

ELEMZŐ TANULMÁNY

az új Munka Törvénykönyvének hatásvizsgálata

Készítette:

Dabis Erzsébet
Feleky Gábor
Lőrinczi János
Rossu Balázs
Ruzs Molnár Krisztina

Szegedi Tudományegyetem
2015.

Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája
1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/a
Tel.: +36 1/321-5262
Fax: +36 1/321-5405
E-mail: amunkaert@liganet.hu
Honlap: www.liganet.hu

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

Szakszervezeti előszó Az új munka törvénykönyvének hatásvizsgálatához	3
I. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	5
II. A FELADAT (A KUTATÁS TÁRGYA: A JELENSÉG)	12
III. A VONATKOZÓ SZAKIRODALOM ÁTTEKINTÉSE	13
2.1 A munkajogi területen	13
2.2 A munkaszociológiai területen	15
IV. NEMZETKÖZI KITEKINTÉS	17
V. KUTATÁSI KONCEPCIÓ: KUTATÁSI PROBLEMATIKA, HIPOTÉZISEK	20
VI. AZ ALKALMAZOTT MÓDSZERTAN	23
VII. A SZAKMAI FÓRUMOK TAPASZTALATAINAK ÖSSZEFOGLALÁSA	26
VIII. A KUTATÁSI EREDMÉNYEK (ADATELEMZÉS) ÖSSZEGZŐ BEMUTATÁSA	29
7.1 Az érintettek ismeretei az előkészületekről	29
7.2 Az érintettek esetleges részvétele az újraszabályozásban	29
7.3 Az új Mt. fogadtatása az érintettek részéről, viszonyuk az új Mt-hez	30
7.4 A változások érzékelése	31
7.5 A változásokban „felülreprezentált” vállalati szféra	35
7.6 A változások érzékelése a munkaviszony egyes területein	36
7.7 Változások észlelése a kiegészítő juttatások terén	37
7.8 Változások észlelése a bérezés terén	40
7.9 Változások a munkaidő szabályozásában	43
7.10 Változások a szabadságkiadásban	44
7.11 Változás: eltérés a munkaszerződéstől	49
7.12 Változás az ellenőrzési gyakorlatban	54
7.13 Változás a fegyelmi gyakorlatban	58
7.14 Viszony az érdekvédelemhez	63
7.15 Sztrájk-attitűdök	71
7.16 Nőtt-e az atipikus foglalkoztatás?	78
7.17 Bővült-e a foglalkoztatottság?	81
7.18 Javult-e a vállalatok eredményessége?	84
7.19 Összegző értékelések	86
IX. A BÍRÓI GYAKORLAT, A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK ÉS A MUNKASZERZŐDÉSEK ELEMZÉSE	88
9.1 Az új munka törvénykönyv szabályainak bírósági gyakorlata	88
9.2 A kollektív szerződések elemzésének és értékelésének összefoglalója	91
9.3 A munkaszerződés-elemzés kutatási eredményeinek összefoglalója	94

Szakszervezeti előszó az új Munka törvénykönyvének hatásvizsgálatához

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 TÁMOP projekt keretein belül. A nagyszabású kutatás során munkavállalók és munkaadók közvetlen megkeresésére, megkérdezésére is sor került. A fókuszcsoportos beszélgetéseket és mélyinterjúkat követően az adatfelvétellel, 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 törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalóknak egy kicsivel rosszabb, a munkaadóknak kicsivel jobb lett a helyzete az új szabályozás bevezetését követően. Ami ez 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 munkaszervezetben gyengébben beintegrálódó munkavállalókat érintette markánsabban, pont azt a réteget,

amelynek kollektív érdekképviselőre 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 Sztrájtörvény, változó munkaügyi ellenőrzés stb.) a megmaradt eszközeiket az eddigieknél is hatékonyabban használják, kollektív szerződésekkel próbálják a munkavállalók megnyirbált jogait védeni.

LIGA Szakszervezetek
2015. július

I. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A MEGSZERZETT ISMERETEK FORRÁSAI

Az összegző tanulmány a vonatkozó **szakirodalmakra**; a versenyszféra munkaadói és munkavállalói körében végzett **kérdőíves adatfelvételekre**; a munkaadói és a munkavállalói oldal képviselői körében lefolytatott **interjúkra**, továbbá releváns **dokumentumok** (kollektív szerződések, személyes munkaszerződések, munkaügyi bírósági akták) elemzésére támaszkodik.

A FELHASZNÁLT EMPIRIKUS ADATFELVÉTELEK

1. **személyes kérdőíves** adatfelvétel a versenyszféra munkavállalóinak 2002 fős, országosan reprezentatív mintáján,
2. **on-line kérdőíves** adatfelvétel a versenyszféra munkavállalóinak 4378 fős nem reprezentatív mintáján,
3. **személyes kérdőíves** adatfelvétel a versenyszféra munkaadóinak 800 fős, országosan reprezentatív mintáján,
4. **on-line kérdőíves** adatfelvétel a versenyszféra munkavállalóinak 802 fős nem reprezentatív mintáján,
5. 14-14 **mélyinterjú** **adatfelvétel** a munkaadói, ill. a munkavállalói oldal képviselőivel az ország hét régiójában,
6. 14 **fókuszcsoportos interjú** adatfelvétel az ország hét régiójában,
7. 40 **kollektív szerződés**, 150 **egyéni munkaszerződés** és 280 **munkaügyi bírósági akta** dokumentumelemzése.

A munkavállalókra, ill. a munkaadókra vonatkozó **általánosítható következtetések** levonásakor mindig a személyes (reprezentatív) kérdőíves adatfelvétel eredményeire szabad támaszkodnunk, az on-line minta adatai ugyanis semmilyen körülmények között sem tekinthetők reprezentatívnak.

AZ EREDMÉNYEK ÖSSZEFOGLALÁSA, AVAGY VÁLASZOK A HIPOTÉZISEKRE

(H1) Feltételeztük, hogy mind a munkaadói mind pedig a munkavállalói oldal képviselői résztvevői voltak az új Mt. előkészületeinek

Interjúink tapasztalatai alapján összességében azt állapíthattuk meg, hogy az új Mt. előkészítése nélkülözte a jogszabályalkotás klasszikus követelményeinek egyik legfontosabbját, azaz nem az érintettek bevonásával történő széleskörű és szisztematikus szakmai, illetve társadalmi konzultációkra épült. Bizonyos előzetes információkkal ugyan mindkét oldal képviselői rendelkeztek, ám egyértelműen kiderült, hogy ezek zöme nem hivatalos tájékoztatásból származott.

Az interjúk alapján nem állíthatjuk, hogy az előkészítés az érdekeltek teljes kizárásával történt, ugyanis néhány vállalat vezetője illetve néhány szakszervezeti képviselő is úgy nyilatkozott, hogy követték a tervezet alakulását, néhol még véleményezhették is a kérdéses részeket.

(H2) Feltételeztük, hogy az új Mt-vel összefüggésbe hozható munkahelyi változások a versenyszféra egészét vagy legalábbis a nagyobbik részét érintették

Összességében azt a következtetést vontuk le, hogy bár az új Mt. valóban egyértelműen a munkavállalók hátrányára változtatta meg a munka világára vonatkozó szabályokat a versenyszférában, ezek alkalmazására azonban nem a szféra munkaszervezeteinek többségében került sor, egészen pontosan: nem a munkavállalók többségét érintő módon került sor. Adataink tehát **nem igazolják** azt a feltételezésünket, hogy az új Mt. hatályba lépését követően a munkaszervezeti viszonyok a versenyszféra munkavállalói egészének vagy akár csak többségének hátrányára változtak volna meg. Ellenkezőleg: azt valószínűsítjük, hogy az új Mt. által a munkaadók számára biztosított lehetőségek alkalmazására csak a munkaszervezetek csekély körében került sor. Volt (főként a kisméretű cégeknél), ahol a gyakorlatba való átültetéshez szükséges munkajogi felkészültség hiányzott; volt, ahol tudatosan tartózkodtak a kialakult munkabéke megsértésétől; volt, ahol tudatosan a „fontolva haladás” elvét követő fokozatos alkalmazás mellett döntöttek, s természetesen volt egy olyan kör, melyben szisztematikusan érvényesítették a munkaadók számára előnyös, a munkavállalók számára hátrányos rendelkezéseket.

A megkérdezett **munkaadók** háromnegyede a munkaviszonyok változatlanúságáról számolt be, tehát mindössze **egynegyedük** tapasztalt az új Mt-vel összefüggő változásokat.

A **munkavállalóknak** mindössze **18 százalék**a szerint *rosszabbodott munkahelyükön a dolgozók helyzete* (73 százalék szerint nem változott, 9 százalék szerint még javult is).

A munkavállalók számára kedvezőtlen változások elsősorban a **nagy létszámú**, többnyire **részvénytársasági** formában működő, részben vagy egészben **állami-önkormányzati tulajdonú**, részben vagy egészben **külföldi tulajdonú** cégeknél dolgozókat érintették. Az ágazatok közül kitűnt átlagon felüli érintettségével a közlekedési dolgozókat magában foglaló **szállítás, posta, távközlés, raktározás** ágazata. Több mint feltűnő, hogy a kisméretű, magyar magántulajdonban lévő cégek az új Mt. alkalmazása terén messze „alulreprezentáltak”.

(H3) Nem fogalmaztunk meg külön előzetes hipotézist arra vonatkozóan, hogy vajon a **munkaviszonyok mely területein jelentek meg (voltak érzékelhetők) elsősorban a munkavállalók számára hátrányos változások.**

Mind a munkaadói, mind a munkavállalói oldal a **kiegészítő juttatások** és a **bérezés** terén látta ill. észlelte elsősorban a negatív változásokat, de figyelemre méltó, hogy csak viszonylag szerény arányban.

A megkérdezett **munkaadók** 14 százaléka látta úgy, hogy a **kiegészítő juttatások** terhei a cég számára kedvezőbben alakultak; a megkérdezett **munkavállalók** 11 százaléka érzékelte személyesen is, hogy számára hátrányosan változtak (csökkentek) a kiegészítő juttatások.

A **munkaadóknak** 5 százaléka számolt be dolgozóik többségét érintő **bér csökkenésről**, a **munkavállalók** 9 százalékát ez személyesen is érintette.

A munkaviszonyok más komponensei (munkaidő-szabályozás, munkarend-szabályozás, szabadságok kiadása, munkaközi szünetek kiadása, heti pihenőnapok kiadása) tekintetében még ennél is alacsonyabb arányú volt a kedvezőtlen változások észlelése.

Ugyanakkor ennek az alacsony aránynak ellentmond, hogy a megkérdezett munkavállalók 15 százalékaival fordult elő a **munkaszerződésében szereplőtől eltérő munkakörben történt foglalkoztatás**; 20 százalékaival fordult elő, hogy **rendkívüli munkavégzésre** kötelezték; 14 százaléuk észlelte, hogy munkahelyükön valakinek **közvetlenül a felmondási tilalom lejártát követően mondtak fel**; 19 százaléuk észlelte, hogy valakinek **felmondták a határozott idejű munkaviszonyát**; 15-32 százaléuk számolt be a **szabadságkiadással kapcsolatos problémákról**. (A leggyakrabban az fordul elő, hogy a cég *nem minden esetben biztosítja a szabadság kivételét legalább 14 egybefüggő napot elérő tartamban*).

Az ellentmondás feloldásának csak egy magyarázata lehet. Óvatosan megfogalmazzuk azt a tesztelésre ajánlott **munkahipotézisünket**, hogy az új Mt-be foglalt - a munkavállalók számára hátrányos - rendelkezések egy része valójában nem is szigorítás, hanem egy korábbi gyakorlat törvényi rögzítése csupán.

(H4) feltételeztük azt is, hogy „törésvonalakat” találunk az egyéni munkavállalók körében a változásokkal kapcsolatos attitűdjeikben; azt vártuk, hogy kritikusabb álláspontot foglalnak majd el

- 4.1 a **fizikai dolgozók** a szellemiekhez képest
- 4.2 a **kevésbé iskolázottak** az iskolázottabbakhoz képest
- 4.3 a **nők** a férfiakhoz képest
- 4.4 a **fiatalok** az idősebbekhez képest
- 4.5 a **hátrányosabb munkaszervezeti pozíciójúak** az előnyösebb pozíciójú társaikhoz képest

Azt feltételeztük, hogy a munkavállalói érdekképviselőt saját tagjain kívül erős „kritikai” potenciált talál bizonyos - például a fenti - munkavállalói csoportokban. Ezen feltételezéseink többsége nem igazolódott. A versenyszféra munkavállalói közege természetesen nem tekinthető homogénnek, ugyanakkor a munkaszervezeti viszonyokkal kapcsolatos attitűdjeiben (kritikai érzékenységében) **nem mutat éles törésvonalakat**. Mindenekelőtt nincs éles **fizikai-szellemi választóvonal**, s még kevésbé figyelhető meg **generációs törésvonal** (a fiatalok nem reagálnak érzékenyebben munkahelyi viszonyaikra, sőt néhány esetben inkább a legidősebb generáció nyilvánított kritikai véleményt). Várakozásainkkal ellentétes az is, hogy nincs szisztematikus **nemi különbség** a viszonyulásokban, s az **iskolázottsági tagoltság** sem tükröződik. A munkahelyi viszonyok egészének és egyes összetevőinek megítélésében **másutt** húzódik meg a törésvonal: az **alacsony munkaszervezeti státuszúak**, a **munkaszervezetbe gyengén integrálódók**, az **egészségi problémákkal küzdők**, a **kvalifikálatlan fizikai dolgozók** alkotta kisebbség és a többiek között. Valójában ők azok, akiket az új Mt. bevezetését követő kedvezőtlen munkahelyi változások a leginkább érintettek.

(H5.1) Feltételeztük, hogy az egyéni munkavállalók többsége támogató módon viszonyul az intézményes munkahelyi érdekvédelemhez

A reprezentatív munkavállalói minta adatai alapján a versenyszférát egyfelől egy **igen alacsony arányú** (4,6 százalékos) **szervezettség**, másfelől pedig az intézményes munkavállalói érdekképviseléssel kapcsolatos **távolságtartó magatartás** jellemzi.

Ez a távolságtartó magatartás már abban is megmutatkozott, hogy a munkahelyi intézményes érdekképviselőhöz (szakszervezet, üzemi tanács) való viszonyra vonatkozó különböző kérdések megválaszolása elől egészen magas (32-47 százalékos) arányban tértek ki, illetve zárkóztak el a megkérdezettek.

De a távolságtartás megjelent konkrét tartalmú véleményekben is: a munkavállalók egyharmada szerint **nincs szükség az érdekvédelmi szervezetek munkájára**; egynegyedük szerint az érdekvédelmi szervek **nem tesznek meg minden tőlük telhetőt**; 60 százalékuk szerint, ha meg is tesznek mindent, de ennek nincs eredménye.

(H5.2) Feltételeztük továbbá, hogy a munkavállalók többsége nyitott az érdeksérelmek kollektív (végső esetben sztrájk útján történő) orvoslására

Először is nagy meglepetést jelentett számunkra, hogy a munkavállalóknak mindössze harmada tudott arról, hogy a munkavállalói **sztrájk lehetőségét a jogi szabályozás** az utóbbi években **nehezítette** (18 százalékuk egyenesen úgy tudja, hogy könnyítette!).

Szintén ellentétes várakozásainkkal, hogy a munkavállalóknak csak alig több mint fele (54 százaléka) **tartja elfogadhatónak**, hogy a dolgozók érdekeik védelme céljából - végső esetben - **sztrájkhoz is folyamodhassanak**. Ezt az arányt igen jól kontrasztolja, hogy a munkavállalói sztrájk akceptálhatósága még a **munkaadók** körében is magasabb (57 százalék) ennél. Nagy valószínűséggel az lehet a magyarázat, hogy amíg a munkavállalók a sztrájkra mint kockázati tényezőre gondolnak, addig munkáltatók - mivel biztonságban érzik magukat, s nem érzékelnek sztrájkfenyegetettséget - nem tényleges veszélyként, hanem a jog által is elismert „elméleti” lehetőségként számolnak vele.

Magában egy sztrájkban egyébként a munkavállalóknak 57 százaléka **semmiképpen sem** venne részt, egyharmaduk (32 százalék) **csak őt közvetlenül érintő ügyben**, ún. **szolidaritási sztrájkra** csak 11 százalékuk mutatkozik hajlandónak.

(H6) Feltételeztük, hogy az új Mt. alkalmazása elérte deklarált céljait, azzal, hogy (H6.1) elősegítette az atipikus foglalkoztatás elterjedését.

Az így megfogalmazott kérdésre természetesen csak a munkaügyi statisztikai adatgyűjtések vagy pedig egy longitudinális adatfelvétel-sorozat tudna pontos választ adni. Míg a szakirodalom főként nyugat-európai viszonylatban az atipikus foglalkoztatási formák terjedéséről számol be, addig Magyarországon ez kevésbé mondható el. Az **interjúalanyok nem számoltak be jelentős változásról**. Közülük a munkavállalói oldalt képviselők azt hangsúlyozták, hogy ez inkább a munkaadói oldal számára előnyös megoldás.

A **munkaadói** személyes adatfelvételben szereplők **4 százaléka** szerint nőtt munkaszervezetüknél az atipikus foglalkoztatás. A versenyszféra **munkavállalói** körében végzett személyes adatfelvételünk nem tud választ adni a stagnálás vagy növekedés kérdésére, ugyanakkor viszont a minta reprezentativitása lehetőséget ad az atipikus foglalkoztatás mértékének megbecslésére. Ez alapján azt mondhatjuk, hogy ma még **az atipikus foglalkoztatás a hazai versenyszféra munkaerőpiacának periférikus** (mindössze néhány százalékos) **jelensége**, amit alátámasztani látszik a munkavállalói reprezentatív minta foglalkoztatási viszony szerinti összetétele.

(H6.2) Feltételeztük, hogy az új Mt. alkalmazása elősegítette a foglalkoztatás bővülését

Míg a **meginterjúvoltak** nem számoltak be foglalkoztatás bővülésről, addig a **munkaadói** minta tagjainak 16 százaléka nyilatkozott úgy, hogy náluk bővült a foglalkoztatás. Figyelemre méltó, hogy a **munkavállalói** minta tagjai teljesen hasonló arányban (17 százalék) tapasztaltak létszámnövekedést cégüknél. A **munkavállalói** adatfelvétel adatainak alapos elemzése nyomán úgy találtuk, hogy van összefüggés a munkahelyi kedvezőtlen változások és a létszámbővülés között, ami arra utalhat, hogy a munkahelyi viszonyoknak az **új Mt-re épülő szigorítása** együtt járhatott a foglalkoztatás bővítésével is. Ugyanis a cégeknek hasonló jellemzőkkel bíró körében történtek a szigorítások is és a létszámbővítések is.

Mielőtt még bizonyítottunk látnánk hipotézisünket (tudniillik, hogy az új Mt. elősegítette a foglalkoztatás bővülését), két másik összefüggésre is felhívjuk a figyelmet. Egyfelől azt tapasztalhattuk, hogy a létszámbővülés erőteljesebben függ össze a **munkahelyi szigor „hagyományos” eszközeivel** (ellenőrzés, felelősségre vonás), másfelől pedig azt, hogy a foglalkoztatás bővülésével leginkább nem a dolgozók helyzetének rosszabbodása, hanem **javulása** áll kapcsolatban. Legnagyobb arányban (30 százalék) azoknak a cégeknek a dolgozói számoltak be a foglalkoztatás bővüléséről, ahol ők a **dolgozók helyzetének javulását** érzékelték.

(H6.3) Feltételeztük, hogy az új Mt. alkalmazása elősegítette a vállalatok eredményességét

A **meginterjúvoltak** közül a **munkavállalói oldal** képviselői nemmel válaszoltak erre a kérdésre, s ha van is eredményesség, az elsősorban a bérek és juttatások csökkentésének köszönhető. A **munkaadói oldal** képviselői viszont igennel válaszoltak: a munkaidő szabályozása, a szabadságok kiadása, valamint a bérek és juttatások terén bekövetkező változásokat egyértelműen eredményességnövelőként értékelték.

A **munkaadói minta** tagjainak 14 százaléka ítélte meg úgy, hogy az új Mt. nyomán lehetővé tett változások **elősegítik** a vállalatok eredményességét. Többségben (52 százalék) vannak azok, akik szerint ezek a változtatások inkább **hátráltatják** a vállalati eredményességet. Öröndetesnek mondható, hogy a **munkavállalói** minta tagjainak közel **egynegyede** (24 százaléka) úgy érzékeli, hogy az utóbbi egy-két évben **jobban megy** cégének. Mindazonáltal nem tagadhatjuk, hogy itt is van összefüggés a **munkahelyi viszonyok szigorítása** és a cég helyzete javulásának érzékelése között. De itt is valamivel erősebb az összefüggés a szigor „**hagyományos**” eszközeinek alkalmazásával, mint az „**újabbakkal**”. Megkockáztatjuk azt a hipotézisünket, hogy mintha a „jobban teljesítés” azoknak a cégeknek volna leginkább a jellemzőjük, melyek munkavállalóikkal szemben **követelő (viszonylag szigorú), de egyúttal tisztességes** gyakorlatot folytatnak.

Azaz: nincsenek egyértelmű bizonyítékaink arra, hogy a munkaviszonyoknak a munkavállalók számára hátrányos - az új Mt. által lehetővé tett - szigorítása egyértelműen hozzájárult volna a cégek eredményességének javulásához, ill. a foglalkoztatás bővüléséhez. Ez utóbbiaknak természetesen van összefüggése a szigorításokkal, de látványos adat bizonyítja, hogy elsősorban ott sikerült ezeket elérni, ahol a dolgozók helyzete is jobb lett.

II. A FELADAT (A KUTATÁS TÁRGYA: A JELENSÉG)

2012. július 1-jén lépett hatályba az új munka törvénykönyv, mely jelentős változásokat hozott a munka világa szereplőinek viszonyában. A nemzeti jogalkotó bizonyos értelemben az EU szintjén megjelenő törekvéseket kívánta megjeleníteni a szabályozásban. Az EU olyan változtatások megtételére ösztönözte tagállamait, melyek alkalmasak lehetnek gazdaságaik **versenyképességének** fokozására. A diagnosztizált - például az észak-amerikai térséghez viszonyított - versenyhátrány leküzdését elsősorban a vállalatok **rugalmasságának** (a kínáló piaci lehetőségekhez való alkalmazkodóképességének) növelésében látták. A kormány a munka világának újraszabályozásától a **foglalkoztatás bővülését** és a versenyszféra **eredményességének javulását** várta.

A jogalkotó ennek érdekében a **munkaadói oldal javára** rendezte át a munkaszervezetek erőterét (voltak, akik a „munkaadók törvénykönyveként” aposztrofálták a jogszabályt), az új célokat akadályozó kötöttségként értelmezve a munkavállalói - egyéni és kollektív - jogosítványoknak a korábbi szabályozásban foglalt bizonyos körét. Ennek megfelelően a törekvést a munkaadói képviseletek támogatták, míg a munkavállalói képviseletek hevesen elleneztek. Nem meglepő, hogy az új Mt. körüli viták már az előkészületek során is kiléptek a **gazdasági** és **munkajogi** szakmai keretek közül, s igen hamar **politikai** és **társadalmi** tematizációt kaptak. Az új szabályozás a kormány és az ellenzék közti harci tereppé vált, s míg az előző oldal hatékonysági, addig a másik oldal hatalmi eszközt látott benne.

Az új Mt-t bevezetése óta leginkább a munkavállalói érdekképviseletek tették **kritikai elemzés** tárgyává, folyamatosan napirenden tartva korrekciós követeléseiket. Ugyanakkor a munkaszervezetekben kialakuló (lehetővé váló) új erőter ehhez képest csak igen szerény tudományos (munkajogi, gazdaságtudományi, szociológiai) reflektáltságot kapott.

A kutatás klasszikus **hatásvizsgálatként egyfelől** azt kívánta feltérképezni, **hogyan ültetődött át az új szabályozás a gyakorlatba, s annak hatásai mely területeken, s milyen módon érvényesültek**; **másfelől** pedig azt vizsgálta, hogy **az érintettek (munkaadók, munkavállalók, munkavállalói érdekképviseletek) hogyan érzékelik és értékelik a tényleges változásokat**.

III. A VONATKOZÓ SZAKIRODALOM ÁTTEKINTÉSE

2.1 A munkajogi területen

Az új Mt. bírósági gyakorlatának vizsgálata során kiinduló pont volt annak feltárása, hogy az 1992. évi XXII. törvény, régi Munka Törvénykönyvhöz képest a 2012. évi I. törvény új Munka Törvénykönyv szabályozása milyen kérdésekben tér el, továbbá annak megállapítása, melyek azok az új Mt. rendelkezések, amelyek eddig nem képezték a joganyag tárgyát.

Ennek feltárásakor a régi Mt. és új Mt. tételes rendelkezéseit kellett összehasonlítani. Mivel az új Mt. módosítása a 2014. III. 15-tel hatályba lépő Polgári Törvénykönyv (2013. évi V. tv.) egyes rendelkezéseinek közvetlen alkalmazását rendelte el, így a vizsgálat körébe e Ptk. rendelkezéseket is be kellett vonni (Ptk. 2. könyv 42. §–54. § a személyiségi jogok védelme és sérelemdíj, a 6. könyv 22. §–25. § a kötelmi jog egyes rendelkezései, a 6. könyv 518. §–533. § a kártérítési felelősség szabályai).

Külön került elemzésre az egyéni munkaviszony (munkáltató-munkavállaló közötti jogviszony), és külön a kollektív jogviszony új szabályozása (a munkáltató és szakszervezetek, valamint a munkáltató és üzemi tanács közötti jogviszony). Az elemzés során feltárásra kerültek, hogy az új szabályozásban melyek azok a lényeges új változások, amelyek egyenként is, de összességében is olyan helyzetet teremtettek, hogy két és fél év elteltével az új szabályozás **jelentősen hátrányos helyzetbe hozta mind a munkavállalókat és a szakszervezeteket.**

Az **egyéni jogviszony körében** nyomon követhető, hogy a jogi szabályozás elsődlegesen diszpozitív, a polgári jogi szabályozáshoz közelít, sőt bizonyos esetekben közvetlenül is alkalmazni kell a polgári jogi szabályokat (pl. sérelemdíj, személyiségi jog, kártérítési felelősség) anélkül, hogy megtartaná a munkajogi sajátosságokat.

Az új Mt. több esetben a munkáltatók számára jelentős kedvezményeket biztosít, e kedvezményeket egyben a munkavállalók hátrányára biztosítja. Például a munkaviszony megszüntetése kapcsán széleskörűen biztosítja a munkáltatónak a felmondás jogát, nem védi meg a beteg munkavállalót, vagy a beteg gyermekét vagy hozzátartozóját ápolót, ilyen esetben a munkáltató felmondhat, csak a felmondás nem lép hatályba, de a krízishelyzet elmúltával a felmondási idő azonnal megkezdődik.

A munkáltatói jogellenes munkaviszony megszüntetése esetén a jogellenesség szankcionálására nem hoz rendelkezést, sőt a munkavállaló kártérítési igényét többszörösen korlátozza.

A munkavállaló kártérítési felelősségét szigorítja, és a tulajdonos (munkáltató) kockázatviselését jelentős mértékben a munkavállalóra hárítja át.

A kár fogalmát a Ptk. szerinti módon közvetlenül alkalmazni rendeli, ezzel a hanyag károkozás kivételével a teljes reparációt fogadja el a munkajogban is. Ugyanakkor a munkáltatói kártérítési felelősség körét szűkíti és széleskörű kimentést ad.

Nem védi megfelelően a munkavállaló szabadságát, nem mondja ki azt, hogy a munkáltató kötelezettségszegése miatt nem évül el.

A munkabérek körében egyes bérelemekért járó díjazás megszüntetésével, a béralku ellehetetlenítésével a munkavállalók jövedelme csökken.

A köztulajdonban álló munkáltatók munkavállalói indokolatlanul hátrányos helyzetbe kerültek az új szabályozás alapján, mivel az új Mt. jelentősen korlátozza, hogy a kollektív szerződést kötő felek milyen módon és mértékben állapodhatnak meg a munkavállalókat megillető juttatásokban, így el lehetetleníti a felek közötti eredményes béralkut is.

Ami a **kollektív jog** területét illeti: az általános rendelkezések között lehetőséget ad a munkáltatóknak, hogy az információs kötelezettségét és konzultációs kötelezettségét konkrét feltételek bizonyítása nélkül megtagadhatja. A szakszervezetek érdekvédelmi és érdekképviselési jogát szűkíti.

A működéséhez szükséges feltételeket (munkaidő-kedvezmény, munkajogi védelem) nem megfelelően biztosítja, így működését ellehetetleníti.

A munkáltatói érdekek törvényi szintű védelmével ellehetetleníti a kollektív szerződések terjedését és a sztrájkjog gyakorlását.¹

¹ A kiindulópont feltárásához és a hipotézisek felállításához az alábbi szakirodalmi kör került felhasználásra.
Berke Gyula - Kiss György et al.: Kommentár a munka törvénykönyvéhez 2014 Budapest, CompLex Kiadó 2014.
Dr. Cséffán József: A Munka törvénykönyve és magyarázata 2014 Szegedi Rendezvényszervező Kft. 2014.
Dudás Katalin – Horváth István: A régi és az új Munka törvénykönyv összehasonlítása (Novissima Kiadó, 2012.)
Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog átdolg. kiad. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2013.
Gyulavári Tamás: A szürke állomány, Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán Budapest, Pázmány Press, 2014. (Jogtudományi monográfiák; 6.)
Hajdú József – Kun Attila szerkesztésében: Munkajog (Patrocínium, 2014.)
Horváth István: Az új Munka Törvénykönyve – értelmezés és alkalmazás a gyakorlatban (Vezinfó-Tudás, 2012.)
Kardkovács Kolos (szerk.): Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata HVG-ORAC Budapest 2012.
Munkajog e-kommentár (Complex-On-line, 2012.)
Antalík Imrich - Juhász Tímea - Madarász Imre - Poór József - Szabó Ingrid - Tamás Gabriella: Az atipikus foglalkoztatás gyakorlata szlovákiai és magyarországi munkavállalók körében végzett empirikus vizsgálat alapján Munkaügyi Szemle 2014. évi 1. szám
Deli Petra Eszter: A munkavállaló szubjektív jogalapú felelőssége az új Munka Törvénykönyvében Munkaügyi Szemle 2012. évi 3. szám
Ferge Zsigmond: A munkáltatói intézkedés "arányossága" kérdéséhez. Az Mt. 9.§(1) és (2) bekezdésében megfogalmazott személyhez fűződő jogok védelmének követelménye kapcsán Munkaügyi Szemle 2013. évi 1. szám
Gyulavári Tamás - Kun Attila: A munkáltatói szabályzat az új Munka Törvénykönyvében Magyar Jog 2013. évi 9. szám
Horváth István: Munkaerő-kölcsönzés: jogharmonizációs kötelezettség - aggályos teljesítés Magyar Jog 2012. évi 3. szám
Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében Jogtudományi Közlöny 2013. 1. szám
Kun Attila: Közösségi média és munkajog - avagy "on-line" munkaidőben és azon túl Munkaügyi Szemle 2013. évi 3. szám
Mádi Sarolta: A munkáltató kártérítési felelősségének feltételei a munkavállaló üzemi balesete, foglalkozási megbetegedése esetén Magyar Jog 2013. évi 12. szám

2.2 A munkaszociológiai területen

Fentebb már jeleztük, hogy a munka világa erőterének - az új Mt. megalkotása révén lehetővé tett - átrendeződése ez ideig még alig kapott tudományos igényű reflexiót. „Irodalma” valójában nem az elméleti problematikának, hanem a gyakorlati probléma körül zajló diskurzusoknak van. Ez az irodalom nem elméleti analízisekből táplálkozik, sokkal inkább a tömegkommunikációban megjelenő vitairatok² alkotják.

Ha azonban az absztrakciós szintet megemeljük, s azt nézzük, hogy a konkrét gyakorlati probléma milyen általánosabb jelenség kifejeződése, akkor már találhatunk értelmezési kereteket a megértéshez.

Több évtizeddel ezelőtti munkájában Kornai János³ igen szemléletesen mutatta be két elv, a **gazdasági** és a **társadalmi (szociális)** racionalitás egymásnak feszülését. A politika számára az lenne a kívánatos, ha egyidejűleg érvényesülhetne mindkettő, a viszonyuk azonban a libikóka két szemben lévő ülésével szemléltethető: ha felemeljük az egyiket, szükségképpen lenyomjuk vele a másikat. Kormányzati (gazdaságpolitika) dilemmát jelent tehát megtalálni azt a - nem egyensúlyi - pontot, ahol a gazdasági növekedésnek biztosított prioritás még vállalható társadalmi árral jár. A magyar kormány az új Mt-vel most a **gazdasági hatékonyság** „hintaülését” emelte feljebb, prioritást biztosított a munkaadói érdekeknek, s vállalható árnak tekintette, hogy mindez a munkahelyi szociális integráció sérülését eredményezi, szükségképpen hátrányosabb helyzetbe hozza a munkavállalói oldalt (automatikusan lenyomja a „mérlegkhinta” másik ülését).

Világosan látható az is, hogy itt nem pusztán prioritásváltás, hanem a **munkaszervezeti hatalmi szerkezet**⁴ **átrendeződése** történt meg. A gazdaság - ill. munkaszociológia története is világosan mutatja, hogy ezek a dilemmák jó ideje sztenderd elemei a munkahelyi viszonyokkal kapcsolatos gondolkodásnak. Azt, hogy a munkaszervezet nem

Prugberger Tamás - Kenderes György: A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról Magyar Jog 2013. évi 7. szám

Prugberger Tamás - Radnay József: A határozott időtartamú jogviszony megjelenési formái és a belőlük származó jogelméleti, jogalkotási és jogalkalmazási problémák Jogtudományi Közlöny 2012. évi 12. szám

Prugberger Tamás: Az országos, az ágazati és a területi érdekegyeztetés, valamint az üzemi tanács jövője és jogi szabályozásuk megreformálásának kérdései Magyar Jog 2012. évi 1. szám

Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban Magyar Jog 2012. évi 2. szám

Prugberger Tamás: Az új Munka Törvénykönyv többszemponútú vizsgálata és értékelése Magyar Jog 2012. évi 9. szám

Sipka Péter: Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre Magyar Jog 2013. évi 12. szám

Szalma József: A munkaszerződés, a szolgálati szerződés és a kollektív szerződés Magyar Jog 2012. évi 1. szám

Zaccaria Márton Leó: A vétkes kötelezettségszegés ára - a fegyelmi felelősség szerepe a gazdasági munkajogban régen és most Magyar Jog 2013. évi 1. szám

Zaccaria Márton Leó: Gondolatok az egyenlő bánásmód követelményének újraszabályozásához az új Munka Törvénykönyve nyomán Munkaügyi Szemle 2013. évi 4. szám

² A két műfaj közti átmenetre jó példa Vadász János: Válasz a munka világát ért kormányzati támadásra I-II.

Társadalomkutatás 2012. 1. 1-14. és 2012. 2. 93-114.

³ Kornai János: Ellentmondások és dilemmák. Magvető Kiadó, 1983.

⁴ Robert Castel: A szociális kérdés alakváltozásai. Max Weber Alapítvány - Wesley Zsuzsanna Alapítvány Kávé Kiadó, 1995.

Jávör István: A hatalom szerkezete a vállalatban. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1988.

Jávör István, Rozgonyi Tamás: A szervezetek és a munka világa. L'Harmattan Kiadó, 2007.

csupán egy **szakmai** (műszaki – technikai - gazdasági)⁵ képződmény, hanem ugyanakkor egy **társadalmi – hatalmi - emberi** szerveződés is, melyet bonyolult érdekviszonyok jellemeznek.

Egyik végponton az ún. *tudományos munkaszervezés* (a „taylorizmus”)⁶, másik végponton pedig az „*emberi viszonyok*” (Human Relations)⁷ tana szemlélteti ezt a kettősséget⁸. Ugyanakkor (s ez némileg ellentmond Kornainak), a munkahelyi **partnerségi** viszonyokra⁹ való törekvés megteremtheti az egymással összeegyeztethetetlennek tűnő elvek és érdekek kibékítését. Szakirodalmi gondolati keretbe helyezve a gyakorlati problematikát, azt látjuk, hogy itt (1) a **hatékonyasági elvnek a tudatosan a szociális racionalitás ellenében történő érvényesítéséről**, (2) a **munka világa hatalmi szerkezetének a munkavállalók hátrányára történő átrendezéséről**, (3) a **partnerségi viszonyoktól való tudatos elfordulásról** van szó.

⁵ Makó Csaba, Simonyi Ágnes: A tudásfelhasználás rugalmasságának felértékelődése. In.: Makó-Simonyi (szerk.): A munka és a párbeszéd új paradigmái. OFA, 2003. 13-33.

⁶ Frederick Winslow Taylor: Üzemvezetés. A tudományos vezetés alapjai. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1983.

⁷ George Elton Mayo: The Human Problems of an Industrial Civilization, Routledge and Kegan Paul (reprint edition) 2003

⁸ Makó Csaba: A taylorizmustól a munkaszervezeti reformokig. Akadémiai Kiadó, 1985.

⁹ Makó Csaba, Novoszáth Péter, Veréb Ágnes: A vállalati munkaügyi kapcsolatok átalakuló mintái. Aula Kiadó, 1998. Makó-Simonyi (szerk.): A munka és a párbeszéd új paradigmái. OFA, 2003.

Makó Csaba, Simonyi Ágnes: Párbeszéd és megállapodások – termelési paradigmák társadalmi-szervezeti katalizátorai. In.: Makó-Simonyi (szerk.): A munka és a párbeszéd új paradigmái. OFA, 2003. 121-142.

Makó Csaba, Chris Warhurst, John Gennard (eds.): Emerging human resource practices: developments and debates in the new Europe. Akadémiai Kiadó, 2003.

Szondi Ildikó: A munkával való elégedettség nemzetközi összehasonlításban, különös tekintettel az Európai Unió országaira. Társadalomkutatás, 2014. 1. 24-50.

IV. NEMZETKÖZI KITEKINTÉS¹⁰

A magyar munkajog szempontjából két alapvető trend játszik szerepet a munkajogi szabályozás szempontjából: egyrészt univerzális nemzetközi normákat másrészt az uniós jogszabályokat, de fejlődési trendeket is szükséges figyelembe venni.

A kettő közül az előbb említett uniós normák hatása, hatálya közvetlen, és mivel az EU-s csatlakozás nem pusztán a jogszabályok hazai jogba történő átültetését jelentette, hanem a „közösségi jogi vívmányokat” is, az uniós jogot alakító elvek, irányvonalak is meghatároznak egy szellemiséget, amelyek – jó esetben – tükröződnek az egyes munkajogi jogintézményeken keresztül. Ezen túl az uniós jog kapcsán figyelemmel kell lenni az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatára is.

Fontos látni, hogy a hazai munkajogi kihívások egy jelentős része (rugalmasításra törekvés, az egyéni szint előtérbe kerülése a kollektívhez képest, a szakszervezetek, kollektív szerződések szerepének újraértelmezése) EU-s tagállamokban alapvetően mindenütt jelentkező problémák, és azokon túl is. A kihívásokat ugyanakkor a hazai sajátosságokra tekintettel kell értelmezni, kezelni, ezért minden országban egy sajátos történeti-szokásjogi-társadalmi-jogi beágyazottság határozza meg azt, hogyan kezeljék ezeket az új kihívásokat.

Az individualizáció jelenti manapság minden országban az egyik legsarkalatosabb kérdést. Az alapjogok felértékelődése, az egyén jogainak kiszélesedése (amely pl. az egyenlő bánásmód kezelésében is testet ölt) oda vezetett, hogy szinte szükségképpen szűkítette be az addig kialakult kollektív jogok érvényesítésének rendszerét. Ez olyan országokban is folyamatos kihívást jelent, mint pl. Svédország, ahol megfogalmazták, hogy az egyéniesítés a munkaszerződések szintjén is lényegesen megmutatkozik: az egyéni munkavállalói igény elismerése, amely – különösen a munkaidő beosztása tekintetében – az adott munkavállaló körülményeihez igazodik. Ez egyúttal egy rugalmasítási folyamathoz is vezet. Az egyéni igények ilyen módon való felértékelődése természetes módon csökkentik a kollektív szabályozásra való igényt, amely a szakszervezetek szerepének újragondolásához vezetett.

Az egyéni jogok és egyéni munkaviszony felértékelődése a munkajogi szempontból legliberálisabbnak tűnő Egyesült Királyságot sem hagyta érintetlenül. A Konzervatív Párt kollektív munkaviszonyokat nem előnyösen érintő szabályozását a Munkáspárt nem állította vissza, hanem inkább az egyéni jogok elismerése terén változtatott a szabályozáson.

¹⁰ Roger Blanpain, Takashi Araki, Shin'ya Ōuchi: Labour Law in Motion: Diversification of the Labour Force & Terms and Conditions of Employment Kluwer Law International, 2005

Roger Blanpain, Hiroya Nakakubo, Takashi Araki: Regulation of Fixed-term Employment Contracts: A Comparative Overview Kluwer Law International, 2010

Jon C. Messenger: Working time and workers' preferences in industrialized Countries. Finding the balance ILO 2004

Az ilyen irányú elmozdulásnak az uniós szabályozás is kedvez, hiszen a kollektív jogviszonyok szabályozása eleve nem képezi a jogalkotás területét. A munkajoggal kapcsolatos EU-szintű jogalkotás tehát az egyéni viszonyok szintjén lehet képes értékrendet megfogalmazni, ha úgy tetszik, védelmet biztosítani. Ahogyan a legtöbb ország igyekszik hatékonyabb, a kor rugalmassági követelményeihez jobban igazodó munkaerőt foglalkoztatni, úgy erősödik az atipikus munkavégzési formák bevezetése iránti igény. Ez mindenütt jelen lévő igény, realitás, bár a megoldások sokszor eltérnek egymástól. A német, holland, osztrák példák azt mutatják, hogy ezekben az országokban a részmunkaidős foglalkoztatás a legelterjedtebb. Kétféle részmunkaidőt különböztetnek meg azonban: a heti 20 óra fölötti, és ez alatti időtartam szerint. Mindhárom országban igaz, hogy ha a részmunkaidős foglalkoztatás meghaladja a heti 20 órát, az egyáltalán nem párosul az elégtelen fizetéssel, a munkahelyi továbblépés lehetőségének elvesztésével, vagy elégtelen társadalombiztosítási ellátások kilátásba helyezésével.

Ezekben az országokban így a részmunkaidős foglalkoztatással is biztosítható egy kiszámítható megélhetés. Döntően nők dolgoznak ebben a foglalkoztatási formában.

A határozott időtartamú munkaszerződések aránya, szerepe Spanyolországban, Portugáliában, Lengyelországban és Szlovéniában a legmarkánsabb, ahol ez jelenti a domináns atipikus munkavégzési módot. Franciaországban és Finnországban is jelentős az aránya. Azonban itt már megjelennek a negatívumok: a határozott idejű munkaviszonyban állókra jellemző az alacsony jövedelem, a magasabb arányú pszichológiai instabilitás (a jogviszonyból következő egzisztenciális bizonytalanság miatt).

A hazai munkajog szabályainak átalakítását célzó törekvés tehát nem egyedi jelenség, hanem valamilyen módon minden országnak meg kell vívnia az ezzel kapcsolatos küzdelmét.

A problémafelvetések és hipotézisek felállításakor figyelembe kellett venni, hogy Magyarország az Európai Unió része, így azok a nemzetközi szerződések és kötelező Európai Uniós munkajogi irányelveknek érvényesülnie kellett a nemzeti munkajogi szabályozásunkban és érvényesülnie kell a joggyakorlatunkban is, ez utóbbi esetben kiegészítve az Európai Bíróság munkajogi ítélezési gyakorlatával.

Az új Mt. szabályainak elemzése során mind az egyéni munkaviszony, de főleg a kollektív jogviszony körében elsősorban a nyugat-európai munkajogi szabályozást kellett irányadónak tekinteni.

Az egyéni jogviszony körében mind a tételes új Mt. szabályainak elemzése során, mind a joggyakorlat vitás kérdéseinek felvetése során nem lehetett figyelmen kívül hagyni, hogy Magyarország 2009. évi VI. törvénnyel ratifikálta az Európai Szociális Kartát, és az Mt. 299. § kimondta, hogy a nemzeti szabályozásunk megfelel az Európai Unió kötelező munkajogi irányelveiben foglaltaknak.

A hipotézisek összeállításakor, hogy az új Mt. munkavállalókat sújtó rendelkezései összhangban vannak-e az egyes munkavállalói csoportok védelméről szóló EU

irányelvekkel, ezen irányelvek alapján lehetett eldönteni. Így a határozott és részfoglalkoztatású munkavállalók védelméről szóló 1999/70/EK és az 1997/81/EK irányelv, a krízishelyzetben lévő munkavállalók védelmét szolgáló EU normák 2001/23/EK a jogutódlásról, az 1998/59/EK a csoportos létszámleépítésről, az 1994/33/EK a fiatal munkavállalók védelméről mutattak irányt, hogy az új Mt. szabályok a határozott idejű munkaviszonyok esetében a magyar munkavállalókra nézve jelentős hátrányt mutat.

A jogutódlás esetében az új szabály a munkaviszonyok megszűnését segíti elő, és a juttatások csak a végkielégítést adják meg, pedig a munkavállaló elveszti a munkáját és állást kell keresnie.

A csoportos létszámleépítés esetében a szakszervezet jogának szűkítésével szintén hátrányos helyzetben vannak a magyar munkavállalók. A munkavállalók szociális és családjogi védelmét segítő 1992/85/EK irányelv szintén segítséget adott a munkavállalókra hátrányos szabályok kiszűrésekor. Az atipikus foglalkoztatási formák Mt. általi szabályozásának értékelésekor a COM/2006/708/EK Lisszaboni Stratégia rendelkezéseit kellett alapul venni.

A kollektív jogban a kollektív szerződések Európai Unión belüli alakulását, a szakszervezetek és üzemi tanácsok szerepvállalásának áttekintését a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 87. ILO egyezménye, a 98. ILO egyezmény és 154. ILO egyezmény alapján kellett vizsgálni és értékelni, de a jogirodalomban kiemelten jelentős helyet foglaló Prugberger Tamás: Európai és Magyar összehasonlító munka és közszolgálati jog, valamint Kiss György: Az Európai Unió munkajoga szerinti ismeretek is segítettek értékelni az új Mt. szabályokat.

V. KUTATÁSI KONCEPCIÓ: KUTATÁSI PROBLEMATIKA, HIPOTÉZISEK

A kutatási koncepció középpontjában a kutatási problematika megfogalmazása áll. Az ismeretelmélet kutatási problémának azt a tudáshiányt (kérdő mondatot) nevezi, melynek megszerzésére (megválaszolására) a kutatás során kísérletet teszünk.

Klasszikus hatásvizsgálatról lévén szó, alapvető célunk az volt, hogy a munka világának kulcsszereplői (munkaadói oldalról a **vezetés** és a **HR szféra**, munkavállalói oldalról a **munkavállalói érdekképviselők** és az **egyéni munkavállalók**) körében felmérjük a munkaszervezetek világában a közelmúltban (az utóbbi egy-két évben, az új Mt. 2012. július 1-től történő életbe léptetésétől datálható) hatásait. Kutatásunkat - adatfelvételeinket - **öt nagyobb csomópont (dimenzió)** köré szerveztük:

- **ismereti dimenzió**
 - az újraszabályozással kapcsolatos ismeretek
- **viszonyulási dimenzió**
 - az újraszabályozáshoz való viszonyulás
- **hatás/érintettség dimenzió**
 - az újraszabályozás mikénti gyakorlati érvényesülése
 - a munka világa szereplőinek mikénti érintettsége
- **értékelési dimenzió**
 - az érintettek általi fogadtatás, értékelés
- **cselekvési dimenzió**
 - az érintettek korrekciós javaslatai
 - az egyéni, ill. kollektív cselekvés lehetőségei

I. A kutatási tematika kapcsán az alábbi **alapkérdéseket**¹¹ fogalmaztuk meg:

- (1) az érintett felek (munkaadói, munkavállalói oldal) résztvevői, ismerői vagy csupán kívülálló volt az előkészítő munkának
- (2) érzékelték-e változást a munkahelyi viszonyokban,
- (3) mely területeken érzékelték ezt, s
- (4) hogyan fogadták és értékelték a változásokat
- (5) megfogalmaztak-e (s milyen) változtatási irányokat, teendőket.

¹¹ A következő oldalon található táblázat mindezt operacionalizált formában (ez szolgált a mélyinterjú és a fókuszcsoportos interjúk guide-jainak ill. a személyes és on-line kérdőívek alapjául) mutatja be.

MUNKAADÓI OLDAL	MUNKAVÁLLALÓI OLDAL
<p>ISMERET, INFORMÁLTSAĞ AZ ÚJRASZABÁLYOZÁSRÓL Tud-e róla, hogy új Mt van? Honnan tudja, honnan tájékozódott? Tudja-e, hogy mi volt a gond a régi Mt-vel? Tudja-e, hogy mi volt a jogalkotó célja az új Mt-vel?</p>	<p>ISMERET, INFORMÁLTSAĞ AZ ÚJRASZABÁLYOZÁSRÓL Tud-e róla, hogy új Mt van? Honnan tudja, honnan tájékozódott? Tudja-e, hogy mi volt a gond a régi Mt-vel? Tudja-e, hogy mi volt a jogalkotó célja az új Mt-vel?</p>
<p>VISZONYULÁS AZ ÚJRASZABÁLYOZÁSHOZ Egyetért-e ezzel a céllal? Segítheti ez a céget?</p>	<p>VISZONYULÁS AZ ÚJRASZABÁLYOZÁSHOZ Munkavállalóként elfogadhatónak tartja-e ezt a célt? Ön szerint ez segítheti az Ön cégét abban, hogy jobban teljesítsen?</p>
<p>HATÁS, ÉRINTETTSÉG Alkalmazták-e az új szabályokat? Ha nem alkalmazták, miért nem? Milyen területeken alkalmazták? Miért? Kötöttek-e kollektív szerződést? Miért igen, miért nem?</p>	<p>HATÁS, ÉRINTETTSÉG Itt a munkahelyén alkalmazták-e már? Érintette Önt személyesen? Érintette-e a munkatársi környezetét? Milyen területeken érintette a munkavállalókat? Érintette-e ez(s hogyan) a munkavállalói érdekvédelmi lehetőségeket? Kötöttek-e kollektív szerződést?</p>
<p>FOGADTATÁS, TAPASZTALATOK, ÉRTÉKELÉS Hogyan fogadta a menedzsment? Miért? Hogyan fogadta az érdekvédelem? Miért? Hogyan fogadták a dolgozók? Miért? Mik a tapasztalatok? Meghozta-e a várt eredményeket? Jó-e a szabályozás?</p>	<p>FOGADTATÁS, TAPASZTALATOK, ÉRTÉKELÉS Hogyan érintette? Jobb lett vagy rosszabb? Hogyan vélekedik róla? A környezete hogyan vélekedik róla? Változott-e a munkavállalók és a menedzsment viszonya? Elfogadni vagy elutasítani a változtatást?</p>
<p>JAVASLATOK, TENNIVALÓ, CSELEKVÉS Mit kellene másként szabályozni? Van-e, ami jobban segítené? Milyen javaslatai lennének a munka világának szabályozására?</p>	<p>JAVASLATOK, TENNIVALÓ, CSELEKVÉS Mit tehet/tegyen a munkavállaló ebben a helyzetben? Mit tehet/tegyen az érdekvédelem ebben a helyzetben?</p>

II. Választ kerestünk arra is, hogy az újraszabályozás **elérte-e deklarált céljait**:

- nőtt-e foglalkoztatás?
- javult-e a vállalatok eredményessége?

III. Egyfajta kontroll-vizsgálatként azt vizsgáltuk, hogy az új Mt. bevezetését követő változások leképeződtek-e olyan objektivációkban, mint az **egyéni munkaszerződések**, a **kollektív szerződések** és a **munkaügyi perek**.

Az I-III. pontokban megfogalmazott kérdések kapcsán az alábbi **munkahipotéziseket** teszteltük:

(H1) feltételeztük, hogy mindkét oldal résztvevője volt az előkészületeknek

(H2) feltételeztük, hogy az új Mt-vel összefüggésbe hozható munkahelyi változások a versenyszféra egészét vagy legalábbis a nagyobbik részét érintették;

(H3) feltételeztük azt is, hogy „törésvonalakat” találunk az egyéni munkavállalók körében a változásokkal kapcsolatos attitűdjeikben; azt vártuk, hogy kritikusabb álláspontot foglalnak majd el

- 3.1 a fizikai dolgozók a szellemiekhez képest,
- 3.2 az iskolázatlanabbak az iskolázottabbakhoz képest,
- 3.3 a nők a férfiakhoz képest,
- 3.4 a fiatalok az idősebbekhez képest,
- 3.5 a hátrányosabb munkaszervezeti pozíciójúak az előnyösebb pozíciójú társaikhoz képest;

(H4) feltételeztük továbbá, hogy az egyéni munkavállalók többsége

- 4.1 pozitív módon viszonyul az intézményes munkahelyi érdekvédelemhez,
- 4.2 nyitott az érdeksérelmek kollektív orvoslására;

(H5) végül pedig feltételeztük, hogy az új Mt. alkalmazása elérte deklarált céljait, azaz

- 5.1 elősegítette az atipikus foglalkoztatás terjedését,
- 5.2 elősegítette a foglalkoztatás bővülését,
- 5.3 elősegítette a vállalatok eredményességének javulását.

VI. AZ ALKALMAZOTT MÓDSZERTAN

A KÉRDŐÍVES ADATFELVÉTELEK

A munkavállalói személyes, a munkaadói személyes és az on-line adatfelvétel kérdőíveit a Szegedi Tudományegyetem Szociológia Tanszéke készítette a LIGA Szakszervezetek és a Medián munkatársaival egyeztetve, a kérdőívek technikai véglegesítését a Medián végezte.

Munkavállalói személyes adatfelvétel

A 2000 főre tervezett (pontosan 2002 fő) munkavállalói minta azokat az aktív keresőket reprezentálja, akik foglalkoztatásának szabályozására a Munka Törvénykönyve érvényes.

A mintavétel alapja a Medián országos reprezentatív mintákon készített omnibuszkutatásainak településtípusok szerinti megoszlása volt:

1. a mintavétel első lépésében ennek megfelelően határozták meg, hogy az egyes településtípusokon hány (Budapesten 420, városokban 980, falvakban 600) interjú készüljön; meghatározták továbbá, hogy mintavételi pontonként hány interjú készüljön (13), és ez alapján azt, hogy összesen hány mintavételi pontra (154) van szükség;
2. a második lépésben az egyes településtípusokon belül véletlen eljárással határozták a mintavételi pontokat, amelyeken belül
3. a harmadik lépésben – a beépítés intenzitásához igazodva - a kérdezőbiztos előre meghatározott algoritmus alapján választotta ki azt a háztartást, amelyben
4. a negyedik lépésben az alapsokaságba tartozó személyek számához és megoszlásához igazodva, a Leslie Kish kulcs megfelelő adaptációjával választotta ki azt a személyt, akit felkért az interjúra.

A rétegzett véletlen eljárás eredményeképpen a 154 mintavételi pont Budapest mellett 66 városban és 46 községben helyezkedett el.

Az interjú bevezető kérdéseiben kontrolkérdésekkel biztosították, hogy a válaszadó valóban megfeleljen a kiválasztás követelményeinek, továbbá kiszűrték azokat, akik legfeljebb egyfős cégben dolgoztak.

A személyes interjúk 2014. június 12-e és 30-a között készültek.

A minta kisebb torzulásait a Medián omnibusz adatfelvételeinek felhasználásával, az alapsokaságba tartozók lakóhelye, neme, életkora és iskolai végzettsége alapján többszempontú súlyozással korrigálták.

A súlyozott minta pontosan tükrözi a célcsoport lakóhely, nem, életkor és iskolai végzettség szerinti megoszlását.

Munkaadói személyes adatfelvétel

A 800 fős munkaadói minta azokat a munkáltatókat reprezentálja, akik foglalkoztatási gyakorlatára a Munka Törvénykönyvének előírásai kötelezőek.

A mintát az OPTEN adatbázisa alapján válogatták le négy, a foglalkoztatottak száma szerinti rétegben, a munkavállalói minta településein. A rétegzés célja az volt, hogy a kisebb elemszámú, nagy (sok főt foglalkoztató) cégek is olyan számban kerüljenek a mintába, ami alapja lehet a statisztikai elemzésnek.

2-9 főt foglalkoztató cégek közül 270, 10-49 fős cégek közül 215, 50-249 fős cégek közül 215, legalább 250 főt foglalkoztató cégek közül 100 került a mintába.

A személyes interjúk 2014. június 10-e és július 7-e között készültek.

A kiinduló minta tervezett aránytalanságait az alapsokaság létszám szerinti megoszlása alapján súlyozással korrigálták. A súlyozott minta pontosan tükrözi a célcsoport létszámkategóriák szerinti megoszlását.

Munkaadói és munkavállalói on-line adatfelvétel

Az on-line szakasz célja 5000 fő munkavállaló és munkaadó által kitöltött kérdőív biztosítása volt. Ennek érdekében a LIGA Szakszervezetek 50.000 fős munkavállalók és munkáltatók on-line elérését biztosító adatbázist vásárolt a KutatóCentrum On-line Piackutató Kft-től.

Az MD5 kódolást alkalmazó adatbázis biztosította az email címek visszafejthetlenségét, s ezáltal eleget tett az adatvédelmi követelményeknek.

Ezen kívül a LIGA Szakszervezetek honlapján is lehelyeztek banneres linkeket, amelyek ugyanezekre a kérdőívekre vezettek. Ezekről a linkekről 180-an töltötték ki a kérdőíveket, így összesen 5180 on-line kérdőív (összesen 802 munkaadói és 4378 munkavállalói) készült el.

Az on-line önkitöltéses kérdőíveket 2014. június 13-a és július 3-a között töltötték ki a válaszadók.

A kérdőíves adatok rögzítését a MEDIÁN, az adatelemzést az SZTE Szociológia Tanszék munkatársai végezték, az SPSS programcsomag segítségével.

MÉLYINTERJÚS ÉS FÓKUSZCSOPORTOS ADATFELVÉTELEK (KVALITATÍV INTERJÚK)

Az interjúk vezérfonalait (guide-jait) a Szegedi Egyetem Szociológia Tanszék munkatársai készítették a LIGA Szakszervezetek és a Medián munkatársaival egyeztetve.

Az egyéni- és fókuszcsoportos interjúk 2014. április 25-e és május 26-a között készültek.

Az egyéni interjúk átlagos időtartama 65 perc, a fókuszcsoportok átlagos időtartama 100 perc volt.

Összesen 28 mélyinterjú készült, a kutatási tervben meghatározott összetételben: 7 régióban, 14 - 14 munkavállalói érdekképviselővel és munkaadóval (HR ügyekben kompetens vezetővel).

Összesen 14 fókuszcsoportos interjú készült, a kutatási tervben meghatározott összetételben: 7 régióban, 1-1 munkavállalói érdekképviselők és munkaadók (HR ügyekben kompetens vezetők) részvételével.

Az interjúk teljes szövegét elektronikusan rögzítették, és a szövegek a válaszadók anonimitását biztosító változtatásokat követő szó szerinti átirata került átadásra.

A kvalitatív interjúk tartalomelemzését az SZTE Pszichológiai Intézet munkatársa végezte, a PTE és az SZTE munkatársai által kifejlesztett tartalomelemző szoftver segítségével.

DOKUMENTUMELEMZÉSEK

A **kollektív szerződések** és az **egyéni munkaszerződések** vizsgálata a vállalkozásoktól kapott dokumentumok tartalomelemzésével történt. Az elemzés során 40 darab kollektív szerződést és 150 db. egyéni munkaszerződést vizsgáltunk meg előre kidolgozott szempontrendszer szerint, amit egy on-line kérdőívben rögzítettünk, így az elemzés manifeszt és látens elemzési módszerrel is elvégezhető volt. A **munkaügyi perek** vizsgálata az Mt. bevezetése óta indult munkaügyi perek összegyűjtésével és tartalmuk elemzésével vizsgálta egyrészt a munkaügyi perek számának alakulását, másrészt azokat a területeket ahol jellemzőek a nézeteltérések a munkáltatók és a munkavállalók között.

VII. A SZAKMAI FÓRUMOK TAPASZTALATAINAK ÖSSZEFOGLALÁSA

Az új Mt. országos hatásvizsgálata körében a LIGA Szakszervezetek a projekt előkészítő szakaszában 2013. október-november hónapokban Budapesten, Veszprémben, Szegeden, Debrecenben, Pécsen, Miskolcon és Győrben területi szakmai fórumokat rendeztek.

E szakmai fórumok célja:

- a 2013. szeptember – 2015. augusztusig tartó program keretében meghatározott feladatok megismertetése, hogy a szakmai fórum résztvevői (munkáltatói és munkavállalói szakszervezeti) tudomást szerezzenek a programról és a program keretében lefolytatandó kutatásról, és abban aktívan közreműködjenek (on-line kérdőívek kitöltése, mélyinterjúk készítése);
- további célja volt, hogy a szakmai fórum keretében a LIGA Szakszervezetek előzetesen végzett vizsgálatok alapján ismertesse az új Mt. eddigi hatásvizsgálatának tapasztalatait, azokat a **negatív jelenségeket**, amelyek már a munkavállalók jogait érintően, illetőleg a szakszervezeti feladatok teljesítésének elnehezülését mutatják közvetlenül, és prognosztizálhatóan a jövőben késleltetetten jelentkező várható hátrányokat;
- a fórum keretében annak felmérése, hogy a munkáltatói és munkavállalói szakszervezeti oldal, valamint az elméleti és gyakorlati ítélkezés területén az új Mt. hatályosulása milyen kérdéseket vet fel.

A LIGA Szakszervezetek képviselője által kezdeményezett vitaindító előadások

A rendezvényeken az előadók ismertették azokat a már feltárt eddigi negatív jelenségeket, amelyek az egyéni jogviszony keretében jelentkeztek, így a munkaviszony munkáltatói megszüntetése körében a felmondási tilalom és jogellenes megszüntetés kérdésében, a bérpótlékok és egyéb juttatások csökkenésében, a pihenőidő körében elsősorban a szabadságok kiadása és jogosultsága körében, a munkavállaló kártérítési felelőssége kérdésében. A kollektív jog területén a szakszervezetek működésének elnehezülése kérdésében, az egyes jogok elvétele, a munkaidő-kedvezmény és munkajogi védelem drasztikus csökkentése miatt.

A munkáltatói és munkavállalói-szakszervezeti oldal véleménye az új Mt. hatályosulásáról

A munkáltatói oldal véleménye

A képviselők hangsúlyozták véleményükben, hogy az új Mt. valóban a munkáltatók számára kedvezően szabályozta az egyéni és kollektív jog területét, a rugalmas és gazdaságos foglalkoztatás, az új foglalkoztatási formák bevezetése és a gazdasági fellendülés érdekében. A munkáltatók a számukra kedvező rendelkezéseket és

megoldásokat csak fokozatosan vezetik be. A munkáltatók kívánnak, mert fenn akarják tartani a munkabékét. Felelős és jól képzett munkavállalókat várnak, akik alkalmazkodnak az új körülményekhez.

A szakszervezetektől együttműködést és intenzív párbeszédet várnak. Várják az új Mt. hibáinak kijavítását és egyszerűbb, világosabb szabályozást.

A munkavállalói-szakszervezeti oldal véleménye

Ezen oldalon résztvevők kiemelték a saját területükön tapasztaltak alapján az egyéni jogviszony területén jelentkező negatív jelenségeket.

Így a bérek és egyéb juttatások csökkenését, a munkaközi szünet nem megfelelő szabályozását, a szabadságra való jogosultság és a szabadság kiadásának kérdését, amely megoldatlan. A köztulajdonú munkáltatók (MÁV, Posta, személyszállítás stb.) munkavállalói oldala hangsúlyozta, hogy a törvényi korlátozások akadályozzák, hogy a két oldal megegyezéssel kollektív szerződésben eltérhessen az Mt. szabályaitól, így a munkavállalói oldalnak esélye sincs kedvezőbb anyagi és szociális feltételeket kiharcolni.

Kifogásolták az egyes szakszervezeti jogok elvételét, illetőleg annak átadását az ÜT részére, mely ellehetetleníti a munkavállalói érdekek KSZ-ben történő érvényesítését. Komoly visszalépésként jelölték meg az új Mt. érdekvitákra vonatkozó szabályozási hiányosságot, amely akadályozza a szakszervezetek érdekérvényesítési jogát.

Az egyetemi oktatók és munkaügyi bírák véleménye az új Mt. hatályosulásáról

A szakmai fórum harmadik résztvevőjeként a fórum szervezői elméleti munkajogi egyetemi oktatókat és gyakorló munkaügyi bírát hívtak meg, hogy e fórumok keretében kifejtsék eddigi tapasztalatukat az új Mt. hatályosulásáról.

Az egyetemi oktatók véleménye

Az egyetemi oktatók elsősorban elméleti oldalról elemezték az új Mt. szabályozást. Az Alaptörvénnyel ellentétesnek találták azt, hogy a törvény a munkáltatói és munkavállalói-szakszervezeti **kockázatviselés arányát** nem az Alaptörvénynek megfelelően szabályozták. Az Alaptörvény kimondja a tulajdonos munkáltató kockázatviselésének nagyobb mértékét a tulajdonosi pozíció miatt.

Az új Mt. ezzel szemben a kockázatviselés arányát jelentős mértékben a munkavállaló oldalra hárítja nem tartva meg az Alaptörvény szerinti arányokat és figyelmen kívül hagyja, hogy a munkavállalói oldal a tulajdonos utasítása és általa teremtett feltételek mellett más számára végez munkát. Ilyen indokolatlan kockázatviselés a munkavállalónak a teljes kárért való felelőssége, a munkáltatói kártérítési felelősség körének szűkítése és a kimentés bővülése, a munkáltatói jogellenes munkaviszony-megszüntetése esetén a munkavállalói igény korlátozása.

Az indokolatlan kockázattelepítés a kollektív jogban a szakszervezeti jogok indokolatlan megvonásában, a munkáltatói oldal alkupozíciójának erősítésében jelentkezik, és lehetetlenné teszi a kollektív szerződések megkötését.

A munkaügyi bírák véleménye

A bírák az új Mt. kritikai elemzésekor azokat a jogalkalmazási kérdéseket emelték ki, amelyek az új Mt. alkalmazása során a bírói joggyakorlatban már jelentkeztek.

A munkaviszony munkáltatói jogellenes megszüntetésére vonatkozó új Mt. rendelkezések körében a munkavállalói kárigény kérdése. A kiesett jövedelem köre és mértéke, milyen időintervallumban érvényesítheti, ha időközben nem tudott elhelyezkedni, a kiesett jövedelem korlátja, a kárenyhítés kérdése. A munkavállaló kártérítési felelőssége, a felelősség mértéke, a kártérítés összecszerűségének mérséklése. A jogbizonytalanság körében az elektronikus közlés, a munkáltatói utólagos jóváhagyás, az írásbeliség szabályozása, az eltérő megállapodások szabályozásának nem megfelelő volta és a munkavállalóra kedvezőbb eltérés megállapíthatósága (Mt. 43. § (2) bek.).

Összegezve

A szakmai fórumok eredményesen zárultak, betöltötték szerepüket. Az ily módon lebonyolított fórumok tükrözik az ellenérdekű felek véleményét és álláspontját, a fórumok előtt lezajlott kutatás eredményét, és a külső elméleti és gyakorlati szakemberek szakmai véleményét. A fórumokon feltárt az egyéni munkaviszony és kollektív jogviszony körében konkrétan felmerülő kutatást igénylő kérdések köre meghatározta azt, hogy a kutatás során melyek azok a kérdések, amelyekre a kutatásnak fókuszálni kell és a kutatás eredményének **választ kell adni.**

VIII. A KUTATÁSI EREDMÉNYEK (ADATELEMZÉS) ÖSSZEGZŐ BEMUTATÁSA

A kutatómódszertanban trianguláció-nak nevezik azt a törekvést, hogy egy adott problémakörre vonatkozó adott kutatásban a kutató lehetőség szerint törekedjen egyszerre többféle adatgyűjtési módszer (technika) alkalmazására. Kutatásunk megfelelt ezen kíváncsiságnak, hiszen kérdőíves (személyes és on-line) adatfelvételekre, kvalitatív (mély- ill. fókuszcsoportos) interjúkra, valamint tartalomelemzésre (releváns dokumentumok elemzésére) épül. Mivel egy-egy témakör kutatási eredményei több forrásból is táplálkoznak, ezért az elemző szövegben a fenti színek alkalmazásával is jelezni kívántuk, hogy a bemutatott adatok mely forrásból származnak, a levont következtetések mely adatforrás eredményeire támaszkodnak.

7.1 Az érintettek ismeretei az előkészületekről

A kvalitatív interjúkból kiderült, hogy a munkáltatók rendelkeztek információval arról, hogy tervezik a Munka Törvénykönyvének változtatását. Sok helyen kiemelték, hogy ezeket az adatokat nem hivatalos tájékoztatás útján, hanem különböző médiumokból (internet, rádió, televízió) szerezték, s ez esetekben nehezményezték a hivatalos tájékoztatás hiányát is.

A munkavállalók szakszervezeti érdekképviselői ugyanebben a témában elmondták, hogy valamilyen szintű hírek keringtek körülöttük a tervezett változtatásokról, de annak pontos tartalmáról nem. A munkavállalók és a szakszervezet is hiányolták a hivatalos és a folyamatos tájékoztatást a munka menetéről. Úgy érezték, hogy már csak a kész tényeket kommunikálták feléjük, melyek váratlanul érték őket. Szerintük ez több helyen felháborodásra adott okot.

A munkáltatókkal végzett interjúk során kiderül, hogy a régi Törvénykönyvet már elavultnak tartották. Egyöntetűen elismerték, hogy az nem felel meg a mai nyugati gazdaságpolitikának, nem szolgálja a gazdasági fejlődést. A módosítások céljaként a rugalmasabbá tételt és az átláthatóságot emelték ki. Ugyanakkor a szakszervezeti érdekképviselők válaszaiból már nem látszódik egyértelműen az, hogy a régi Munka Törvénykönyve minden oldalról elavult lenne. Természetesen elismerték, hogy régi és újításra szorul, de nem mindenki szerette volna, ha az megváltozik.

Ugyanis a többség szerint a változás valódi célja a munkáltatók jobb pozícióba juttatása, és nem a jogszabályok modernizálása, a megváltozott környezethez igazítása volt.

7.2 Az érintettek esetleges részvétele az újraszabályozásban

Az interjúkban az újraszabályozási folyamatról a munkáltatói és a munkavállalói oldalról is vegyes, egymástól eltérő információkat kaptunk. Néhány cég, vállalat vezetői, illetve néhány szakszervezet részt vett az újraszabályozási folyamatban, a tervezet alakulását követték, néhol még a kérdéses részeket véleményezhették is. Viszont találkozhatunk

olyan vállalattal vagy céggel, illetve szakszervezettel, akik ebbe a folyamatba nem kerültek be, nem vettek részt benne. Viszont azt mindkét oldal kiemelte, hogy ebben a folyamatban maguk a munkavállalók nem vettek részt.

A tervezett és megjelent módosítások vállalaton belüli kommunikációja szintén vegyesnek mondható. Néhány helyen, amint megjelent a hivatalos szabályozás, tájékoztatták a dolgozókat a rájuk vonatkozó részről, illetve arról, hogy a cégen belül ez milyen következményeket von maga után.

De találkozhattunk olyannal is, ahol ilyen információközlés, ilyen jellegű kommunikáció egyáltalán nem történt. Többnyire az ilyen típusú tájékoztatás elmaradása a szakszervezeti, munkavállalói interjúkban tűnik fel.

7.3 Az új Mt. fogadtatása az érintettek részéről, viszonyuk az új Mt-hez

A csoportos **interjúkban** mindkét oldalról megjelenik az erélyesebb és szókimondóbb véleménynyilvánítás. A **munkáltatói** oldalról látható, hogy többnyire pozitívan fogadták a módosításokat, némely helyen örültek a változtatásoknak. De nem mindenki értett egyet azzal, hogy a változtatások beváltották a hozzájuk fűzött reményeket és nem pontosan azt a célt szolgálják, amit a módosítások felvetésénél kommunikáltak a készítőik. Ebből adódóan vegyes érzéseket keltett a munkáltatókban is az új Munka Törvénykönyve. A **szakszervezeti** oldalról ennél a résznél érezhető leginkább a negatív értékelés a módosításokkal kapcsolatban. Az interjúalanyok döntő többsége negatívan ítéli meg a változtatásokat. Szerintük semmilyen pozitív célt nem szolgálnak, úgy vélekednek, hogy leginkább a munkáltatók helyzetének megkönnyítése és a munkavállalók ellehetetlenítése érdekében jött létre az új törvény.

A bevezetett változások hatásairól mindkét oldal többnyire negatívan nyilatkozott. A két oldal véleménye abban tér el, hogy ez a negatív hatás milyen mértékű. A munkáltatók nem számoltak be komoly, érdemi feszültségről, ugyanakkor a munkavállalóknál tapasztalhatóbb nagyobb mértékű pesszimizmus és negatív értékelés és ebben az esetben is inkább a fókuszcsoporthoz tartozó interjúknál jelenik meg ez markánsabban. A munkáltatói oldalról is megjelenik tehát a negatív értékelés, de ők látnak benne kifejezetten előnyös részeket.

A **munkáltatói** oldalról elmondták, hogy többnyire a módosításokat folyamatosan, apróbb lépésekben hajtják végre, a kollektív szerződések kérdésköre a legelőször módosításon átesett terület. Próbálják kihasználni a törvény adta lehetőségeket a pozitív irányú eltérések érdekében. Többnyire azt mondták, hogy ha negatívan is kellett volna módosítaniuk a szerződéseiket, akkor sem éltek a helyzettel, mert számukra fontos, hogy a munkásaik milyen környezetben, milyen feltételek mellett dolgoznak, tehát számukra fontos a munkahelyi béke és jó légkör megőrzése. Szerintük ezért sem lehetett érdemben semmiféle változtatást megfigyelni.

Ezzel szemben a **munkavállalói oldalról** nézve nem csak a munkáltató-munkavállaló viszony romlott meg és lett nagyobb a feszültség, hanem a tehetetlenség hatására a szakszervezet és a munkavállalók viszonya is néhol ingataggá vált. Ugyanis a dolgozók a szakszervezetektől várták volna a pozitív változásokat, de a szakszervezetek további változtatásokat már nem tudtak kivívni. De ezekben az interjúkban is találkozhatunk néhány olyan vállalattal, akiket kevésbé érintett a Munka Törvénykönyvének változtatása, ott a munkavállalók sem érzékelték a viszony romlását.

Abban a kérdésben, hogy az új törvények kinek kedveznek a munkavállalók és a munkáltatók is egyöntetűen egyetértettek. Szerintük a módosítások leginkább a munkáltatók helyzetét könnyítik meg. Az interjúk eltérnek abban, hogy míg a munkáltatók elismerik, hogy nekik kedveznek a módosítások, egyáltalán nem beszélnek a munkavállalók helyzetéről. Viszont a munkavállalók mellett, hogy elmondják, hogy a munkáltatónak kedvez az új törvénykezés, kiemelik, hogy az ő helyzetük még rosszabb lett.

7.4 A változások érzékelése

Kutatásunk egyik alaphipotéziseként (H2) feltételeztük, hogy az új Mt-vel összefüggésbe hozható munkahelyi változások a versenyszféra egészét vagy legalábbis a nagyobbik részét érintették.

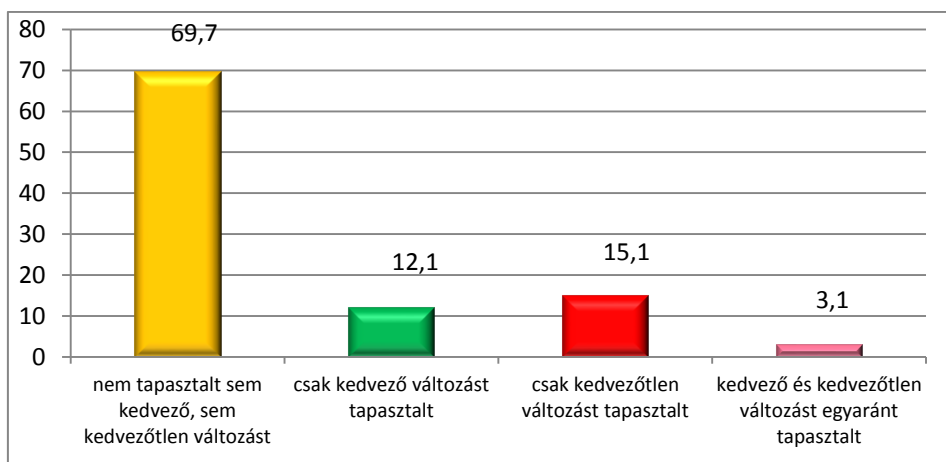
A kutatás adatai nem támasztják alá az előzetes várakozásokat: **az új Mt. bevezetésére csak a versenyszféra szűkebb szegmensében került sor.**

A **munkáltatói interjúk** általában nem véltek felfedezni lényeges változást a munkáltató-munkavállaló viszonyban. Többnyire azt mondták, hogy ha negatívan is kellett volna módosítaniuk a szerződéseiket, akkor sem éltek a helyzettel, mert számukra fontos, hogy a munkásaik milyen környezetben, milyen feltételek mellett dolgoznak. Szerintük ezért sem lehetett érdemben semmiféle változtatást megfigyelni. Nagyon hasonló helyzetet tükröz a **munkaadói személyes** adatfelvétel, ahol szinte minden tekintetben magas (70-80%) azoknak a válaszoknak az aránya, amelyek változatlanságot fejeznek ki, vagyis azt mutatják, hogy lényegében nem jelentek meg az Mt. megváltoztatásának sem pozitív, sem negatív hatásai. A nagyobb cégeknél azonban megfigyelhető, hogy erőteljesebben érzékelik a változásokat, mint a kisebb méretű cégeknél, náluk több szempontból is nagyobb mértékű és több esetben kedvezőbb változásokról számolnak be.

A **munkavállalói személyes** adatfelvétel szerint a megkérdezetteknek csak közel ötöde (18,2 %) érzékelt **kedvezőtlen változásokat munkahelyén** az utóbbi egy-két évben.¹²

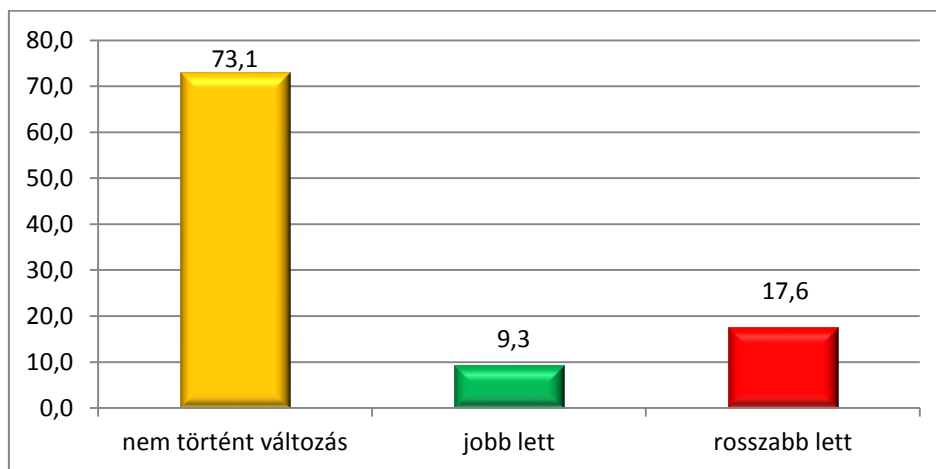
¹² Fontos mozzanat azonban, hogy ez az „észlelési arány” a **szakszervezeti tagok** között sokkal magasabb volt (46,7 %).

1. sz. grafikon Az utóbbi egy-két évben tapasztalt-e valamilyen változást itt a munkahelyén?



Teljesen hasonló (17,6 %) arányban voltak azok, akik szerint **rosszabb lett a dolgozók helyzete** a munkahelyen az utóbbi egy-két évben.

2. sz. grafikon Összességében hogyan látja, az utóbbi egy-két évben a dolgozók helyzete jobb vagy rosszabb lett itt a munkahelyén?



Tehát összességében a munkavállalók 17-18 százalékát érintették kedvezőtlen munkahelyi változások¹³ az utóbbi egy-két évben. Itt azonban egy további megszorítást kell tennünk: valószínűsíthetjük, hogy a valóságban valamivel még ennél is szűkebb körben érvényesítették az új Mt-nek a munkavállalók számára hátrányos rendelkezéseit. Nem zárható ki ugyanis, hogy a kedvezőtlen változások egy részének nincs közvetlen kapcsolata az új Mt. alkalmazásával.

¹³ A személyes minta tagjainak egy része (14 százaléka) példát is mondott arra, mi volt számára a **legkedvezőtlenebb változás**. Közülük legtöbben (42,2 %) a bérezések-juttatások területét említették. Kevesebben (17,1 %) tekintették ennyire kedvezőtlennek a munkarend-munkaidő-szabadidő területén bekövetkező változásokat.

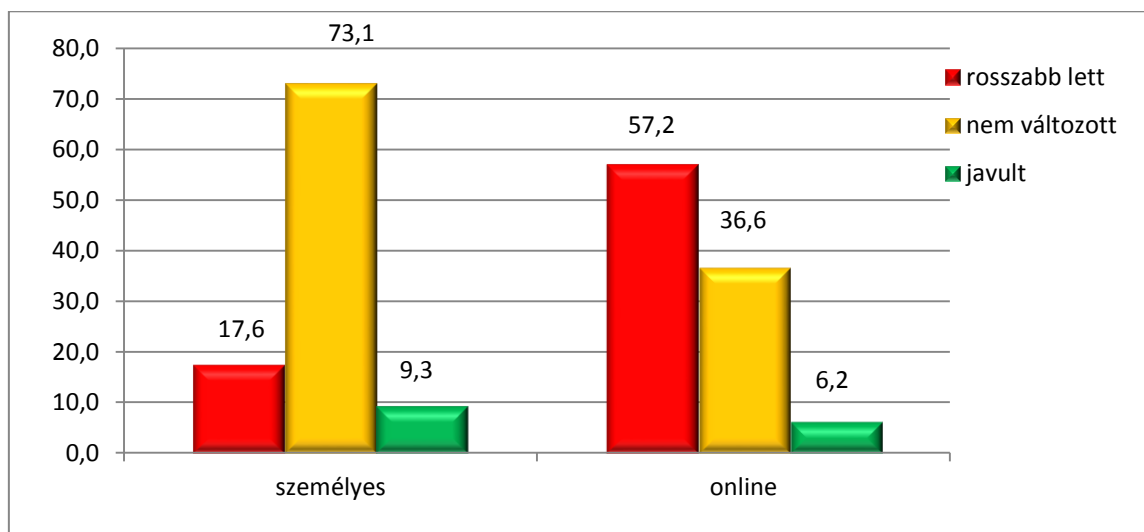
Megfogalmazhatjuk azt a hipotézist, hogy a munkahelyek döntő többségénél **a munkaadók nem ültették át a gyakorlatba az új Mt. által részükre biztosított lehetőségeket**.¹⁴ Úgy tűnik, hogy továbbra is érvényesül egyfajta „kivárási stratégia”, de az sem zárható ki, hogy a cégek jó része (elsősorban a kis méretűek) nem rendelkezik az átültetéshez szükséges felkészült munkajogi-szakmai személyzettel.

Ha a **munkavállalói személyes** minta eredményeit összevetjük az **on-line** minta eredményeivel, meglepő kontrasztot tapasztalunk: az interneten keresztül válaszolók mintha egy teljesen más tapasztalati világról számolnának be. Körükben a személyes adatfelvételhez képest **több mint háromszoros** azok aránya, akik a dolgozók helyzetének rosszabbodását észlelték.

1. sz. táblázat Összességében hogyan látja, az utóbbi egy-két évben a dolgozók helyzete jobb vagy rosszabb lett itt a munkahelyén?

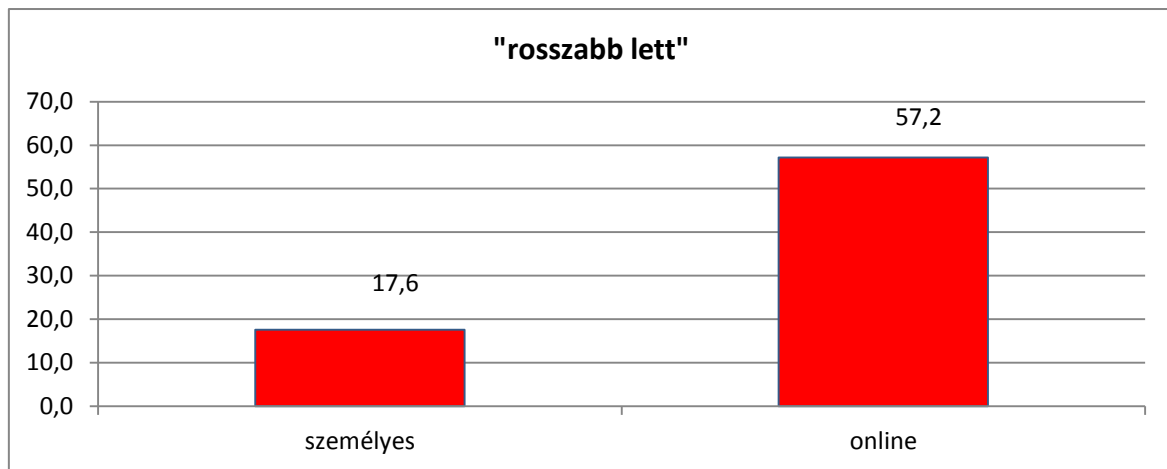
	személyes	on-line
rosszabb lett	17,6	57,2
nem változott	73,1	36,6
javult	9,3	6,2

3. sz. grafikon Összességében hogyan látja, az utóbbi egy-két évben a dolgozók helyzete jobb vagy rosszabb lett itt a munkahelyén?



¹⁴ Ezen megállapításunk egybecsengeni látszik a Liga megrendelésére - közvetlenül az új Mt. bevezetését követően - készített korábbi empirikus (mélyinterjú) kutatás [Laki Mihály, Nacsa Beáta, Neumann László: Az átalakuló munka világa. Szakszervezeti Kiskönyvtár XXXIII. Liga Szakszervezetek, 2012.] tapasztalataival. „A kutatás érdekes eredménye: a vállalat (a menedzsment) gyakran nem élt az új Mt-nek a munkaadó számára kedvező lehetőségeivel. Egyes elemeket ... vagy még át sem vezettek, vagy ... beemelték a szabályozásba, de még nem használták a munkaadók. Ennek az óvatos magatartásnak, kivárásnak lehetséges oka, hogy a vezetés a korábbi átszervezések után nem akar újabb munkahelyi feszültséget. Belátták, hogy a vállalat piaci teljesítményére, illetőleg hírnevére is káros lehet egy munkahelyi konfliktus. Hasonló irányba hat, hogy ha a cégnél, és ez különösen a külföldi tulajdonban levő vállalatokra igaz, a tárgyalás, a munkahelyi béke a helyi vezetési kultúra része. Ezért azután a menedzsment a törvénynek a munkaadó számára kedvező módosításait jelenleg elsősorban nyomásgyakorlásra használja, különösen akkor, ha még nem tudja felmérni a késleltetett hatások következményeit.” (64. o.)

4. sz. grafikon Összességében hogyan látja, az utóbbi egy-két évben a dolgozók helyzete rosszabb lett-e itt a munkahelyén?



Az eltérésnek a két minta eltérő összetétele adja a magyarázatát: míg a személyes megkérdezés mintája reprezentatív minta volt, addig az on-line mintát alkotók egy szelektívebb, specifikusabb közeget képviselik az alapsokaságnak. Ők a versenyszféra munkavállalóinak internethasználói körét képviselik, de közülük is csak azokat, akik önkéntes kitöltési („kibeszélési”) motivációval rendelkeztek, akik úgy érezték, hogy van mondanivalójuk a munkaviszonyok változásával kapcsolatban.

A további témakörök kapcsán is megmutatkozik, hogy a személyes megkereséses munkavállalói (reprezentatív) mintába bekerült munkavállalók és az on-line (nem reprezentatív) mintába bekerült munkavállalók a vizsgálati problematika szempontjából nézve erősen *attitűdökkel rendelkeznek*. A munkaviszonyok megítélése tekintetében az **on-line** kérdőív kitöltőit sokkal határozottabb **elégedetlenségi-kritikai alapállás** jellemzi.

Közös azonban mindkét mintában, hogy a dolgozók helyzete rosszabbodásának észlelése viszonylag szoros kapcsolatot mutat az észlelők szociális helyzetével: a **rossz szociális helyzetű** munkavállalók számoltak be legnagyobb arányban¹⁵ a dolgozók helyzetének rosszabbodásáról. Ez arra utalhat, hogy a ténylegesen alkalmazott változtatások kapcsán leginkább az alacsony státuszú és gyenge munkaszervezeti-munkaerőpiaci alkupozícióval rendelkező munkavállalók helyzete vált nehezebbé.

¹⁵ A személyes minta tagjai közül: akiket **egészségi problémájuk korlátoz a munkavégzésben** (35,4 %); akik **háztartásukban jövedelmi nehézségekkel küzdenek** (38,5 %), akik **háztartásának anyagi helyzete sokkal rosszabb lett** (40,6 %). Az on-line minta tagjai közül: akik **háztartásukban jövedelmi nehézségekkel küzdenek** (73,6 %), akik **háztartásának anyagi helyzete sokkal rosszabb lett** (82,3 %).

7.5 A változásokban „felülreprezentált” vállalati szféra

Adatfelvételeink segítségével közelítő pontosságú választ adhatunk arra a kérdésre, hogy a versenyszféra mely munkaszervezeti szegmenseiben érvényesítették a munkaadók az új Mt. rendelkezéseit.

A **munkavállalói személyes** adatfelvétel alapján az a kép látszik kirajzolódni, hogy leginkább a **kisebb méretű, tisztán magyar magántulajdonban** lévő cégek törekedtek a **munkabéke** megőrzésére. Az itt dolgozó munkavállalók között átlag (17-18 százalék) alatti volt azok aránya, akik kedvezőtlen változásokról (rosszabbodásról) számoltak be.

Adataink alapján egyértelmű - lényegében függvényszerű - összefüggés rajzolódik ki a **méret** és a rosszabbodás észlelése között: minél nagyobb méretű a vállalkozás, annál nagyobb azok aránya, akik kedvezőtlen változásokat észleltek.

Ugyancsak van összefüggés a **tulajdoni viszonyokkal** is: míg a teljes egészében magántulajdonban lévő cégeknél átlag alatti, addig a részben vagy egészben állami, önkormányzati tulajdonban lévő cégeknél jóval átlag feletti arányban rosszabbodott a dolgozók helyzete.

Van továbbá összefüggés a **tulajdonlás nemzeti jellegével** is: míg a tisztán magyar tulajdonú cégeknél átlag alatti, addig a részben vagy egészben külföldi tulajdonú cégeknél jóval átlag feletti a rosszabbodás.

Úgy látjuk, hogy sajátosan egyértelmű kapcsolat van a **gazdálkodási formával** is: egyedül a részvénytársasági forma keretében dolgozók körében haladja meg jóval az átlagot a kedvezőtlen változásokat érzékelők aránya, minden más forma esetében átlag alatti ez az arány.

Végezetül pedig találtunk összefüggést **ágazati** jellemzőkkel is. Bár egy-egy ágazatból a mintába bekerült munkavállalók alacsony (100 főnél kisebb) száma óvatosságra int a százalékos adatok interpretálása tekintetében, de jól kirajzolódott, hogy a dolgozók helyzetének romlása mindenekelőtt a szállítás, posta és távközlés, raktározás ágazatot érintették, de átlag feletti érintettségű ágazatként található a vízellátás, környezetgazdálkodás is.

A vállalatok mikénti felülreprezentáltsága tekintetében a nem reprezentatív **on-line** minta adatai megerősítik a fenti képet. Az interneten válaszolók körében az 500 főnél nagyobb, a részvénytársasági formában működő, valamint a szállítás, posta és távközlés, raktározás ágazatában tevékenykedő cégek munkavállalói érzékelték a legmagasabb arányban¹⁶

¹⁶ Az on-line minta adatai alapján igen problematikus ágazatnak tekinthető a **személy- és vagyonvédelem** (71,9 %), ebben az esetben viszont - mivel a reprezentatív minta adatai ezt nem mutatják - azt feltételezzük, hogy itt igen erős személyes sérelmek munkálnak. Az ágazat problematikus foglalkoztatási viszonyaira vonatkozóan több polemizáló írás is megjelent már a médiában.

kedvezőtlen munkahelyi viszonyaik romlását. Vonatkozó adatainkat az alábbi táblázatban foglaljuk össze.

2. sz. táblázat Összességében hogyan látja, az utóbbi egy-két évben a dolgozók rosszabb lett-e itt a munkahelyén?

	kedvezőtlen változásokról beszámolók (%)	
	személyes (átlag: 17,6 %)	on-line (átlag: 57,2 %)
MÉRET		
20 fő alatt	12,9	47,6
20-49 fő	16,1	51,2
50-99 fő	18,0	58,6
100-249 fő	25,2	57,1
250-499 fő	28,8	61,3
500 fős vagy fölötti	35,1	63,9
GAZDÁLKODÁSI FORMA		
részvénytársaságnál dolgozók	28,3	64,4
TULAJDON		
állami, önkormányzati	31,7	
vegyes (magán és egyéb)	(25,3)	
külföldi	25,2	
vegyes (magyar és külföldi)	24,0	
ÁGAZAT		
vízellátás, környezetgazdálkodás	(35,7)	
szállítás, posta, távközlés, raktározás	27,0	65,8

7.6 A változások érzékelése a munkaviszony egyes területein

A széles értelemben vett munkaviszony hét tartalmi elemével (a *munkaidő szabályozás*, a *munkaközi szünetek kiadása*, a *heti pihenőnapok kiadása*, a *szabadságok kiadása*, a *munkarend szabályozása*, a *bérezés*, a *kiegészítő juttatások*) kapcsolatban vizsgáltuk a **munkavállalói tapasztalatokat**. A kapott válaszokból az derülhet ki, hogy a munkaadók a munkaviszonyok mely területein éltek leginkább az új Mt. által biztosított lehetőségekkel.

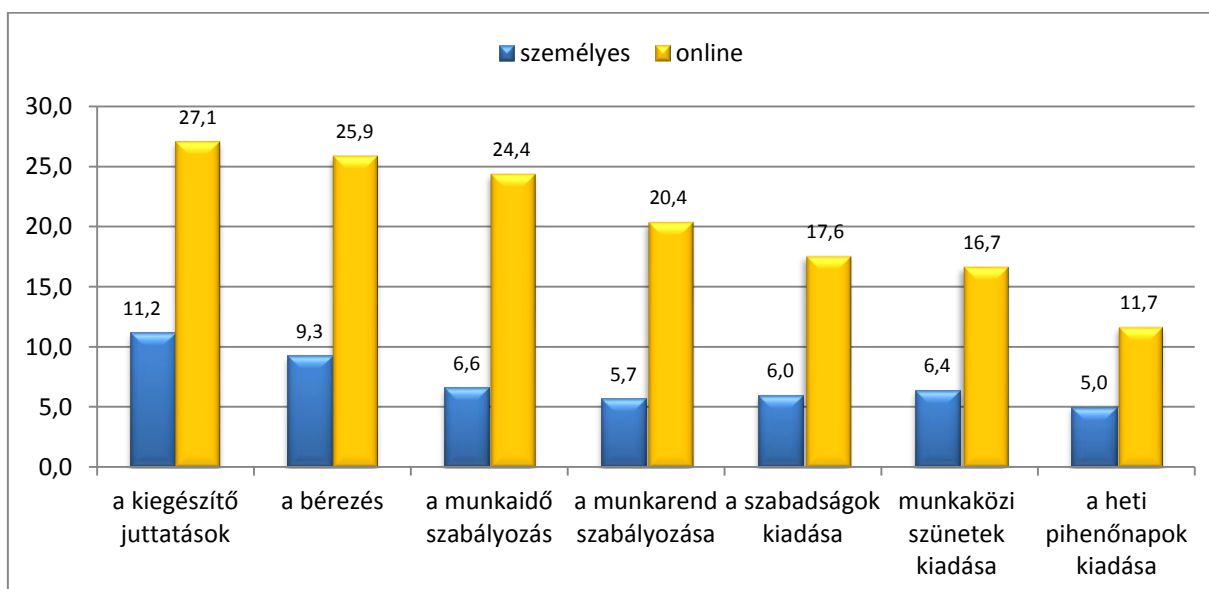
Az alábbi táblázat adatai alapján négy fontos megállapítás kínálkozik:

- óriási a különbség a személyes és az on-line minta tagjainak tapasztalati világa (és/vagy annak reflektáltsága) között
- még az igen kritikus attitűdökkel jellemezhető on-line minta tagjainak is maximum csak kb. egynegyede számol be valamilyen konkrét rosszabbodásról
- mindkét forrás azt mutatja, hogy elsősorban az anyagiak terén következtek be kedvezőtlen változások
- ugyanakkor azt lehet látni, hogy a bérezés terén a változások csaknem szimmetrikusak: a rosszabbodás mellett érdemleges arányú javulások is bekövetkeztek.

3. sz. táblázat Milyen változásokat tapasztalt az alábbiak terén?

A MUNKAVISZONY EGYES TERÜLETEIN ÉRZÉKELT VÁLTOZÁSOK								
	személyes adatfelvétel				on-line adatfelvétel			
	rosszabb lett	egyik sem	jobb lett	N17	rosszabb lett	egyik sem	jobb lett	N18
a kiegészítő juttatások	11,2	75,9	7,2	1968	27,1	66,2	6,7	4159
a bérezés	9,3	63,1	14,7	2001	25,9	58,7	15,5	4245
a munkaidő szabályozás	6,6	79,3	9,2	1997	24,4	69,1	6,6	4246
a munkarend szabályozása	5,7	81,9	8,8	2001	20,4	73,4	6,2	4256
a szabadságok kiadása	6,0	83,3	7,3	1991	17,6	76,6	5,8	4241
munkaközi szünetek kiadása	6,4	81,6	7,7	1991	16,7	78,4	4,9	4184
a heti pihenőnapok kiadása	5,0	83,5	8,2	1994	11,7	82,8	5,4	4214

5. sz. grafikon A helyzet rosszabbodását érzékelők aránya



7.7 Változások észlelése a kiegészítő juttatások terén

A **munkaadók** a kiegészítő/szociális juttatások szabályozásának változását negatívan értékelték, többen mondták, hogy kedvezőtlenebb lett az új szabályozás, mint a régi volt. A **személyes** adatfelvételben aránylag magas (70,5%) azok aránya, akik nem tapasztaltak változást, és kicsit többen látnak kedvezőtlen változásokat, mint kedvezőt. Az **on-line** adatfelvételben lényegesen alacsonyabb azoknak az aránya, akik nem érzékelték változást (51%) és több mint kétszer annyian látják úgy, hogy kedvezőtlen a cégek számára a

¹⁷ Az „N” itt az mutatja, hogy a teljes mintában milyen létszámban található az adott jellemzőkkel bíró és az adott kérdésre válaszoló csoport.

¹⁸ Az „N” itt szintén azt mutatja, hogy a teljes mintában milyen létszámban található az adott jellemzőkkel bíró és az adott kérdésre válaszoló csoport.

kiegészítő/szociális juttatások szabályozásának változása, mint akik ezt kedvezőnek értékelték.

4. sz. táblázat Hogyan változtak az utóbbi egy-két évben Önöknél a kiegészítő/szociális juttatások terhei?

	személyes adatfelvétel			on-line adatfelvétel		
	kedvezőtlenebb lett	nem változott	kedvezőbb lett	kedvezőtlenebb lett	nem változott	kedvezőbb lett
a kiegészítő/szociális juttatások terhe	15,9	70,5	13,6	34,5	51,0	14,5

A kiegészítő juttatások – bérpótlék, egyéb pénzbeli juttatás és a természetbeni juttatás – szabályozás-változásában történt módosításokat, a cégek követték, gyakorlatukat hozzá igazították a változásokhoz.

A személyes adatfelvétel adatai alapján inkább kisebb mértékű javulásról – a természetbeni juttatások esetében inkább stagnálásról - számoltak be, az on-line adatfelvételben válaszolók a bérpótlékoknál közel azonosan arányban érzékelték csökkenést és növekedést, az egyéb pénzügyi juttatások és a természetbeni juttatások esetében azonban már lényegesen többen tapasztalták ezeknek a kiegészítő juttatásoknak a csökkenését, mint a növekedését

5. sz. táblázat Hogyan változott az utóbbi egy-két évben Önöknél a munkavállalók többségének...?

	személyes adatfelvétel			on-line adatfelvétel		
	csökkent	nem változott	növekedett	csökkent	nem változott	növekedett
a bérpótléka?	5,4	78,0	16,6	16,8	68,5	14,7
egyéb pénzbeli juttatása?	7,2	80,6	12,2	24,9	58,8	16,3
a természetbeni juttatása?	8,9	82,1	9,0	25,0	62,3	12,7

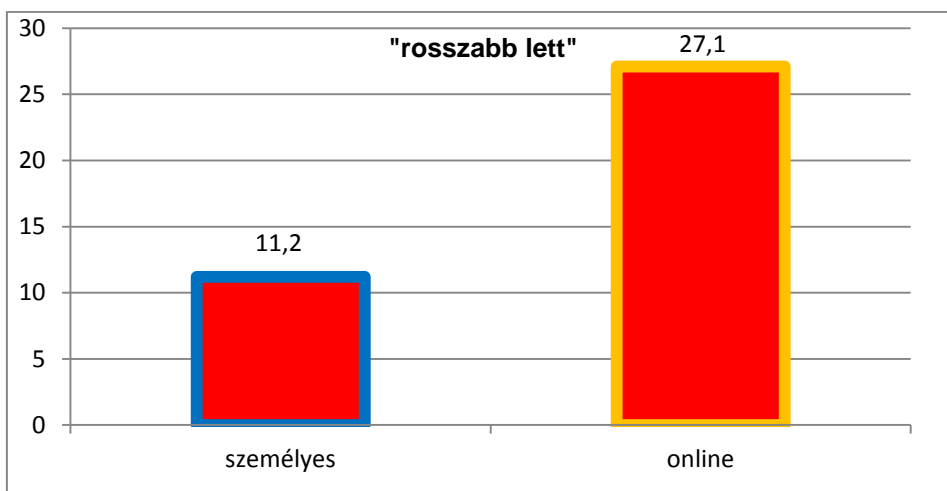
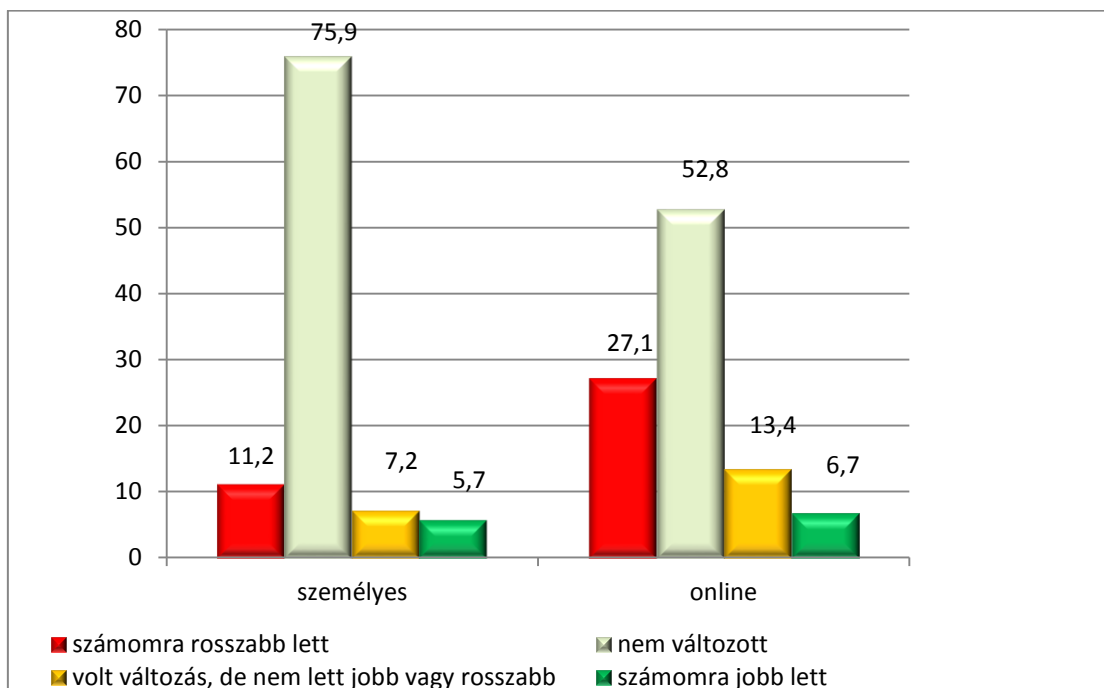
A **munkavállalói** adatfelvételek közül – a munkaadókéhoz hasonlóan - az **on-line** minta válaszolói mutatnak lényegesen kritikusabb, elégedetlenebb beállítódást, s nagyrészt éppen negatív tapasztalataik motiválhatták őket az on-line kérdőív kitöltésében: a **személyes** adatfelvételhez viszonyítva körükben két és félszeres azok aránya, akiknek csökkentek a béren kívüli juttatásai.

Mindazonáltal ismételten hangsúlyozzuk, hogy a „rosszabbodási százalékok” meglepően alacsony értéket mutatnak, még a kritikusabb beállítottságú on-line minta esetében is csak a válaszolók negyede érintett ebben.

6. sz. táblázat Hogyan változott az utóbbi egy-két évben az Ön béren kívüli juttatása?

	személyes	on-line
számomra rosszabb lett	11,2	27,1
nem változott	75,9	52,8
volt változás, de nem lett jobb vagy rosszabb	7,2	13,4
számomra jobb lett	5,7	6,7

6. sz. grafikon Hogyan változott az utóbbi egy-két évben az Ön béren kívüli juttatása?



A munkavállalói **személyes** adatfelvétel adatai lehetővé teszik, hogy „pásztázó” módszerrel megkeressük az átlagoknál (11,2 % ill. 27,1 %) érdemben magasabb előfordulási arányt mutató munkaszervezeti és személyes jellemzőket.

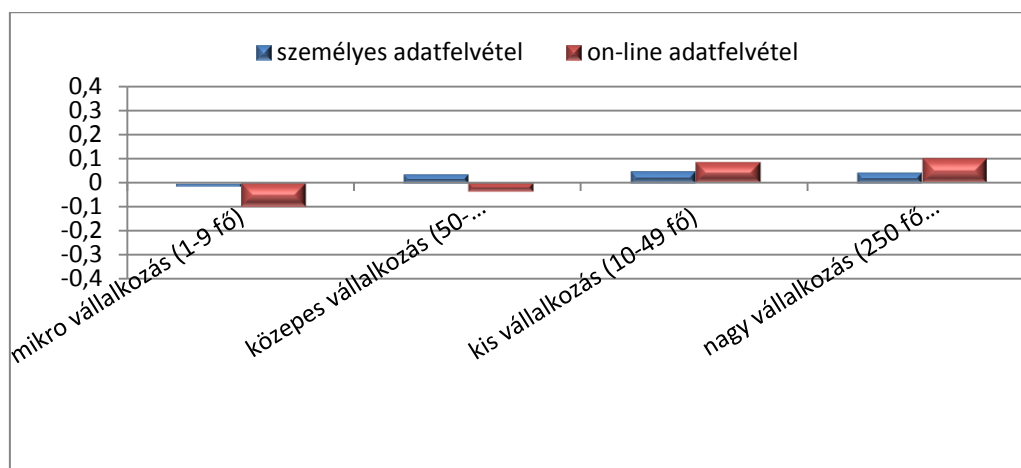
Megkockáztathatjuk azt a kijelentést, hogy az eredmények szerények, kevés igazán erős általánosítható összefüggést találunk (talán csak az 500 főnél nagyobb cégek esetében beszélhetünk felülreprezentáltságról, amit viszont az on-line minta - meglepő módon - nem erősít meg).

Úgy véljük tehát, hogy a kiegészítő juttatások „visszavétele” viszonylag **szűkkörű** volt és **nem szisztematikusan** (bizonyos típusú munkaszervezeteket és bizonyos paraméterű munkavállalói csoportokat¹⁹ látványosan felülreprezentáló módon) került alkalmazásra.

7.8 Változások észlelése a bérezés terén

A **munkaadók** véleménye alapján az rajzolódott ki, hogy a juttatások és a bérek szabályozása területén a mikro-vállalkozások az átlagosnál negatívabban értékelték a szabályozás változását a személyes és az on-line adatfelvételnél is. A közepes vállalkozások átlagosan (a személyes adatfelvételben kicsit átlag fölött, az on-line adatfelvételnél kicsit átlag alatt), a kis és nagy vállalkozások pedig kicsit pozitívabbnak látják az Mt. változásait. Az eltérések ebben az esetben is csak tendenciákat jeleznek, a csoportok között lévő különbségek itt sem szignifikánsak egyik adatfelvétel esetében sem.

7. sz. grafikon A juttatások, bér-szabályozás változásának értékelése a vállalkozás nagysága szerint



Annak ellenére, hogy a különbségek nem szignifikánsak a különböző méretű vállalkozások között, megállapítható, hogy a jövedelem területén bekövetkezett szabály-változások elsősorban a kisebb méretű cégek – különösen a mikro vállalkozások - számára kedvezőtlenek.

¹⁹ Példaként a **segédmunkásokat** (27,8 %) és azokat említhetjük, akiket **egészségi problémájuk korlátoz** munkája végzésében (21,0 %).

A juttatás, bér és jövedelem-szabályozás változásainak megítélése aránylag egységesnek mondható, - kilenc ágazatban hasonlóan értékelték - mindkét adatfelvételnél. Az egészségügyi és szociális ellátás, a vendéglátás és szálláshely-szolgáltatás, a javítási, szerelési szolgáltatások, a személyi szolgáltatások, és a pénzügyi tevékenység esetében mindkét adatfelvételnél nehezedő feltételeket, míg az egyéb, az ipar, a számítástechnika, kutatás, fejlesztés és az építőipar ágazatokban kicsit javuló feltételeket látnak a jövedelem-szabályozás területén.

A munkavállalói bérek és jövedelmek változásával kapcsolatban mindkét adatfelvétel esetében egyértelmű növekedés tapasztalható a munkáltatók szerint az alpbér és az összes jövedelem tekintetében is.

7. sz. táblázat Hogyan változott az utóbbi egy-két évben Önöknél a munkavállalók többségének...

	személyes adatfelvétel			on-line adatfelvétel		
	csökkent	nem változott	növekedett	csökkent	nem változott	növekedett
az alpbére?	,9	54,1	44,9	9,3	44,0	46,7
összességében a jövedelme?	4,9	54,3	40,8	22,0	36,0	42,0

A vállalkozás méretétől függetlenül ugyanazt a béremelési stratégiák követik a cégek, növelik az alpbért és nem változtatják, vagy néhány esetben csökkentik a kiegészítő juttatásokat.

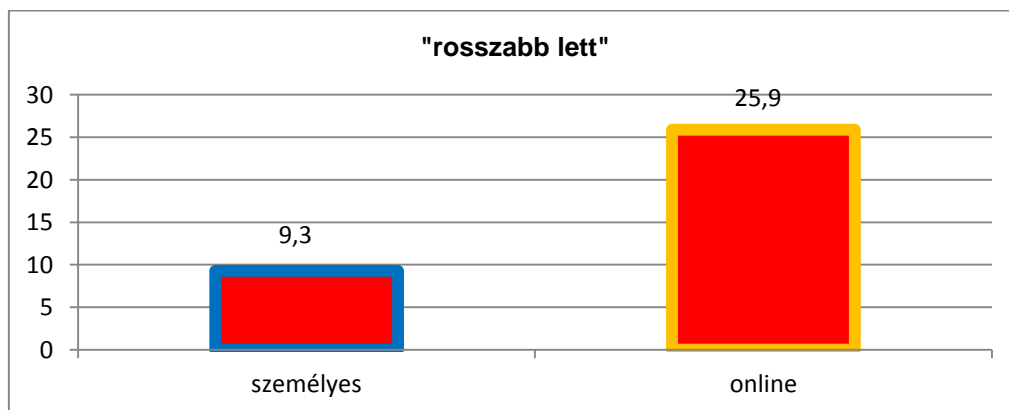
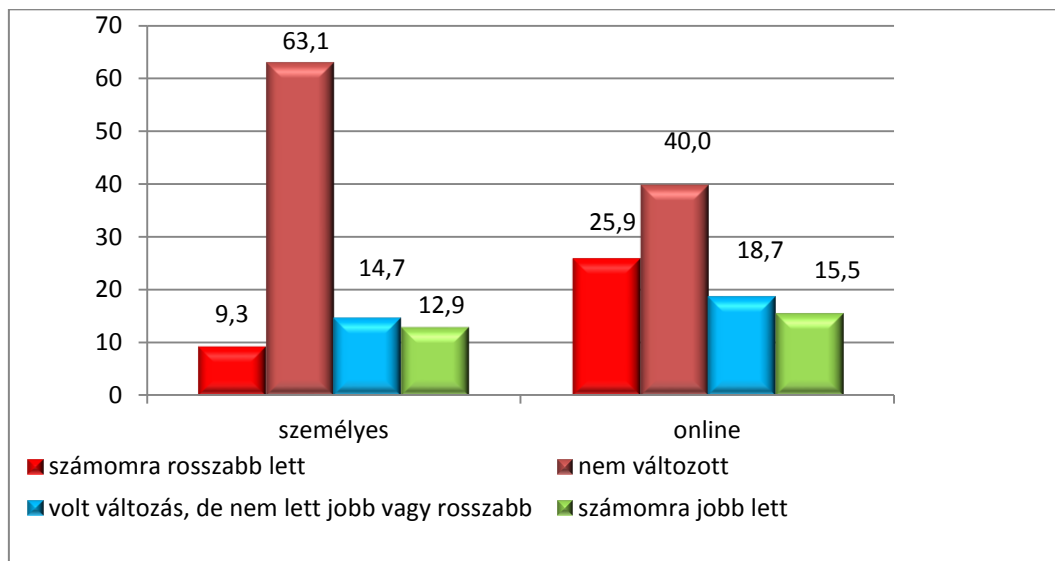
A vállalkozások között ágazatonként is általában az alpbér emelkedése és a kiegészítő juttatások stagnálása vagy kisebb mértékű csökkenése jellemző. Az építőiparban, az iparban, a szállítással, postai és távközlési, raktározási tevékenységgel, a kultúrával, szórakozással, sporttal és a személy- és vagyonvédelemmel (őrző-, védő tevékenységgel) foglalkozó ágazatokban azonban az alpbér emelés mellett a kiegészítő juttatások kisebb mértékű emelkedése is jellemző. Egyedül az ingatlanügyletek, bérbeadás ágazatban nem jellemző az alpbéremelés, itt a jövedelem növekedése a bérpótlék emelkedéséből származik.

A **munkavállalók** „rosszabbodási rangsorának” második helyén álló bérezés tekintetében szinte teljes egészében ugyanazt tudjuk hangsúlyozni, mint amit a juttatások kapcsán emeltünk ki: a munkavállalók kisebb részét érintette csak, s a „dühösebb” on-line válaszolók közül is csak egynegyedük észlelt rosszabbodást a bérezés területén.

8. sz. táblázat Hogyan változott az utóbbi egy-két évben az Ön munkabére?

	személyes	on-line
számomra rosszabb lett	9,3	25,9
nem változott	63,1	40,0
volt változás, de nem lett jobb vagy rosszabb	14,7	18,7
számomra jobb lett	12,9	15,5

8. sz. grafikon Hogyan változott az utóbbi egy-két évben az Ön munkabére?



A bérezés tekintetében történt rosszabbodások ugyancsak kevés erős összefüggést mutatnak munkaszervezeti²⁰ vagy munkavállalói jellemzőkkel. Mindazonáltal megkockáztathatjuk azt az állításunkat, hogy ezen a téren a negatív fejlemények valamelyest jobban érintették az **alacsonyabb munkaszervezeti státuszú** (alacsony iskolázottságú és keresetű) munkavállalói csoportokat.²¹

²⁰ Az átlagosnál valamivel magasabb a bérezés terén rosszabbodást észlelők aránya a 250-499 fős (15,3 %) és az **500 fősnél nagyobb** cégeknél (14,9 %), továbbá a **szállítás, posta és távközlés, raktározás** ágazatában (13,6 %).

²¹ Az átlagosnál valamivel magasabb a bérezés terén rosszabbodást észlelők aránya a **8 általánost végzettek** (14,9 %), a **szakiskolai végzettségűek** (15,1 %), a **betanított munkások** (14,5 %), az **51-75 ezer forint nettó munkahelyi jövedelemmel** rendelkezők, továbbá azok körében, akiket **egészségi problémájuk korlátoz** munkájuk végzésében (17,6 %).

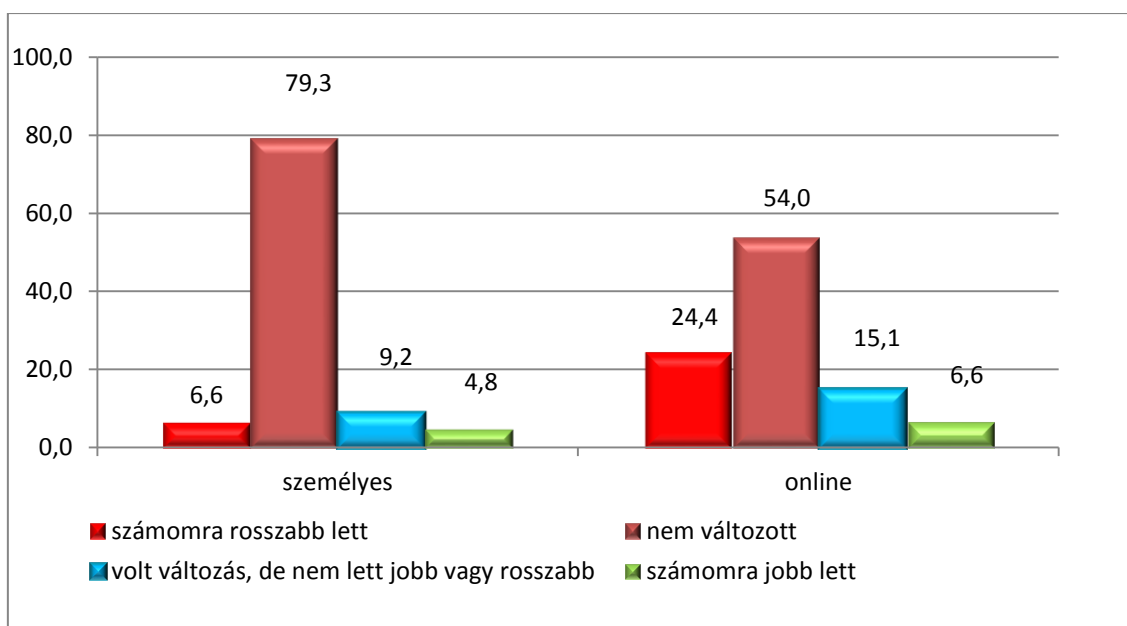
7.9 Változások a munkaidő szabályozásában

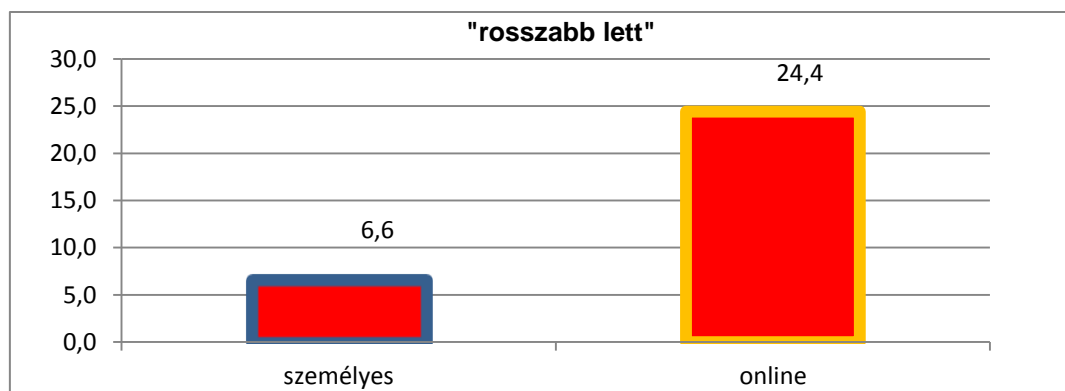
A „rosszabbodási rangsor” harmadik helyén álló terület sem mutat lényegesen más összképet: a **munkavállalói személyes** minta válaszolóinak egészen kis részét érintette, s az **on-line** válaszolók között is csak egynegyed arányt tesznek ki az erre panaszkodók (az természetesen lehetséges, hogy a közel négyszeres arányt produkáló on-line minta válaszolóit többek között éppen ez a tényező motiválhatta az adatfelvételben történő részvételre).

9. sz. táblázat Hogyan változott a munkarend (munkaidő beosztás, műszakrend)?

	személyes	on-line
számomra rosszabb lett	6,6	24,4
nem változott	79,3	54,0
volt változás, de nem lett jobb vagy rosszabb	9,2	15,1
számomra jobb lett	4,8	6,6

9. sz. grafikon Hogyan változott a munkarend (munkaidő beosztás, műszakrend)?





Az összefüggések tekintetében megint csak azt kell hangsúlyoznunk, hogy alig találunk igazán erős és szisztematikus kapcsolatot. Van azonban néhány munkaszervezeti és munkavállalói jellemző, amely körülbelül kétszeresére növeli a munkaidő szabályozása terén észlelt kedvezőtlen változások arányát. Szerepe van a **nagyobb méretnek**,²² a kedvezőtlen változások „ideáltipikus” képviselőjének számító **szállítás, posta, távközlés, raktározás** ágazatának,²³ továbbá a **kedvezőtlenebb munkaszervezeti pozíciójú** munkavállalói csoportoknak,²⁴ őket az átlagosnál nagyobb mértékben érintette a munkaidő helyi szabályozásának szigorodása.

7.10 Változások a szabadságkiadásban

Az **interjúk** tapasztalatai alapján azt láttuk, hogy szabadságkiadásban történt változtatásokról a **munkáltatói oldal** vegyesen vélekedett. Részben pozitív változásnak tudták be, hogy nagyobb hatalmat gyakorolhatnak a szabadság és pótszabadságok elosztása terén, ugyanakkor a jogalkotók meggondolatlanságaira is rávilágítottak. A szabadságkiadás szabályozása gyakran nem egyértelmű és nem alkalmazható a gyakorlatban. A munkáltatói oldal kis hányada ismerte el, hogy a változtatások egyértelműen a munkáltatónak kedveznek. Csak kis részük könnyítette intézkedéseikkel a munkavállalók helyzetét, akár a Munka Törvénykönyvében foglaltak ellenére is.

Mindezekkel ellentétben **munkavállalói oldal** az egyéni és fókuszcsoportos interjúk során is egyértelműen kifejezte az irányukba történő negatív törvénymódosításokat. A szabadság-, pótszabadság és betegszabadság kiadás terén számos pontban romlottak a lehetőségeik és helyzetüket kiszolgáltatottnak és kötöttnek érzékelik, mely a bérek változásához hasonlóan rontják a munkahelyi hangulatot és a munkamorált.

A **kérdőíves** vizsgálatban a szabadságok, heti pihenőnapok kiadását két szempontból vizsgáltuk a **munkaadóknál**, egyrészt, hogy az Mt. változása nehezítette-e a helyzetüket a szabadságok kiadása terén, másrészt, hogy a gyakorlatban mennyire tudnak eleget tenni ezeknek az új szabályoknak.

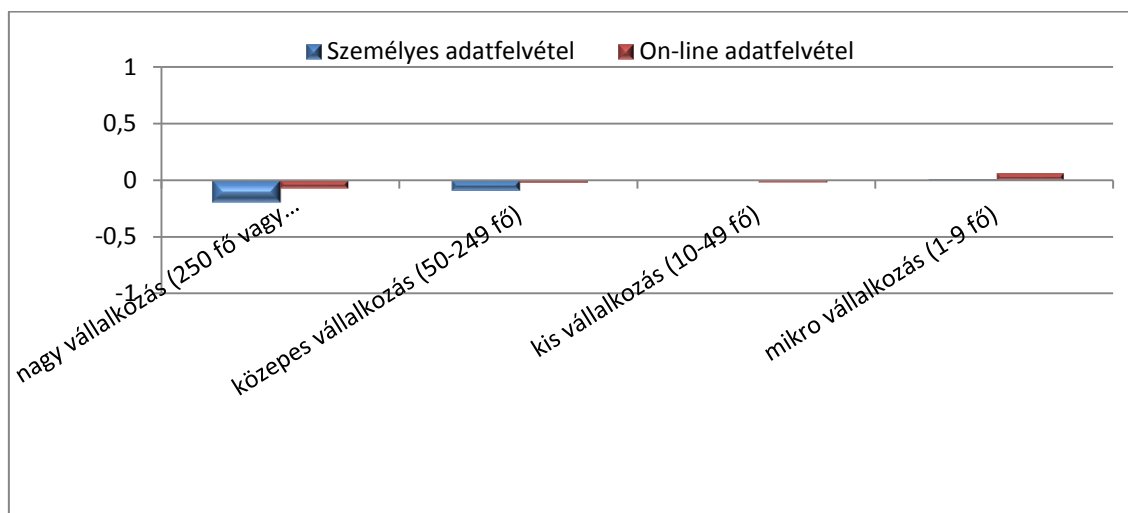
²² A **100-249** fős cégeknél (12,8 %), az **500 fős vagy nagyobb** cégeknél (13,7 %)

²³ Itt a munkavállalók 13,7 százaléka észlelt rosszabbodást.

²⁴ **Egészségi problémával** rendelkezők (14,4 %), **atipikus foglalkoztatásúak** (12,9 %), **segédmunkások** (13,2 %).

A szabadság és munkaszünet kiadásának szabályozás-változását a nagy vállalkozások és – kisebb mértékben – a közepes vállalkozások az átlagosnál negatívabban értékelték, a változások e két vállalkozásméretben nehezebbé tették a szabadságok törvényi előírásoknak megfelelő kiadását. A kis vállalkozások átlagosan, a mikro vállalkozások pedig kicsit pozitívabbnak látják az Mt. változásait. Az eltérések ebben az esetben is csak tendenciákat jeleznek, de az egyértelműen látszik, hogy a változások a mikro vállalkozások munkaadói számára a legkedvezőbbek.

10. sz. grafikon A szabadság és munkaszünet-szabályozás változásának értékelése a vállalkozás nagysága szerint



A szabadságok törvény által előírt szabályainak az esetek többségében eleget tudnak tenni a vállalkozások, a **személyes** adatfelvételen 85-90%-uk, úgy válaszolt, hogy minden esetben be tudják tartani a törvényi előírásokat. A legnagyobb nehézséget a szabadság legalább 14 napos egybefüggő kiadása jelenti, ezt a cégeknek csak 74,7%-a tudja maradéktalanul teljesíteni. Az on-line kérdőívre válaszolók nagyobb nehézségeket jeleztek a szabadság kiadásával kapcsolatban, itt minden területen alacsonyabb azok aránya, akik minden esetben az előírásoknak megfelelően tudnak eljárni.

Itt is különösen problémás a 14 napos egybefüggő szabadságkiadás, a cégeknek csak 45,8%-a tudja ezt minden dolgozó számára biztosítani és ráadásul a cégek 18,1%-ánál rendszeresen – nem csak esetenként - előfordul, hogy nem tudják betartani ezt a törvényi előírást. A teljes szabadság tárgyévben történő kiadása is problémás, amit a cégeknek csak 55,7%-a tud minden esetben megtenni és a 13,2%-uknál ez rendszeresen nem történik meg.

A mezőgazdaság, vad és erdőgazdaság, halászat ágazatban a heti két pihenőnap kiadása kevésbé megoldott, mint a többi ágazatban. Míg a teljes mintában a heti két pihenőnapot a cégek 87,6%-ban minden esetben ki tudják adni és csak 2%-uknál fordul elő többször, hogy nem, ebben az ágazatban csak a cégek 69,2%-ánál tudják kiadni minden esetben a heti két pihenőnapot, és 12,8%-uknál ez rendszeresen problémát jelent.

A 20 nap alapszabadság tárgyévben történő kiadása területén az ingatlanügyekkel, bérbeadással foglalkozó cégek jeleztek az átlagtól lényegesen rosszabb helyzetet, míg a teljes mintában a cégek 89,1%-a minden esetben ki tudják adni a 20 nap alapszabadságot a tárgyévben, és csak 2,9%-uknál nem tudják ezt megtenni rendszeresen, addig az ingatlanügyekkel, bérbeadással foglalkozó cégeknél csak 71,4% tudja teljes mértékben teljesíteni az alapszabadság kiadását és a cégek 28,6%-ának rendszeresen problémát jelent a 20 nap alapszabadság kiadása a tárgyévben.

Az **on-line** adatfelvételnél több ágazatnál is problémát jelent a teljes szabadság kiadása a tárgyévben, az energiaszolgáltatók, a javítási, szerelési szolgáltatásokat és a személyi szolgáltatásokat végzők jeleztek nehézségeket ezen a területen. A teljes mintában a cégek 55,7%-a mindig tudja teljesíteni a teljes szabadság kiadását az adott évben, az energiaszolgáltatóknak csak 31,2%-a, a javítási, szerelési szolgáltatásokat végzőknek csak 26,7%-a és a személyi szolgáltatásokat végzőknek pedig csak a 27,3%-a

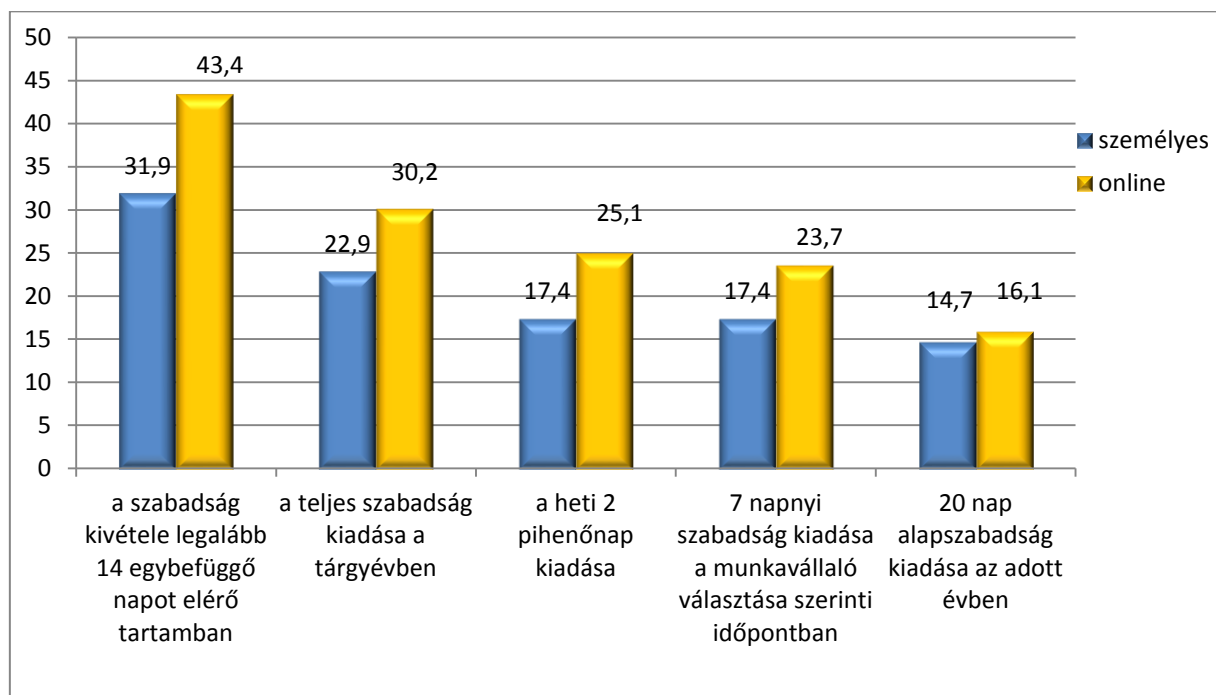
Az új Mt. a korábbi szabályozáshoz képest jelentős könnyítéseket tett lehetővé a munkaadók számára a pihenőidő (szabadságok kiadása) tekintetében is. A „rugalmasság” (nemcsak a foglalkoztatásban, hanem a munkarendben és a pihenőidő kiadásában is) volt az a „varázsszó”, melyről azt várták, hogy lehetőséget adhat a cégek számára esetleges versenyhátrányaik csökkentésére, a kínáló piaci lehetőségekhez való gyorsabb alkalmazkodásra.

A **munkavállalói személyes** adatfelvétel során ezen a területen két „leg” jelenséggel is találkozhattunk: egyfelől azt tapasztaltuk, hogy a szabadságkiadás az a terület, amely a kedvezőtlen változások közül a **legtöbb dolgot érintett**, másfelől pedig azt láttuk, hogy a kedvezőtlen változások közül itt mutatkozott a **legkisebb eltérés** a személyes és az **on-line** minta tapasztalati valósága között.

10. sz. táblázat Nem minden esetben biztosítja a munkáltató...

PROBLEMATIKUS SZABADSÁGKIADÁSI GYAKORLAT	személyes	on-line
	%	%
a cég nem minden esetben biztosítja a szabadság kivételét legalább 14 egybefüggő napot elérő tartamban	31,9	43,4
a cég nem minden esetben biztosítja a teljes szabadság kiadását a tárgyévben	22,9	30,2
a cég nem minden esetben biztosítja a heti 2 pihenőnap kiadását	17,4	25,1
a cég nem minden esetben biztosítja a 7 napnyi szabadság kiadását a munkavállaló választása szerinti időpontban	17,4	23,7
a cég nem minden esetben biztosítja a 20 nap alapszabadság kiadását az adott évben	14,7	16,1

11. sz. grafikon Nem minden esetben biztosítja a munkáltató...



Adataink azt mutatják, hogy a munkavállalókat leginkább (a **személyes** minta 15-32 százalékát) a szabadságok kiadásában történt hátrányos változások érintették. Minden harmadik munkavállaló számolt be róla, hogy éves szabadságát - a korábbi gyakorlattól eltérően - nem kaphatta meg 14 nap egybefüggő időtartamban. Az on-line minta válaszolói körében csaknem minden második (43,4 %) válaszoló jelezte ez irányú személyes tapasztalatát.

Amikor kapcsolatot kerestünk e hátrányosabb szabadságkiadási gyakorlat és a munkaszervezeti jellemzők között, váratlan összefüggést találtunk: ez a szabadságkiadási gyakorlat nem azon vállalati kategóriák munkavállalói körében volt átlagot meghaladó mértékű, melyekről azt feltételeztük, hogy ők az új Mt. alkalmazásának „élharcosai” (nagy cégek, részvénytársaságok, állami-önkormányzati tulajdonúak, külföldi tulajdonúak, stb..). Ellenkezőleg: ez a gyakorlat inkább az **egyéni vállalkozások** alkalmazásában állókat, a **kisebbségi méretű** cégeknél dolgozókat, a **vegyes tulajdonlású** cégek, valamint az **építőipar** munkavállalóit érintette az átlagosnál is nagyobb arányban.²⁵

Figyelemre méltó, hogy ez a szabadságolási probléma erőteljesen érinti még a **kkt.** gazdálkodási formájú vállalatokat, továbbá a **villamosenergia-, gáz-, gőz- és vízellátási** ágazatot, valamint a **személy- és vagyonvédelmet** (sajnos mindhárom típusú munkaszervezet munkavállalói alacsony arányban szerepelnek a mintában).

²⁵ Az **egyéni vállalkozásokban** dolgozók 38,9 %-át; a **10-19 fős** cégek munkavállalóinak 38,8 %-át; az **építőiparban** dolgozók 40,2 %-át; a **közösségi és magán vegyes tulajdonú** cégek alkalmazottainak 51,2 %-át; a **külföldi és magyar vegyes nemzeti tulajdonú** vállalatok dolgozóinak 45,9 %-át érintette az, hogy nem vehette ki szabadságát 14 egybefüggő napot elérő időtartamban.

Az viszont igen meggyőző, hogy a **kkt-k**, az **egyéni vállalkozások**, az **építőipar**, valamint a **személy- és vagyonvédelem** érintettségét az on-line válaszolók is alátámasztják!

A **személyes jellemzők** tekintetében meglehetősen egy irányba mutatnak az adatok. Azt támasztják alá, hogy ez a hátrányos szabadságolási gyakorlat erőteljesebben érinti a **munkaszervezetbe kevésbé beágyazott**, ill. **alacsonyabb munkaszervezeti státuszú** (főként fizikai foglalkozású) munkavállalókat.

Azt is láthattuk, hogy ez a szabadságolási gyakorlat szorosan kapcsolódik a **szabadság kiadásának más problematikus megnyilvánulásaihoz**, s nagyobb arányban van jelen ott, ahol a **munkavállalók számára hátrányos egyéb gyakorlatok** is (pl. a munkaszerződésben szereplőtől eltérő foglalkoztatás, rendkívüli munkavégzésre kötelezés, határozott idejű munkaviszony idő előtti felmondása stb.).

11. sz. táblázat A munkavállaló számára hátrányos gyakorlatok

	személyes 40 % körüli vagy feletti		on-line 50 % körüli vagy feletti	
	%	N26	%	N
PROBLEMATIKUS MUNKASZERVEZETI GYAKORLAT				
a cég nem minden esetben biztosítja a 20 nap alapszabadság kiadását az adott évben	87,6	291	93,4	654
a cég nem minden esetben biztosítja a 7 napnyi szabadság kiadását a munkavállaló választása szerinti időpontban	86,3	344	89,6	956
a cég nem minden esetben biztosítja a heti 2 pihenőnap kiadását	76,2	341	76,2	1006
előfordult, hogy munkaszerződésében szereplőtől eltérő munkáltatónál foglalkoztatták	(73,1)	(78)		
előfordult, hogy munkaszerződésében szereplőtől eltérő munkahelyen foglalkoztatták	64,3	171		
előfordult, hogy munkaszerződésében szereplőtől eltérő munkakörben foglalkoztatták	57,1	294		
előfordult, hogy rendkívüli munkavégzésre kötelezték	56,7	383		
előfordult, hogy valakinek közvetlenül a felmondási tilalom lejártát követően mondtak fel	51,7	238	63,3	608
gyakoribb lett a károkozás miatti felelősségre vonás	48,4	281		
előfordult, hogy valakinek felmondták a határozott idejű munkaviszonyát	48,2	326	55,8	1080
szinte sohasem tájékoztatják előzetesen a munkavállalókat az ellenőrzési módszerekről	46,7	332		
rosszabbul megy a cégnek	45,1	388		
gyakoribb lett a fegyelmi felelősségre vonás	44,5	330		
csökkent a foglalkoztatottak száma	42,3	433		

Mielőtt lezárnánk a munkavállalók számára hátrányosan változott szabadságkiadási gyakorlat kérdését, felmerül egy igen fontos kérdés. Ha ennek a hátrányos gyakorlatnak valamely eleme a munkavállalóknak 15-17-23-32 százalékát érintette, akkor miért csak 17,6 százalékuk mondta azt, hogy rosszabbodott a dolgozók helyzete; s miért csak 18,2 százalékuk mondta azt, hogy kedvezőtlen változásokat (is) tapasztalt? A válasszal

²⁶ Az „N” azt jelenti, hogy az adott módon válaszoló munkavállalók összesen hányan találhatók a mintában.

kapcsolatban óvatosan megfogalmazzuk azt a tesztelésre ajánlott **munkahipotézisünket**, hogy az új Mt-be foglalt - a munkavállalók számára hátrányos - rendelkezések egy része valójában nem is szigorítás, hanem egy korábbi gyakorlat törvényi rögzítése csupán.

7.11 Változás: eltérés a munkaszerződéstől

A munkaadói érdekek törvény által deklarált előtérbe kerülése olyan munkahelyi gyakorlatok kialakulását is eredményezte, melynek során a munkaadó - a munkavállaló számára hátrányos módon - eltér a létező normatív rendtől, ill. elfogadott gyakorlattól, úgy, hogy azt eseti vagy ideiglenes jelleggel figyelmen kívül hagyja. Az ilyen gyakorlatok közül a **munkaszerződésben szereplőtől eltérő foglalkoztatásnak**, ill. a **munkaviszony felmondásának** különböző, - bár a törvény által lehetővé tett, de nem etikus - eseteit tettük vizsgálat tárgyává.

A **munkaadók** - saját bevallásuk szerint – leggyakrabban rendkívüli munkavégzésre kötelezik a munkavállalókat, ez (a **személyes** adatfelvétel szerint) a vállalkozások 12,3%-ánál – igaz csak eseti jelleggel – de előfordul. Hasonlóan magasabb arányban fordul elő (9,8%) a munkaszerződésben szereplőtől eltérő munkakörben történő foglalkoztatás, míg a munkavállalók más munkahelyen illetve más munkáltatónál való foglalkoztatása ritkább, a cégek kb. öt százalékánál fordul elő.

12. sz. táblázat Előfordult-e Önöknél, hogy a munkavállalókat a munkaszerződésben szereplőtől eltérően

	személyes adatfelvétel		
	egyáltalán nem fordult elő	néha előfordult	gyakran előfordult
rendkívüli munkavégzésre kötelezték?	87,7	11,8	0,5
munkakörben foglalkoztatták?	90,2	9,4	0,4
munkahelyen foglalkoztatták?	94,8	2,9	2,3
munkáltatónál foglalkoztatták?	94,9	4,5	0,6

A munkáltatók szerint nem jellemző, hogy a munkaviszony felmondását a határozott idejű munkaviszonynál vagy közvetlenül a felmondási tilalom lejártát követően mondják fel, ez a vállalkozások 3-4%-ánál fordul elő.

13. sz. táblázat Előfordult-e, hogy...

	személyes adatfelvétel		
	egyáltalán nem fordult elő	néha előfordult	gyakran előfordult
valakinek felmondták a határozott idejű munkaviszonyát?	94,9	4,4	0,7
valakinek közvetlenül a felmondási tilalom lejártát követően	96,8	3,2	

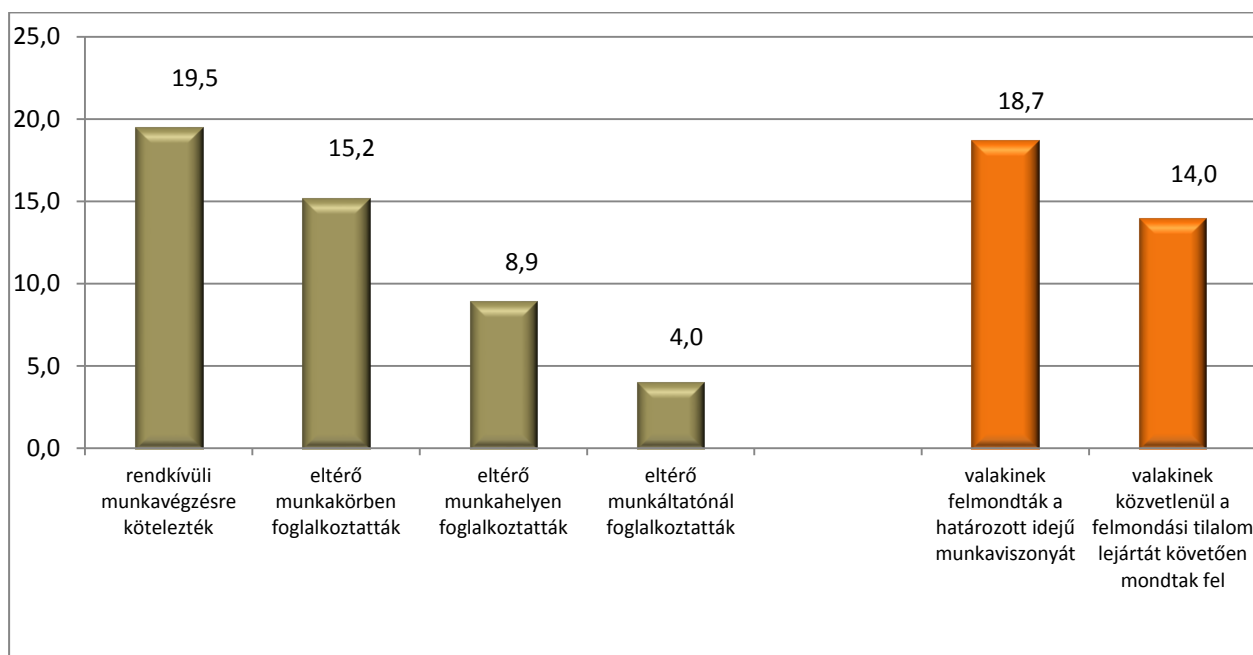
Az alábbi áttekintő táblázat - a munkavállalói szemszögből nézve - ezen „unfair” gyakorlatok előfordulási gyakoriságait mutatja be csoportosítva (a **munkavállalói személyes** adatfelvételekre támaszkodó), az egyes csoportokon belül a leggyakoribbakat kiemelve. A gyakorisági adatok értelmezése viszont értékválasztás kérdése, ez dönti el

ugyanis azt, hogy a munkavállalók kisebb hányadát érintő munkaadói lépéseket alapvetően akceptálhatónak vagy kifogásolhatónak tekintsük.

14. sz. táblázat Problémás munkáltatói gyakorlatok előfordulásának gyakorisága...

PROBLEMATIKUS MUNKASZERVEZETI GYAKORLAT	személyes
	%
előfordult, hogy a megkérdezettet rendkívüli munkavégzésre kötelezték	19,5
előfordult, hogy a megkérdezett a munkaszerződésében szereplőtől eltérő munkakörben	15,2
előfordult, hogy a megkérdezett a munkaszerződésében szereplőtől eltérő munkahelyen	8,9
előfordult, hogy a megkérdezett a munkaszerződésében szereplőtől eltérő munkáltatónál	4,0
előfordult, hogy valakinek felmondták a határozott idejű munkaviszonyát	18,7
előfordult, hogy valakinek közvetlenül a felmondási tilalom lejártát követően mondtak fel	14,0

12. sz. grafikon Problémás munkáltatói gyakorlatok előfordulásának gyakorisága...



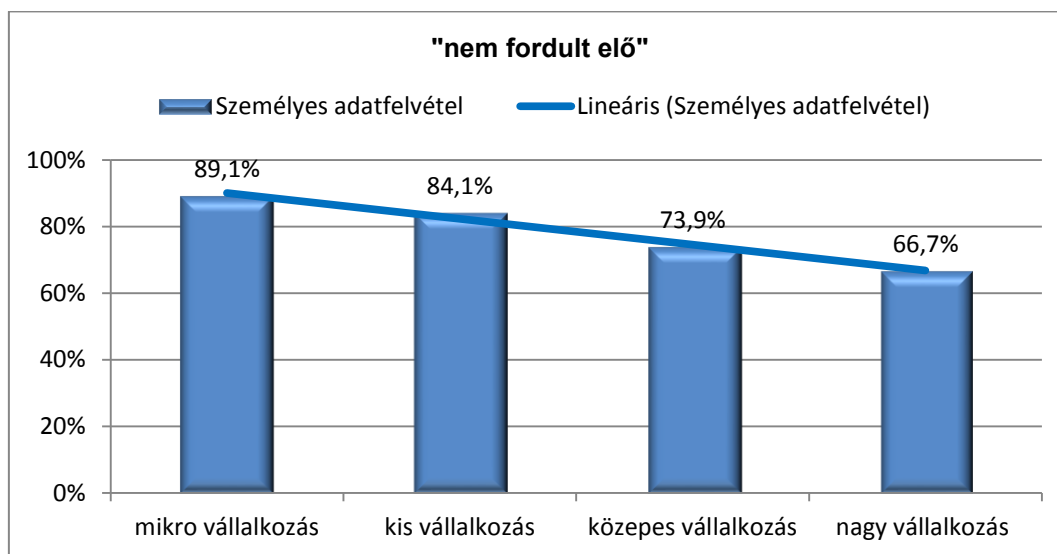
Vizsgáljuk meg, hogy mely munkaszervezetek és mely munkavállalói csoportok esetében fordul elő leginkább ilyen - a munkavállalók számára hátrányos - munkahelyi gyakorlat. E gyakorlatok közül kettőt tartunk kiemelésre érdemesnek:

- (1) a „rendes” ill. a munkaszerződésben foglalt munkavégzéstől való eltérés körében leggyakoribb **rendkívüli munkavégzést** valamint
- (2) a munkaviszony nem „rendes” módon történő megszüntetését reprezentáló **határozott idejű munkaviszony felmondását**

A rendkívüli munkavégzésre kötelezés

Ahogy fentebb látható volt a munkaszerződéstől való eltérés leggyakrabban a rendkívüli munkavégzés elrendelése esetében történik meg, a **munkáltatók** szerint (személyes adatfelvétel) ez a vállalkozások 12,3%-ánál előfordul. A vállalkozás mérete szerint nagy különbségek mutatkoznak ebben a gyakorlatban, hiszen míg a mikro vállalkozások 10-11%-ánál, addig a nagy vállalkozások harmad részénél alkalmazzák ezt a gyakorlatot.

13. sz. grafikon Előfordult-e Önöknél, hogy a munkavállalókat a munkaszerződésben szereplőtől eltérően rendkívüli munkavégzésre kötelezték, a vállalkozás mérete szerint



Az építőiparban, az iparban, az energia szolgáltatásban, az ingatlanügyekkel, bérbeadással és a javítási, szerelési szolgáltatással foglalkozók körében az átlagostól gyakrabban fordul elő a rendkívüli munkavégzés elrendelése.

A **munkavállalók** személyes mintájában minden ötödik (19,5 %) munkavállaló jelezte, hogy a munkaadó őt rendkívüli munkavégzésre kötelezte. Az alábbi táblázatban azt mutatjuk be, hogy mely munkaszervezeti kategóriákban fordult ez elő, ill. mely munkavállalói kategóriákat érintett ez az átlagosnál nagyobb (25 % körüli vagy azt meghaladó) arányban.

Biztonsággal annyit állapíthatunk meg, hogy ez leginkább az **építőiparban**, a **vegyes nemzeti tulajdonlású** cégeknél fordul elő; s leginkább a „**sebezhető**” (szakképzetlen fizikai, egészségi problémákkal rendelkező, változó helyszíneken dolgozó) **munkavállalói csoportokkal** fordul elő.

15. sz. táblázat A munkavállalók rendkívüli munkavégzésre kötelezése

	személyes	
	%	N
MUNKASZERVEZETI JELLEMZŐK		
ÁGAZAT		
építőipar	29,4	214
szállítás, posta, távközlés, raktározás	26,7	135
villamosenergia- gáz- gőz- és vízellátás	(25,5)	(51)
TULAJDON		
vegyes (magyar és külföldi)	31,4	191
SZEMÉLYES – OBJEKTÍV - JELLEMZŐK		
egészségi problémája korlátozza munkája ellátásában	30,8	159
változó helyszíneken dolgozó	29,6	240
hétnél több munkahelye volt már	27,3	161
segédmunkás	(31,2)	(77)

Azt viszont bizonyítottanak tekinthetjük, hogy ez a fajta hátrányos gyakorlat **nem elszigetelten** van jelen, hanem igen gyakran fonódik össze más hátrányos (a munkavállaló számára problematikus) gyakorlatokkal. Ez az összefüggés rajzolódik ki az alábbi táblázatból.

16. sz. táblázat A munkavállalók számára egyéb hátrányos munkáltatói gyakorlatok

	személyes	
	%	N
PROBLEMATIKUS MUNKASZERVEZETI GYAKORLAT		
előfordult, hogy munkaszerződésében szereplőtől eltérő munkáltatónál foglalkoztatták	(74,0)	(77)
előfordult, hogy munkaszerződésében szereplőtől eltérő munkahelyen foglalkoztatták	54,0	174
előfordult, hogy munkaszerződésében szereplőtől eltérő munkakörben foglalkoztatták	53,6	302
a cég nem minden esetben biztosítja a heti 2 pihenőnap kiadását	43,9	344
a cég nem minden esetben biztosítja a 20 nap alapszabadság kiadását az adott évben	41,4	290
előfordult, hogy valakinek közvetlenül a felmondási tilalom lejártát követően mondtak fel	38,9	239
a cég nem minden esetben biztosítja a teljes szabadság kiadását a tárgyévben	38,0	447
a cég nem minden esetben biztosítja a 7 napnyi szabadság kiadását a munkavállaló választása szerinti időpontban	37,6	340
előfordult, hogy valakinek felmondták a határozott idejű munkaviszonyát	37,4	326
a cég nem minden esetben biztosítja a szabadság kivételét legalább 14 egybefüggő napot elérő tartamban	32,7	663

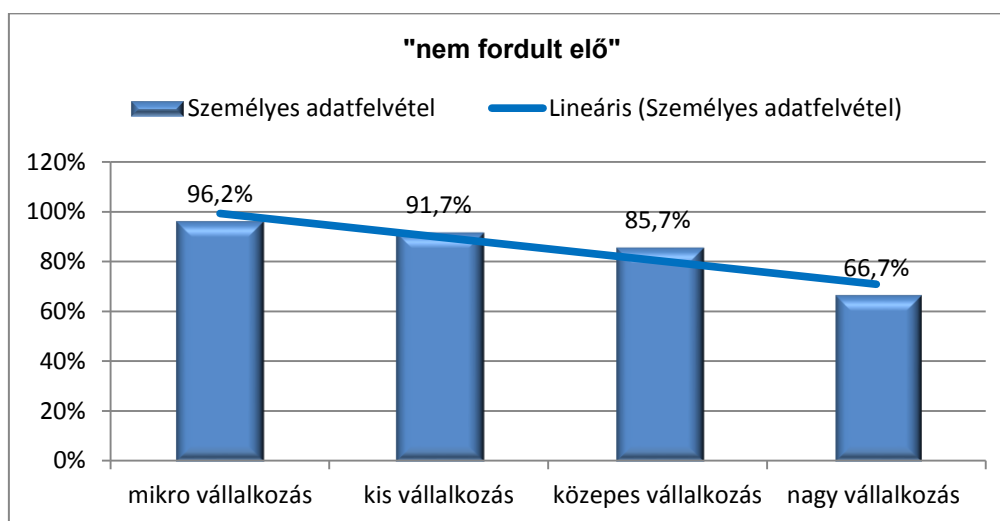
A határozott idejű munkaviszony felmondása

A határozott idejű munkaviszony intézménye eredeti célját tekintve egy „szimmetrikus” struktúrának tekinthető, hiszen előnyt biztosított mind a munkaadónak, mind pedig a munkavállalónak.

Előbbi számára lehetővé teszi, hogy a határozott idő lejártával „automatikusan” megválhasson a munkavállalótól (ha annak munkájával nem elégedett); ugyanakkor a munkavállaló számára a foglalkoztatás biztonságát garantálja, azt, hogy a határozott idő letelte előtt ne legyen elbocsátható.

Ahogy fentebb már látható volt a határozott idejű munkaszerződés felbontása a vállalkozások 5,1%-ánál fordult elő, a **munkaadók személyes** mintája szerint. A vállalkozás mérete szerint itt is nagy különbségek mutatkoznak, hiszen míg a mikro vállalkozások 4-5%-ánál, addig a nagy vállalkozások harmad részénél alkalmazták ezt a gyakorlatot.

14. sz. grafikon Előfordult-e Önöknél, hogy a munkaszerződésben szereplőtől eltérően határozott idejű munkaszerződést szüntettek meg, a vállalkozás mérete szerint



Az energia szolgáltatásban és az iparban fordult elő az átlagostól lényegesebben gyakrabban a határozott idejű munkaszerződések felmondása.

Az új szabályozás „aszimmetrikussá” tette a határozott idejű munkaviszonyt azzal, hogy a munkaadó számára lehetővé tette annak idő előtti - habár indoklási kötelezettséggel járó - felmondását.

Ez a fajta gyakorlat a **munkavállalói személyes** minta válaszolói szerint szintén közel egyötödös (18,7 %) arányban fordult elő a munkahelyeken, ugyanakkor az **on-line** válaszolók csaknem fele (45,7 %) tett említést erről. Alább kigyűjtöttük azokat a munkaszervezeti jellemzőket, melyekre az átlagosnál nagyobb (a személyes mintában 25 %, az on-line mintában 55 % körüli vagy fölötti) arányban volt jellemző ilyen munkahelyi

gyakorlatnak az észlelése.²⁷ Biztonsággal állíthatjuk, hogy a „vastagbetűs” paraméterek (főként a **részvénytársasági forma** és a **nagy méret**) mellett egyértelműen gyakrabban fordul elő ilyen munkáltatói gyakorlat.

17. sz. táblázat Előfordult-e Önöknél, hogy a munkaszerződésben szereplőtől eltérően határozott idejű munkaszerződést szüntettek meg

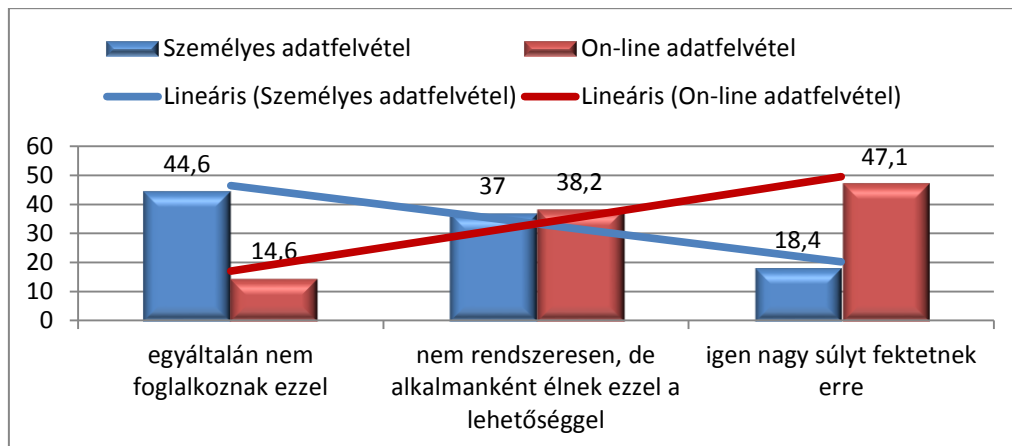
	személyes		on-line	
MUNKASZERVEZETI JELLEMZŐK	%	N	%	N
FORMA				
részvénytársaságnál dolgozók	27,2	302	58,7	671
MÉRET				
250-499 fős	29,0	100	59,3	204
500 fős vagy nagyobb	30,0	160	68,4	709
ÁGAZAT				
pénzügyi tevékenység	(29,5)	(61)		
szállítás, posta, távközlés, raktározás	27,9	111		
vendéglátás és szálláshely-szolgáltatás	24,5	98		
TULAJDON				
vegyes (magyar és külföldi)	34,8	161		
vegyes (magán és közösségi)	28,8	73		
tisztán külföldi	27,9	190		

7.12 Változás az ellenőrzési gyakorlatban

A **munkaadók** a munkavállalók ellenőrzésével kapcsolatban különböző gyakorlatról számoltak be a **személyes** és az **on-line** adatfelvételben. Mindkét adatfelvételnél közel azonos arányban (37%, illetve 38,2%) mondták a munkaadók azt, hogy cégükönél alkalmanként ellenőrzik a munkavállalóikat, az „egyáltalán nem ellenőriznek” és a „rendszeresen ellenőriznek” válaszokban azonban nagy különbség van a két adatfelvétel között. A személyes adatfelvételben válaszolók többsége azt mondta, hogy cégükönél semmilyen módon nem ellenőrzik a munkavállalókat (44,6%), míg az on-line adatfelvételnél ez csak 14,6%, ugyanakkor a rendszeresen ellenőrzést tartó cégek aránya a személyes adatfelvételnél csak 18,4%, az on-line adatfelvételnél pedig 47,1%.

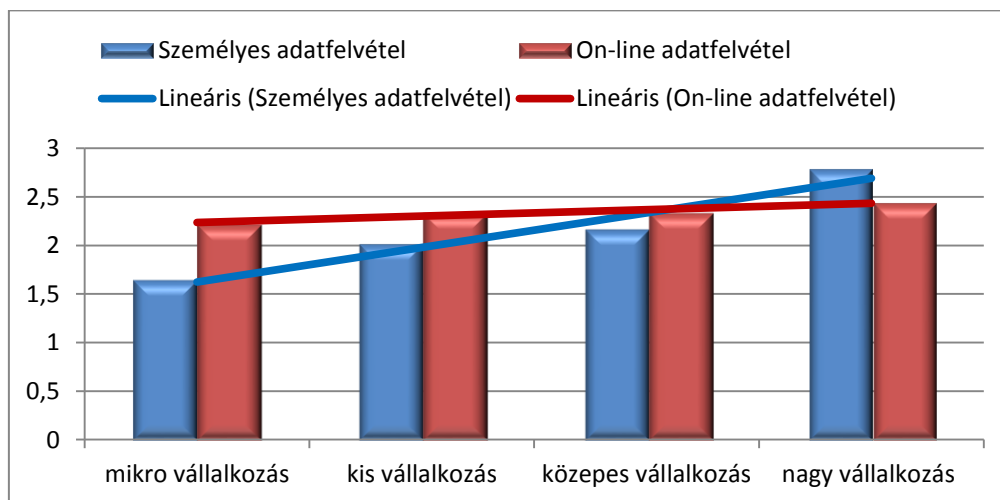
²⁷ Vastag betűvel emeltük ki azokat a jellemzőket, melyek a személyes és az on-line adatfelvétel esetében egyaránt átlag feletti értéket mutattak.

15. sz. grafikon Az Önök cégénél milyen súlyt fektetnek a munkavállalók magatartásának ellenőrzésére



A vállalkozások mérete szerint vizsgálva a munkavállalók ellenőrzését láthatóvá válik az a tendencia, hogy a nagyobb méretű cégek általában nagyobb figyelmet szentelnek a munkavállalók ellenőrzésére. Ez tulajdonképpen megmagyarázza a személyes és az on-line minta eredményeinek különbségét is az ellenőrzések terén, ugyanis a személyes mintában döntő többségében kisebb, az on-line mintában pedig nagyobb méretű cégek munkaadói válaszoltak.

16. sz. grafikon Az Önök cégénél milyen súlyt fektetnek a munkavállalók magatartásának ellenőrzésére, a vállalkozás mérete szerint



Ágazatok szerint az átlagosnál gyakoribb a munkavállalók ellenőrzése a szállításnál, posta és távközlésnél, raktározásnál, és a közösségi szolgáltatásoknál, míg az átlagosnál ritkábbak a számítástechnika, kutatás, fejlesztés, valamint a javítási, szerelési szolgáltatások területén.

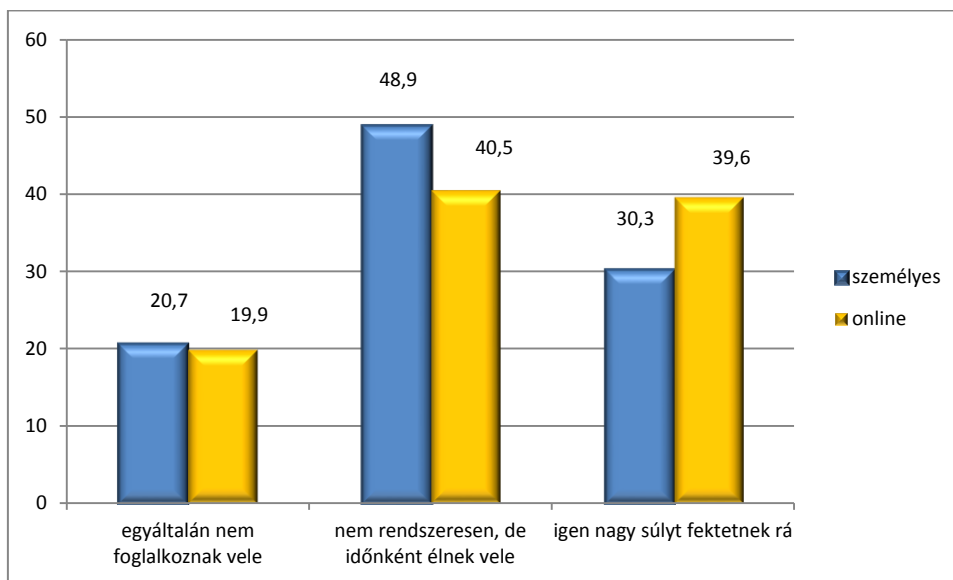
A megkérdezett **munkavállalók** válaszai (**személyes** minta) alapján arra következtethetünk, hogy a versenyszféra munkahelyeit összességében **meglehetősen különböző ellenőrzési gyakorlatok** jellemzik: tízből két helyen (20,7 %) illet nem is tapasztalnak, öt helyen (48,9 %) ez csak időnkénti gyakorlatot jelent, s mindössze csak három helyen (30,3 %) tulajdonítanak ennek nagy jelentőséget, ezeket a munkaszervezeteket nevezhetjük rendszeresen ellenőrzőknek.

Érdekes módon, a munka világának e szegmensét illetően **igen közel állnak egymáshoz** a személyesen megkérdezettek és az **on-line** válaszolók tapasztalatai. Valamivel nagyobb arányú (39,6 %) utóbbiak körében a „rendszeresen ellenőrző” munkahelyeken dolgozók aránya, ami magyarázható azzal is, hogy a rájuk jellemző kritikai attitűd („kibeszélési késztetés”) egyik forrását éppen a vezetésnek a munkavállalókhoz való viszonya jelenti.

18. sz. táblázat Az Önök munkahelyén milyen súlyt fektetnek a munkavállalók ellenőrzésére?

	személyes	on-line
egyáltalán nem foglalkoznak vele	20,7	19,9
nem rendszeresen, de időnként élnek vele	48,9	40,5
igen nagy súlyt fektetnek rá	30,3	39,6

17. sz. grafikon Az Önök munkahelyén milyen súlyt fektetnek a munkavállalók ellenőrzésére?



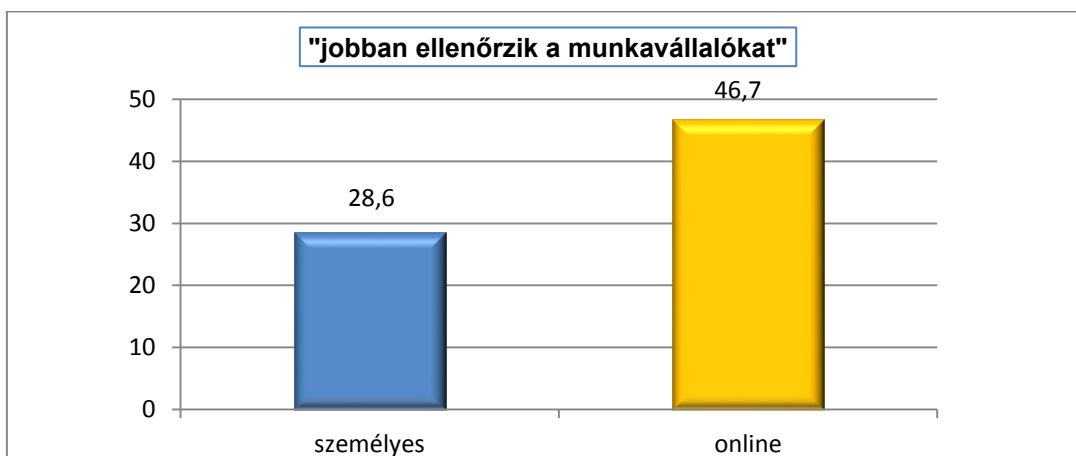
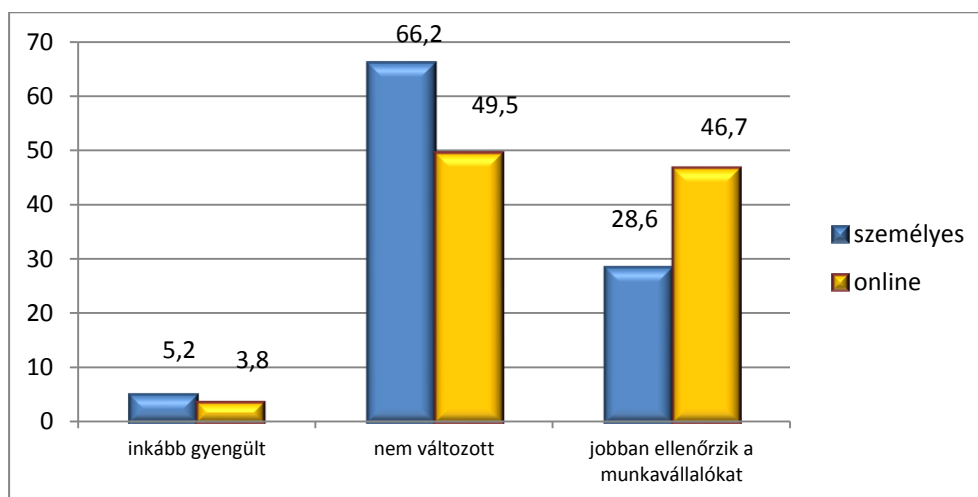
A **személyes** adatfelvételben mely munkaszervezetek dolgozói számolnak be átlagon (30,3 %) felüli arányban rendszeres ellenőrzésekről? Adataink alapján az ellenőrzésekre épülő fegyelmezési gyakorlat leginkább a **részvénytársasági** formájú, **nagy létszámú, külföldi tulajdonú** valamint néhány olyan ágazatra (**szállítás, posta, távközlés, raktározás; pénzügyi tevékenység; egészségügyi és szociális ellátás; személy- és vagyonvédelem**) jellemző, ahol az érthető módon kapcsolódik össze a végzett munkák jellegével.

Ha nem az ellenőrzéseknek a vezetési gyakorlatban játszott szerepét (súlyát), hanem annak dinamikáját vizsgáljuk, **nem állíthatjuk, hogy „rendszeresen” erősödött a munkavállalók ellenőrzése**. Természetesen komoly különbség van a **személyes** és az **on-line** minta válaszolói között e tekintetben is, de feltételezhetjük, hogy az on-line válaszolókat többek között éppen ennek a fegyelmezési gyakorlatnak a megtapasztalása motiválhatta a kérdőív kitöltésében.

19. sz. táblázat Az utóbbi egy-két évben a munkavállalók ellenőrzése ...

	személyes	on-line
inkább gyengült	5,2	3,8
nem változott	66,2	49,5
jobban ellenőrzik a munkavállalókat	28,6	46,7

18. sz. grafikon Az utóbbi egy-két évben a munkavállalók ellenőrzése



A munkaszervezeti összefüggések közül itt is kiemelhetők a **részvénytársasági** formában működő, **nagy létszámú, nem tisztán magyar magántulajdonban** lévő, s néhány jellegzetes ágazatot (**villamosenergia- gáz- gőz- és vízellátás; ipar; szállítás, posta, távközlés, raktározás; pénzügyi tevékenység**) képviselő munkaszervezetek, ezekben erősödött leginkább a dolgozók ellenőrzése az utóbbi egy-két évben.

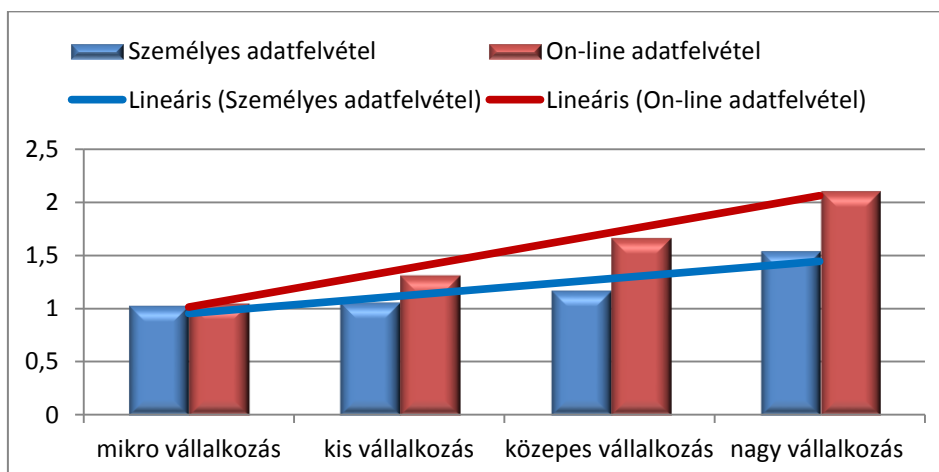
Azt nem állíthatjuk, hogy a munkahelyi ellenőrzéseknek kiemelt célcsoportjai lennének, hiszen az ellenőrzéseken alapuló fegyelmezési gyakorlatot a munkavállalók igen széles köre érzékeli. Az viszont a **személyes** adatfelvétel alapján egyértelműen látható, hogy elsősorban a **kevésbé iskolázott, a szakképzetlen, a nem irodában vagy műhelyben dolgozó, az egészségi problémával küzdő, a viszonylag alacsony keresetű** munkavállalói csoportok érzékelik az ellenőrzési gyakorlat erősödését. Ugyanakkor (mondhatnánk: értelemszerűen) ebben a csoportban találjuk a **szakszervezeti tagokat**, ill. a fizikai munkára rálátással bíró vezetői kategóriákat (**közvetlen termelésirányító, középvezető**) is.

7.13 Változás a fegyelmi gyakorlatban

A **munkáltatók** szerint a munkavállalók fegyelmi felelősségre vonása a **személyes** adatfelvétel adatai szerint lényegesen ritkább, mint az **on-line** adatfelvételben. A személyes adatfelvételben a cégek 95,8%-ában nem fordult elő fegyelmi felelősségre vonás az elmúlt egy-két évben, míg az on-line adatfelvételben nyilatkozó cégeknél ez az arány csak 62,8%. A vállalkozások mérete szerint vizsgálva a munkavállalók fegyelmi felelősségre vonásának gyakoriságát, látható, hogy itt is az a tendencia, hogy a nagyobb méretű cégeknél általában gyakoribb a munkavállalók fegyelmi felelősségre vonása.

Ez természetesnek is tekinthető, hiszen a nagyobb cégek gyakrabban ellenőrzik a munkavállalóikat, így nagyobb eséllyel találnak olyan szabálytalanságot, ami fegyelmi felelősségre vonást von maga után, illetve a nagyobb létszám miatt eleve nagyobb eséllyel következik be a fegyelmi vétség.

19. sz. grafikon Előfordult-e, hogy az elmúlt egy évben valamely dolgozójukkal szemben fegyelmi felelősségre vonást alkalmaztak, a vállalkozás mérete szerint

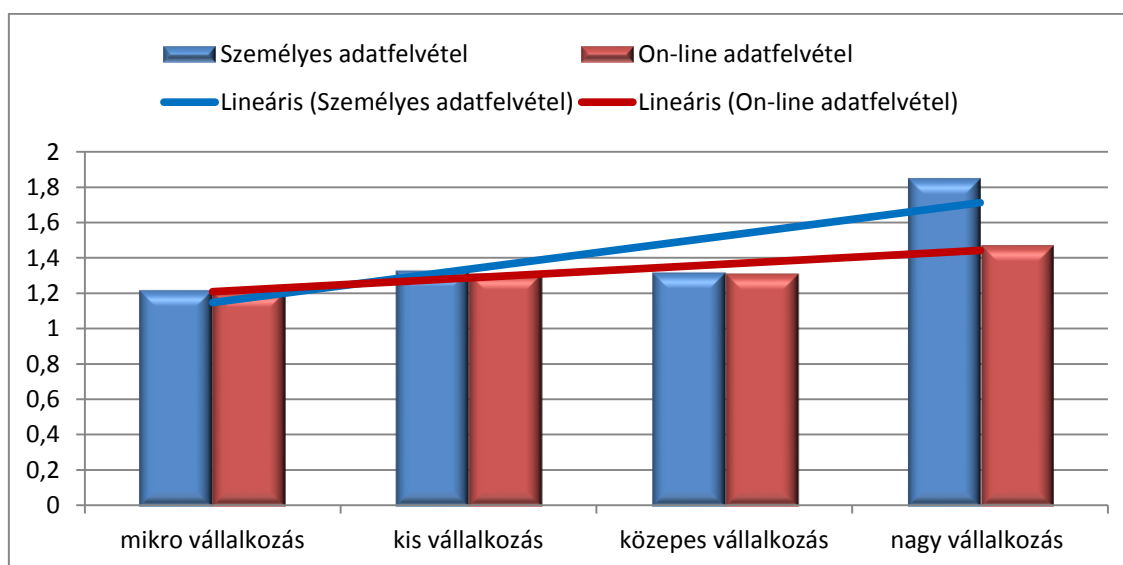


Ágazatok szerint itt is van néhány olyan ágazat, ahol az átlagosnál gyakrabban fordul elő a fegyelmi felelősségre vonás, például a szállítás, posta és távközlés, raktározás, az ipar és az energiaszolgáltatás ilyenek, míg az építőipar, a vendéglátás és szálláshely-szolgáltatás, az ingatlanügyletek, bérbeadás és a személyi szolgáltatások területén az átlagosnál ritkábban történik munkavállalói felelősségre vonás.

A cégek 69-70%-ánál nem fordult elő az, hogy a fegyelmi intézkedés anyagi vonzata elérje a dolgozó havi munkabérének mértékét. A személyes adatfelvételben ennek eseti előfordulása jellemző, a cégek 30,9%-ánál néhányszor fordult elő ez, de a többszöri előfordulás egyáltalán nem jellemző. Az on-line adatok kicsit alacsonyabb előfordulási arányt mutatnak a „néhányszor előfordult” kategóriában (20,7%) és magasabbat a „többször előfordult” kategóriában (8,9%).

A vállalkozások mérete szerint vizsgálva az anyagi felelősség mértékét itt is ugyanaz tapasztalható, mint az ellenőrzés és a fegyelmi felelősség esetén, a nagyobb méretű cégeknél általában gyakrabban fordul elő az egyhavi jövedelem mértékét elérő anyagi felelősségre vonás, mint a kisebbeknél.

20. sz. grafikon Előfordult-e, hogy a fegyelmi intézkedés nyomán alkalmazott anyagi szankció mértéke elérte az érintett dolgozó egyhavi járandóságát, a vállalkozás mérete szerint



Ellenőrzési gyakorlat és felelősségre vonás a munkavállalók szemszögéből

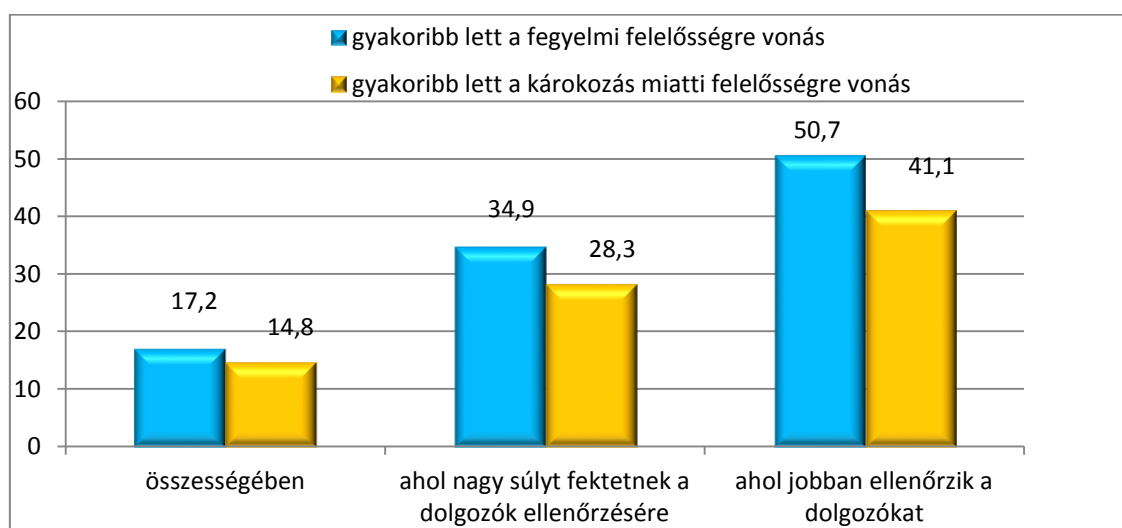
A munkahelyi felelősségre vonások, legyen szó akár a fegyelmi, akár a károkozás miatti felelősségre vonásról, szorosan összefügg a munkaszervezet ellenőrzési gyakorlatával, itt ugyanis értelemszerűen ok-okozati kapcsolatról van szó. Ezt a szoros összefüggést szemléletesen mutatják a **személyes** adatfelvétel alapján készült alábbi keresztábrák: ahol eleve nagy súlyt fektetnek a dolgozók ellenőrzésére, vagy ahol az utóbbi egy-két évben

jobban ellenőrzik a munkavállalókat, ott az átlagosnál lényegesen nagyobb arányban növekedtek a felelősségre vonások is.

20. sz. táblázat A munkahelyi felelősségre vonás változása

	személyes	
	gyakoribb lett a fegyelmi felelősségre vonás	gyakoribb lett a károkozás miatti felelősségre vonás
összességében	17,2	14,8
ahol nagy súlyt fektetnek a dolgozók ellenőrzésére	34,9	28,3
ahol jobban ellenőrzik a dolgozókat	50,7	41,1

21. sz. grafikon A munkahelyi felelősségre vonás változása



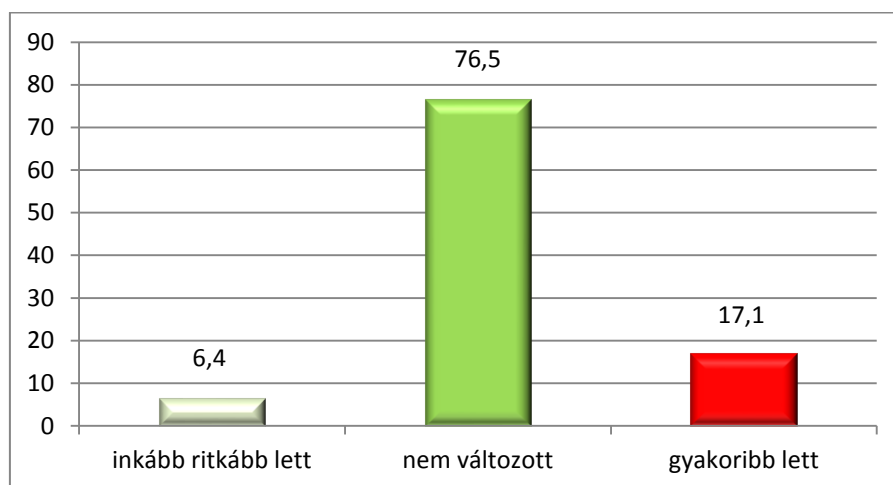
A fegyelmi felelősségre vonások változása

Bár adataink szerint összességében gyakoribbá vált mind az ellenőrzési, mind pedig a felelősségre vonási gyakorlat, arról azonban a **személyes** adatfelvétel alapján nem beszélhetünk, hogy ez a versenyszféra egészét vagy akár csak nagyobbik hányadát jellemezné. Láthattuk, hogy a munkaszervezetek bő egynegyedénél (28,6 %) erősödött az ellenőrzési gyakorlat, ugyanakkor „csak” 17,1 százalékban nőtt a fegyelmi felelősségre vonások aránya.

21. sz. táblázat A fegyelmi felelősségre vonás változása

	személyes
inkább ritkább lett	6,4
nem változott	76,5
gyakoribb lett	17,1

22. sz. grafikon A fegyelmi felelősségre vonás változása



A fegyelmi felelősségre vonások gyakoribbá válása összefügg a munkaszervezet méreteivel: a **személyes** adatfelvétel egyértelműen mutatja, hogy ez leginkább a **nagyobb létszámú** (főként az 500 fő felett)²⁸, **részvénytársasági formájú**²⁹ cégekre jellemző, néhány kiemelt ágazatban (főként a **szállítás, posta, távközlés, raktározás** területén³⁰). Szakértőkre vár annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy miért nőttek átlagot jóval meghaladó mértékben a fegyelmi felelősségre vonások a **vegyes tulajdonlású cégeknél**, ott is ahol a magán- és a közösségi tulajdon,³¹ és ott is, ahol a magyar és a külföldi³² tulajdon vegyesen van jelen.

A fegyelmi gyakoribbá válása kapcsán hasonlókat mondhatunk, mint az ellenőrzések gyakoribbá válását észlelők kapcsán: (a) nem beszélhetünk arról, hogy ennek az erősödésnek lennének kitüntetett célcsoportjai, hiszen a legkülönbözőbb munkavállalói kategóriák érzékelik ezt az erősödést; (b) itt is látszik, hogy elsősorban a **kevésbé iskolázott**³³, a **szakképzetlen**³⁴, az **egészségi problémával küzdő**³⁵ munkavállalói csoportok érzékelik az ellenőrzési gyakorlat erősödését. Ugyanakkor itt is azt találjuk, hogy a **szakszervezeti tagok**,³⁶ ill. a fizikai munkára rálátással bíró vezetői csoportok (**közvetlen termelésirányítók**,³⁷ **középvezetők**³⁸) ugyanúgy érzékelik ezt a gyakorlatot.

²⁸ 34,6 %

²⁹ 27,8 %

³⁰ 30,1 %

³¹ 34,5 %

³² 32,1 %

³³ **Max. 8 általános végzettségűek:** 24,3 %; **szakiskolát végzettek:** 24,7 %

³⁴ **Segéd munkások:** 24,3 %

³⁵ 31,0 %

³⁶ 35,2 %

³⁷ 29,4 %

³⁸ 25,3 %

Ugyanakkor a fegyelmi felelősségre vonások gyakoribbá válását átlagon felüli arányban észlelik a dolgozók ott, ahol a munkavállalók számára hátrányos gyakorlatok³⁹ tapasztalhatók, tehát ezek a gyakorlatok egymásba fonódnak.

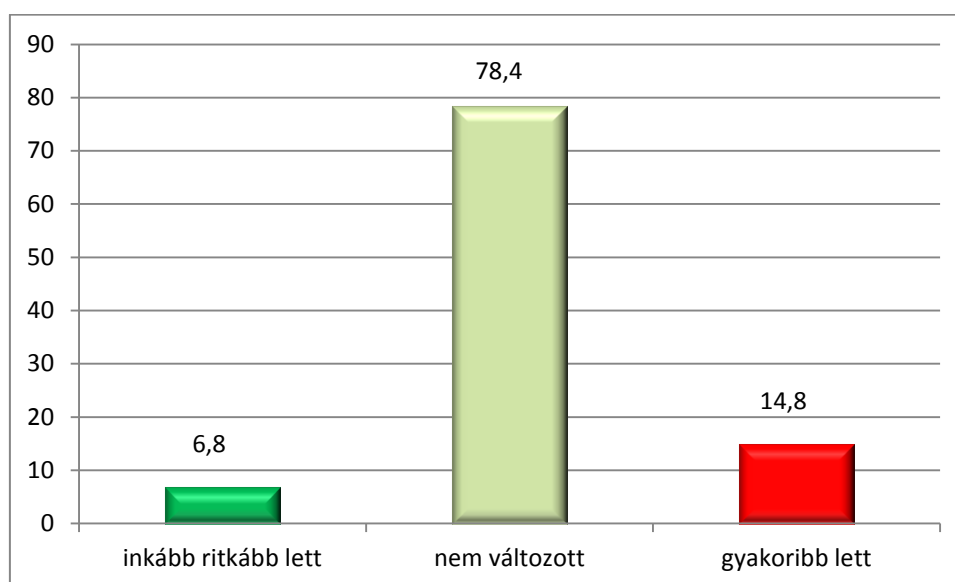
A károkozás esetén történő felelősségre vonások

A munkavállalói **személyes** adatfelvétel rávilágított arra, hogy összességében növekedtek a munkavállalók károkozása miatti felelősségre vonások, de még így is csak minden hetedik munkahelyet érint ezek gyakoribbá válása.

22. sz. táblázat A károkozás miatti felelősségre vonás változása

	személyes
inkább ritkább lett	6,8
nem változott	78,4
gyakoribb lett	14,8

23. sz. grafikon A károkozás miatti felelősségre vonás változása



A munkavállalók károkozása miatti felelősségre vonások gyakoribbá válása valamelyest összefügg a munkaszervezet **méreteivel** (főként az **500 fő feletti** munkaszervezetekre⁴⁰ jellemző), s van **ágazati** relevanciája is (főként a **szállítás, posta, távközlés, raktározás** területe⁴¹ érintett), továbbá felülreprezentáltságot mutatnak az **állami-önkormányzati** tulajdonú⁴² ill. a **vegyes tulajdonlású** cégek⁴³ „felülreprezentáltsága”.

³⁹ Előfordult, hogy munkaszerződésében szereplőtől **eltérő munkáltatónál** foglalkoztatták: 44,3 %; előfordult, hogy munkaszerződésében szereplőtől **eltérő munkahelyen** foglalkoztatták: 43,4 %; előfordult, hogy munkaszerződésében szereplőtől **eltérő munkakörben** foglalkoztatták: 33,8 %; előfordult, hogy valakinek **közvetlenül a felmondási tilalom lejártát követően mondtak fel**: 33,5 %; a cég **nem minden esetben biztosítja a heti 2 pihenőnap kiadását**: 30,7 %; előfordult, hogy **valakinek felmondták a határozott idejű munkaviszonyát**: 30,0 %; előfordult, hogy **rendkívüli munkavégzésre kötelezték**: 28,1 %; a cég **nem minden esetben biztosítja a teljes szabadság kiadását a tárgyévben**: 25,2 %

⁴⁰ 24,5 százalékos arányban

⁴¹ 27,6 %

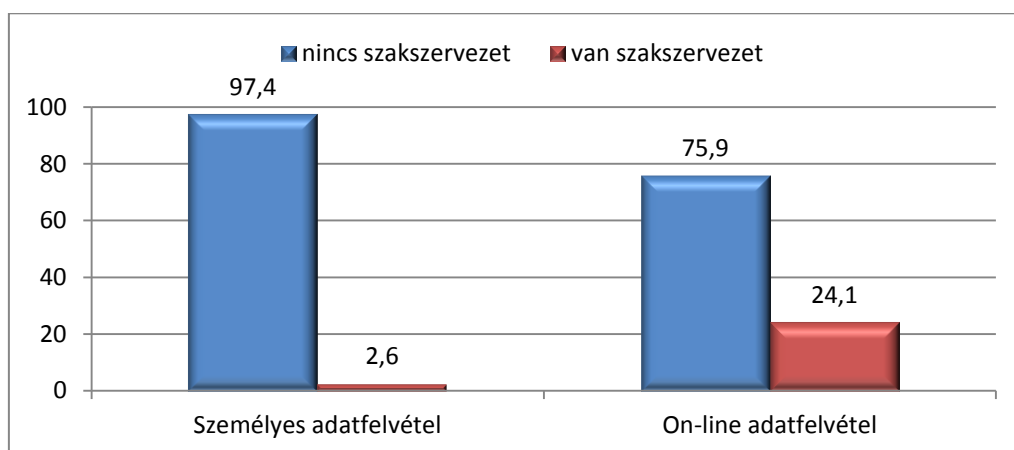
⁴² 24,8 %

Ismét elmondhatjuk, hogy nem beszélhetünk célcsoportokról (már csak azért sem, mert adataink nem a személyes érintettségre, hanem a munkahelyi gyakorlat érzékelésére vonatkoznak). Így legfeljebb csak azt tudjuk kiemelni, hogy néhány munkavállalói csoport (a **kevésbé iskolázottak**,⁴⁴ az **egészségi problémával küzdők**⁴⁵, a **segédmunkások**⁴⁶ és a **közvetlen termelésirányítók**⁴⁷, valamint a **szakszervezeti tagok**⁴⁸) jobban érzékeli a munkavállalók károkozása miatti felelősségre vonások gyakoribbá válását. Itt is láthatjuk, hogy ez a gyakoribbá válás is összekapcsolódik a munkavállalókkal való előnytelen „bánásmód” más megnyilvánulásaival.⁴⁹

7.14 Viszony az érdekvédelemhez

A **munkaadói személyes** adatfelvételnél a szakszervezetek jelenléte jóval alacsonyabb arányú, mint az on-line adatfelvételnél, a személyes adatfelvételnél mindössze a cégek 2,6%-ánál, míg az on-line adatfelvételnél, - majdnem tízszer annyi cégnél - a cégek 24,1%-ánál működik szakszervezet. Másképpen fogalmazva a az Mt. hatálya alá eső cégek legalább háromnegyed részénél nem működik szakszervezeti érdekképviselet.

24. sz. grafikon Működik szakszervezet az Önök cégénél, vállalatánál?



A vállalkozások mérete szerint egyértelmű tendencia írható le – mindkét adatfelvétel ugyanazt az összefüggést mutatja – a vállalkozás méretének növekedésével párhuzamosan növekszik azon cégek aránya, ahol működik szakszervezeti

⁴³ A magán és közösségi vegyes tulajdonlásúak körében 29,8 %; a magyar és külföldi vegyes tulajdonlásúak körében 26,2 %.

⁴⁴ A max. 8 általános végzettségűek 24,0 százaléka, a szakiskolát végzettek 22,9 százaléka

⁴⁵ 27,3 %

⁴⁶ 26,1 %

⁴⁷ 25,5 %

⁴⁸ 25,3 %

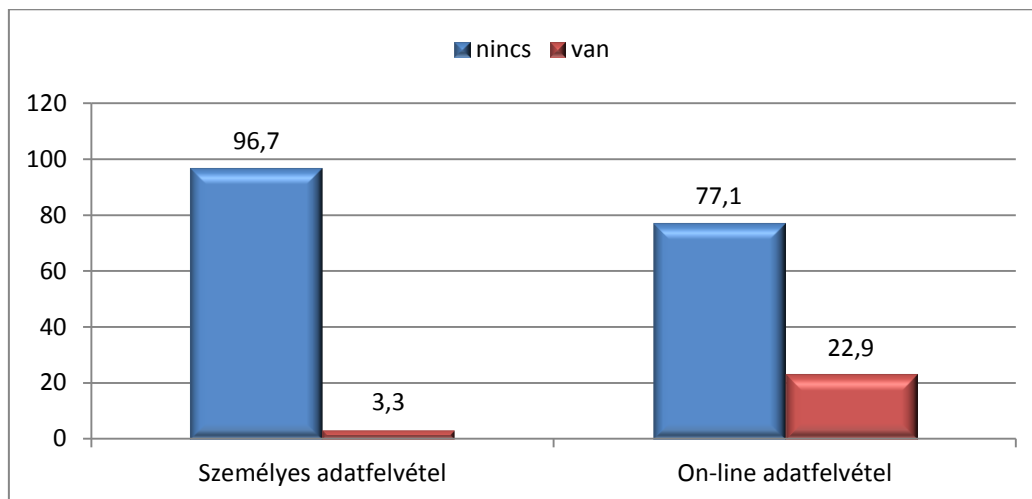
⁴⁹ Előfordult, hogy munkaszerződésében szereplőtől **eltérő munkáltatónál** foglalkoztatták: 48,7 %; előfordult, hogy munkaszerződésében szereplőtől **eltérő munkahelyen** foglalkoztatták: 33,3 %; előfordult, hogy munkaszerződésében szereplőtől **eltérő munkakörben** foglalkoztatták: 32,8 %; előfordult, hogy valakinek **közvetlenül a felmondási tilalom lejártát követően mondtak fel**: 29,2 %; előfordult, hogy **rendkívüli munkavégzésre kötelezték**: 26,0 %; előfordult, hogy **valakinek felmondták a határozott idejű munkaviszonyát**: 24,8 %; a cég **nem minden esetben biztosítja a teljes szabadság kiadását a tárgyévben**: 23,6 %.

érdekképviselő. A mikrovállalkozásoknál szinte elenyésző azok aránya, ahol a szakszervezeti érdekképviselő jelen van – a személyes adatfelvételnél 0,8%, az on-line adatfelvételnél 1,8%. A kisvállalkozásoknál már kicsit magasabb (2,3% illetve 7,6%), a közepes vállalkozásoknál még magasabb (13%, illetve 21,5%) arányban van szakszervezet a cégeknél, de ez még mindig meglehetősen alacsony arálynak tekinthető, hiszen még a közepes cégeknek is csak legfeljebb ötöd részénél működik szakszervezeti érdekképviselő.

A szakszervezetekhez való munkaadói viszonyt a válaszolók többsége inkább partneri, együttműködésen alapulónak értékeli, a személyes adatfelvételben a válaszolók 92,3%-a, az on-line adatfelvétel keretei között válaszolók 73%-a válaszolta ezt. Összességében, a munkáltatók részéről a döntő többség (100% illetve 91,5%) nem lát problémát a munkáltatók és a szakszervezetek egymás közötti viszonyában.

Az üzemi tanácsok jelenléte is jóval magasabb arányú az on-line adatfelvételnél, mint a személyesnél, a személyes adatfelvételnél mindössze a cégek 3,3%-ánál, míg az on-line adatfelvételnél, - hétszer annyi cégnél - a cégek 22,9%-ánál működik üzemi tanács. Másképpen fogalmazva az Mt. hatálya alá eső cégek több mint háromnegyed részénél nem működik üzemi tanács sem.

25. sz. grafikon Üzemi tanács van-e az Önök cégénél, vállalatánál?



Minél nagyobb a vállalkozás mérete, annál valószínűbb, hogy szakszervezet és üzemi tanács is működik ugyanannál a cégnél. Ez azt mutatja, hogy az érdekképviselői szervezetek elsősorban a nagyobb méretű vállalkozásoknál működnek.

A személyes adatfelvételben válaszolók szerint a vállalkozások 95,6%-ában, az on-line kérdőívre válaszolók szerint pedig a vállalkozások 70,9%-ában egyik érdekképviselő sincs jelen.

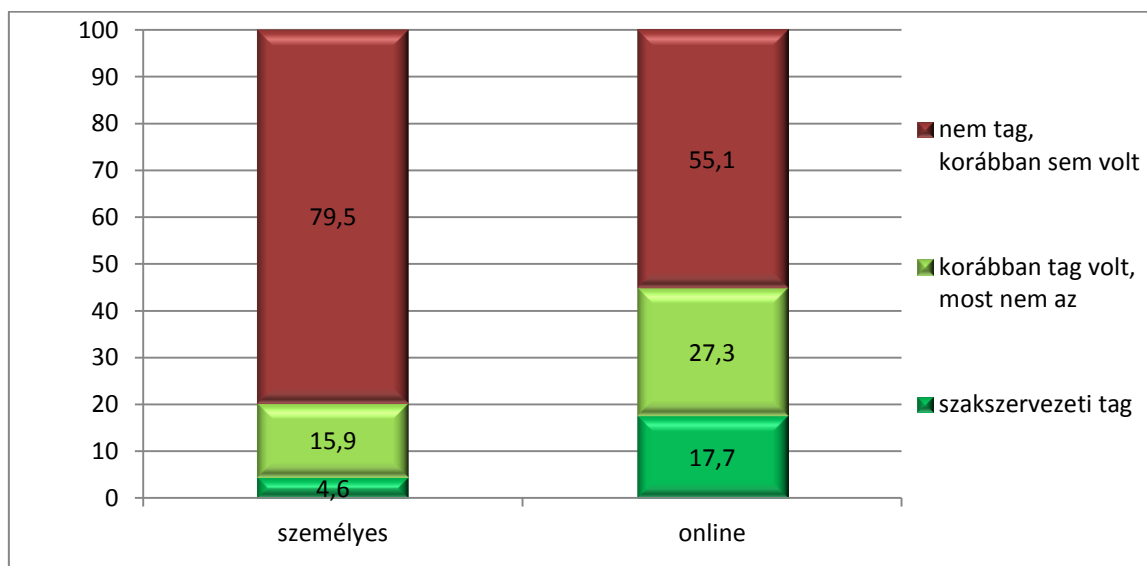
Az üzemi tanácsokhoz való munkaadói viszonyt – a szakszervezetekhez való viszonyhoz hasonlóan - a válaszolók többsége inkább partneri, együttműködésen alapulónak értékeli. A személyes adatfelvételben a válaszolók 80,8%-a, az on-line adatfelvétel keretei között válaszolók 82,1%-a válaszolta ezt. A munkáltatók részéről a döntő többség (96,2% illetve 97,1%) nem lát problémát a munkáltatók és az üzemi tanácsok egymás közötti viszonyában.

Összékép a munkavállalók szervezettségéről

Ha hihetünk a **munkavállalói** reprezentatív **személyes** minta adatainak, akkor a versenyszférában tevékenykedő munkavállalók szervezettsége igen **alacsony fokúnak** mondható, hiszen mindössze 4,6 % vallotta magát szakszervezeti tagnak. A korábban volt szakszervezeti tagokkal (15,9 %) együtt is csak egyötödös arányt képviselnek, ami akkor is meglepően kevésnek tűnik, ha a munka világának ezt a sajátosságát párhuzamba állítjuk az ország civil társadalmának állapotával.

Az **on-line** minta válaszolói között lényegesen magasabb arányokkal (jelenlegi szakszervezeti tagság tekintetében háromszoros, korábbi és jelenlegi tagságot együttesen szemlélve pedig több mint kétszeres) találkozhatunk. Ezt a nagyobb arányt önmagában nem befolyásolja az, hogy szakszervezetek által „promotált” internetes felületekről is érkeztek kérdőívek az adatbázisba, ugyanis ezek mindössze 3,5 százalékát teszik ki a beküldött összes on-line kérdőívnek. Tehát az on-line kitöltés iránti motiváltság mögött ott munkálhatott a szakszervezeti tagságból eredeztethető negatív „többletapasztalat”.

26. sz. grafikon Szakszervezeti tagság a munkavállalók körében



A szakszervezeti tagok aránya (mely átlagosan 4,6 %) kérdésében elsősorban a **munkaszervezeti jellemzők** (részvénytársasági forma,⁵⁰ nagy méret,⁵¹ a szállítás, posta és távközlés, raktározás ágazata,⁵² az állami-önkormányzati tulajdon)⁵³ tűnnek meghatározóbbnak, s a személyesek kevésbé bírnak jelentőséggel. De ez érthető és logikus is, hiszen taggá az válhat, aki számára adott a kollektív érdekvédelem szervezeti kerete (van „kínálat”) és gyakorlata (van „késztetés”). Úgy tűnik, hogy ezt a terepet leginkább a nagyobb méretű és az állami, önkormányzati tulajdonú munkahelyek jelentik a munkavállalók számára. A válaszokból az derül ki, hogy alig található olyan személyes jellemző, mely összefüggésben van a jelenlegi szakszervezeti tagsággal (ilyen például a munkahelyhez való hűség).⁵⁴

Ugyanakkor van egy igen érdekes kapcsolat az **életkor** és a szakszervezeti (jelenlegi vagy korábbi) tagság között. Ez jól mutatja, hogy miként csökkent le radikális mértékben a korábbi magas szervezethez tartozás ráta.

23. sz. táblázat Szakszervezeti tagság a munkavállalók körében életkori csoportok szerint

korcsoport	nem tag, korábban sem volt	korábban tag volt	jelenleg is tag
60 éves vagy idősebb	48,5	48,5	3,0
50-59 éves	57,7	35,8	6,5
40-49 éves	75,8	17,4	6,7
30-39 éves	89,6	6,2	4,2
18-29 éves	98,1	1,1	0,8
MIND	79,5	15,9	4,7

A munkavállalóknak az érdekvédelmi szervezetekhez való viszonya

A munkavállalói adatfelvételek során meglepetéssel kellett tapasztalnunk, hogy ez egy igen kényes kérdésnek bizonyult, s ez így volt mind a **személyes**, mind pedig az **on-line** minta esetében. Nem várt módon e kérdés kapcsán találkoztunk a legnagyobb arányú válaszdadói **elzárkózással** (kitéréssel). Ez már akkor is megmutatkozott, amikor a **személyes** adatfelvétel során ugyanebben a kérdőívben ezt megelőzően a megkérdezetteknek a munkahellyel és a munkaviszony különböző összetevőivel kapcsolatos elégedettségét vizsgáltuk. A 13 elégedettségi komponens közül 12 esetében 4 és 53 fő között mozgott az érdemi válaszdadás elől kitérők (többnyire „nem tudom” választ adók) száma. Még a leginkább kényesnek gondolt kérdések (a közvetlen főnökkel való elégedettség, a vezetésnek a munkavállalóhoz való hozzáállásával kapcsolatos elégedettség) esetében is minimális (19-22 fő) volt az elzárkózás. Ugyanakkor a **munkahelyi érdekvédelmi szervek (szakszervezet, üzemi tanács) erőfeszítéseivel kapcsolatos elégedettség**re vonatkozó kérdés kapcsán nem várt mértékben (632 főre, azaz a megkérdezettek 31,6 százalékára) ugrott fel az érdemi válaszdadás elől kitérők

⁵⁰ 14,7 %

⁵¹ 250-499 fős: 15,3 %; 500 fős vagy nagyobb: 20,0 %

⁵² 21,6 %

⁵³ 24,6 %

⁵⁴ A munkahelyen 20 évnél régebben dolgozók körében 12,7 %

aránya.⁵⁵ Amikor pedig önálló kérdéskör keretében tudakoltuk **ezen szervek munkájának szükségességét** ill. **munkájának méltányolhatóságát**, akkor az érdemi válaszadás előli kitérés (elzárkózási) arány látványosan tovább nőtt (871-944 főre, azaz a megkérdezettek 43,5 – 47,2 százaléka).

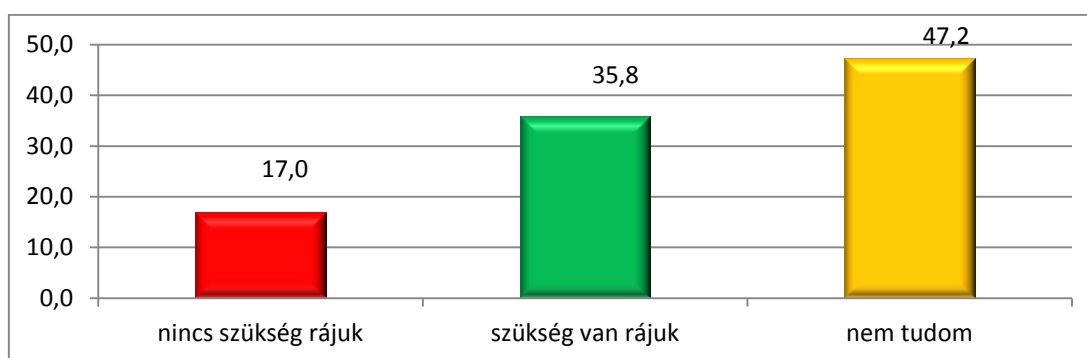
Ez szokatlanul magas elzárkózási arány, melynek pontos okait nem tudhatjuk. Nem tudjuk megítélni, hogy több más tényező mellett játszott-e ebben valamilyen mértékben az, hogy a háztartásában felkeresett személlyel a kérdezőbiztos közölte: az adatgyűjtés a LIGA Szakszervezetek szakszervezetek felkérésére történik.

Igen érdekes azonban, hogy a magas kitérés (elzárkózási) arányt nem magyarázta a személyes megkérdezés („face to face”) szituáció, ahol az emberek arcukat adták válaszaikhoz, szemben az on-line adatfelvétellel. **Hasonló (vagy nagyobb) kitérés arányt tapasztaltunk az on-line adatfelvételen is!** A munkahelyi érdekvédelmi szervek munkájával való elégedettség kapcsán 31,9 %-os; munkájuk szükségessége kapcsán 32,6 %-os; munkájuk értékelése (méltánylása) kapcsán 59,9 %-os; jogosultságaik alakulásával kapcsolatos informáltság esetében pedig 55,3 %-os volt a kitérés (többnyire „nem tudom”) arány.

Az intézményes érdekvédelem szükségességének megítélése

A **személyes** adatfelvétel során a kitérés (elzárkózási) arány e kérdés esetében mutatkozott a legnagyobb, lényegében minden második (944 fő, azaz 47,2 százalék) megkérdezett kitért a **„Szükség van-e a munkahelyi szakszervezetekre, üzemi tanácsokra?”** kérdés megválaszolására elől. Az összes megkérdezett harmada (35,8 %) állt ki az intézményes munkahelyi érdekvédelem szükségessége mellett.

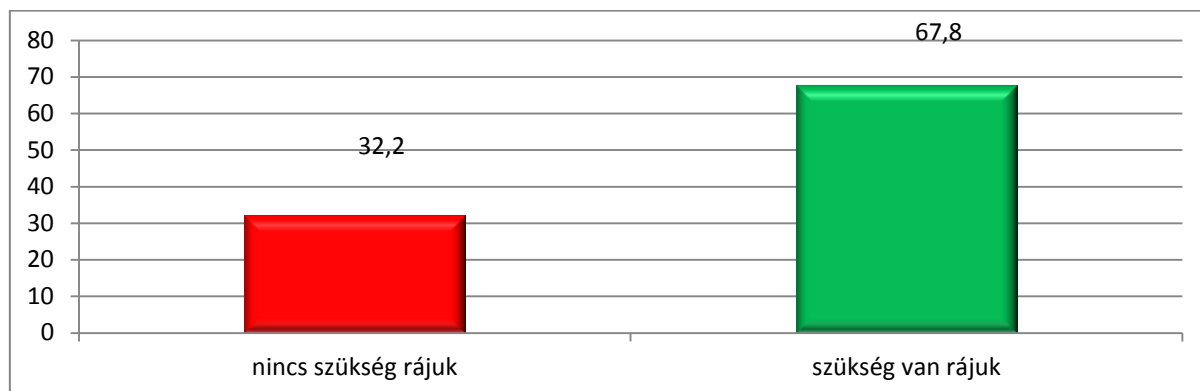
27. sz. grafikon Van-e szükség érdekvédelemre a munkahelyen?



Ha viszont csak az érdemi válaszokat tekintjük, akkor az a biztató kép rajzolódik ki, hogy a válaszolók kétharmada szükségesnek látja a munkahelyi érdekvédelmi szervezetek tevékenységét.

⁵⁵ Azt csak érdekességként jegyezzük meg, hogy a szakszervezeti tagok (a mintában mindössze 4,6 százalékos arányt képviselnek) elégedettségi átlaga még némileg alacsonyabb is volt a minta egészének 3,24-es átlagánál (szakszervezeti tagok: 3,21; korábban szakszervezeti tagok: 2,92; korábban sem, most sem szakszervezeti tagok: 3,31).

28. sz. grafikon Az intézményes érdekvédelem szükségességének megítélése



Az érdekvédelmi szervezetek munkájának szükségességét leginkább **részvénytársasági**⁵⁶ formájú, **nagy méretű** (100 fő feletti létszámú⁵⁷) és részben vagy egészben **külföldi tulajdonú**⁵⁸ vállalatok dolgozói hangoztatták.

Érdekességként jegyezzük meg, hogy az **on-line** minta válaszolói elkötelezettebbek az intézményes érdekvédelem mellett: a minta 56,2 százaléka, az érdemben válaszolóknak pedig 83,4 százaléka tartotta szükségesnek az érdekvédelmi munkát.

Az érdekvédelmi jogosultságok alakulása - munkavállalói szemmel

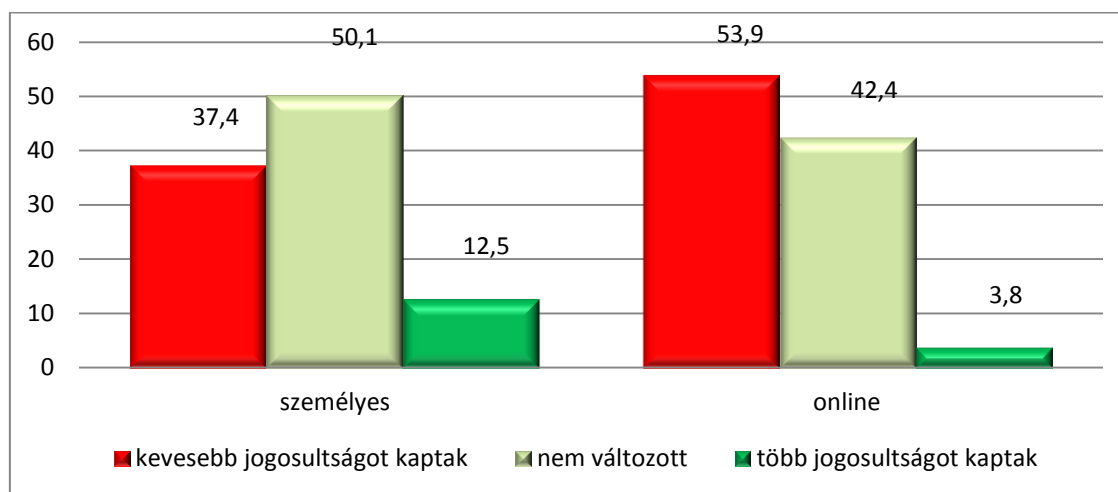
Szintén meglepő volt számunkra, hogy a **személyes** minta tagjainak 45 százaléka úgy tudja, hogy a szakszervezeti, üzemi tanácsi jogosultságok az utóbbi egy-két évben nem változtak vagy éppen még bővültek is. Ha viszont csak az érdemi válaszolókat tekintjük, akkor ez a véleménycsoport már csaknem kétharmados arányúnak (62,6 %) bizonyult. Úgy tűnik tehát, hogy itt van egy nagyfokú munkavállalói **tájékozatlanság**, ami azonban nyilvánvalóan nem maguknak a munkavállalóknak róható föl. Az **on-line** minta esetében a tájékozatlanság kisebb arányú (30,6, ill. 46,2 %-os) volt.

⁵⁶ 80,8 %

⁵⁷ 79,9 %

⁵⁸ 77,4 %

29. sz. grafikon Az érdekvédelmi jogosultságok változása



A munkahelyi érdekvédelmi szervek munkájának megítélése

Két mutató jelzi összegzően ezt a megítélést: *egyfelől* az, hogy milyen a munkahelyi érdekvédelmi szervek munkájával kapcsolatos elégedettség mértéke ötfokú skálán mérve, *másfelől* pedig a megkérdezettek mekkora hányada (hány százaléka) méltányolja e szervek erőfeszítéseit (mondja azt, hogy „megtesznek minden tőlük telhetőt”).

Nézzük először az átlagokat. Nos, a személyes mintában az elégedettség átlagban 3,24 volt, tehát közepes vagy annál valamivel jobb értékelést kapott; ugyanakkor a személyes minta tagjainak 42,3 százaléka, az érdemi választ adók 75,1 százaléka méltányolta e szervek erőfeszítéseit.

Átlag (3,24) feletti **elégedettség** a szellemi foglalkozásúakra (3,51), azon belül a vezetők-re-irányítókra (3,65) és a beosztott diplomásokra (3,53); az egyetemi-főiskolai végzettségűekre (3,65), a budapestiekre (3,56) és a betéti társaságoknál dolgozókra (3,51) volt jellemző. Velük szemben találhatók a szakképzetlen fizikaiak (2,96), a falun lakók (2,97), az egészségi problémával küzdők (2,88) és az atipikus foglalkoztatásúak (2,58).

Az on-line válaszolók sokkal kritikusabban értékelték: körükben az elégedettségi átlag lényegesen elmarad a személyes kérdezés során kialakult átlagszinttől, hiszen az mélyen a **negatív értékelési tartományban** húzódik meg (2,32!). Bár itt is van egy egyharmados elzárkózási arány, de az érdemi válaszok mégis azt mutatják, hogy az on-line kitöltésre inkább a helyzetükkel, munkaszervezeti tapasztalataikkal elégedetlenek, s az elégedetlenségüket kibeszélni akarók vállalkoztak.

Ami a százalékos elégedettségi adatokat illeti: a személyes minta tagjainak (pontosabban a kérdésre érdemben válaszolóknak) háromnegyede **méltányolta** a munkahelyi érdekvédelmi szervek erőfeszítéseit. Ez a pozitív (támogató) attitűd ennél is nagyobb arányban jelent meg a nagyobb méretű - 200 fő feletti - cégeknél (80,8 %), az ipar (80,2 %),

ill. a szállítás, posta és távközlés, raktározás (81,4 %) ágazatában, a külföldi tulajdonú cégeknél (81,6 %), a szakközépiskolai, technikumi végzettségűek (80,1 %), az ügyviteli-adminisztratív dolgozók (83,0%), az irányító-vezető kategóriába tartozók (84,4 %), a szakszervezeti tagok (84,5 %), továbbá a 126-225 ezer forint nettó jövedelműek (81,2-83,3 %) körében.

Ezzel szemben az érdekvédelmi szervek munkáját **nem méltányolók** (azzal elégedetlenek) aránya átlag (25 %) feletti a **2-4 fős cégeknél** (31,1 %), az **egyéni vállalkozásoknál** dolgozók (33,3 %), az **alacsonyabb iskolai végzettségűek** (28,8-31,8 %)⁵⁹, a **segédmunkások** (39,5 %)⁶⁰ a **szakképzetlen fizikaiak** összességében (30,7 %), a **beosztott diplomások** (30,9 %), az **atipikus foglalkoztatásúak** (44,8 %)⁶¹, a **szabadban, terepen dolgozók** (30,7 %), az **alacsony jövedelműek** (32,8-36,7 %)⁶² között.

A munkahelyi érdekvédelmi szervek munkájának méltánylása terén van néhány munkaszervezeti, ill. személyes jellemző, melyek lényegében „**függvényszerű**” összefüggésben állnak a válaszokkal. Ilyenek:

- a **munkaszervezet mérete**: a kisebb létszámú munkahelyektől a nagyobbak felé haladva nő a méltányoltság⁶³ (68,9 → 82,2 %)
- az **iskolázottsági szint**: az általános iskolai végzettségűektől a diplomások felé haladva nő a méltányoltság (71,0 → 77,7 %)
- a **háztartások jövedelmi helyzete**: a gond nélküliektől a nehézségekkel küzdők felé haladva nő a méltányoltság (58,6 → 80,6 %)
- a **munka jellege**: a fizikaiaktól a szellemiek „felé haladva” nő a méltányoltság (73,2 → 78,7 %)
- a **munkaviszony hossza** a jelenlegi munkahelyen: a max. 5 évtől a 20 évnél is hosszabb csoport felé haladva némileg nő a méltányoltság (73,3 → 77,6 %)
- a **szakszervezeti tagság**: a nem szakszervezeti tagoktól (akik korábban sem voltak azok) a korábban szakszervezeti tagokon át a jelenlegi tagok felé haladva nő a méltányoltság (73,7 → 84,5 %)
- a **munkahelyi viszonyok bármelyik komponensével való elégedettség**: az elégedetlenektől az ambivalenseken át az elégedettek felé haladva nő a méltányoltság (56,8⁶⁴ → 81,5⁶⁵ %).

⁵⁹ Max 8 általánost végzettek: 29,6 %; szakiskolát végzettek: 31,8 %; szakmunkásképzőt végeztek: 28,8 %.

⁶⁰ Az adat interpretálásakor figyelembe kell venni, hogy erre a kérdésre mindössze csak 38 segédmunkás válaszolt!

⁶¹ Az adat interpretálásakor figyelembe kell venni, hogy erre a kérdésre mindössze csak 29 atipikus foglalkoztatású válaszolt!

⁶² A max. 75 ezer forint nettó jövedelműek: 34,2 %; az 51-75 ezer forint nettó jövedelműek: 36,7 %; a 76-100 ezer nettó jövedelműek: 32,8 %).

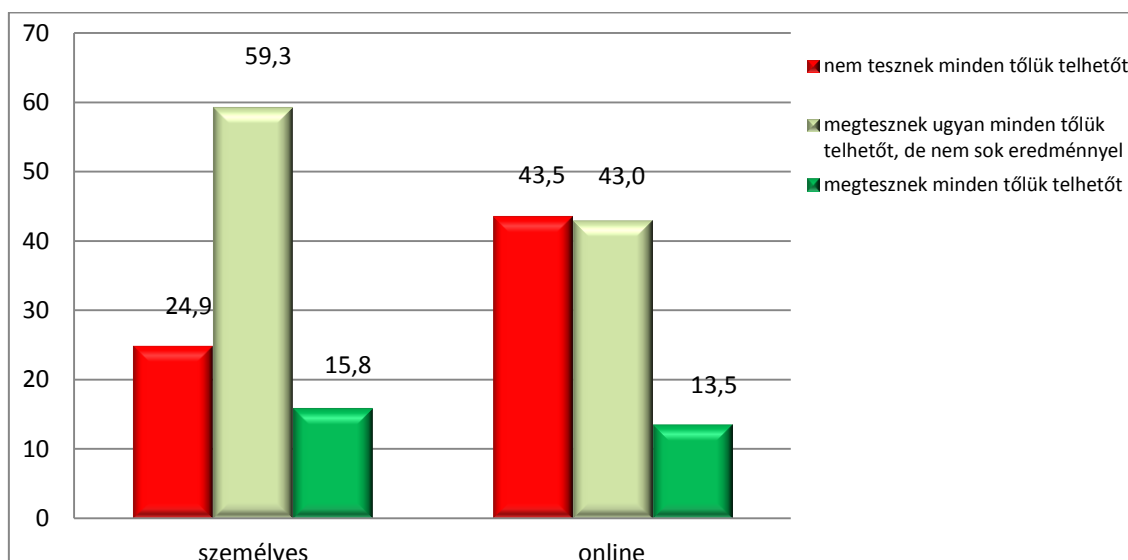
⁶³ Ez meglepő összefüggés, hiszen a munkahelyi érdekvédelmi szervek munkájával kapcsolatos elégedettség szintje pontosan fordított irányú összefüggést mutatott. Válaszra vár tehát a kérdés, hogy itt a „nem vagyok vele elégedett, de méltányolom” ill. az „elégedett vagyok vele, de úgy látom nem tesznek meg minden tőlük telhetőt” esetével állunk-e szemben.

⁶⁴ A közvetlen munkatársakkal kapcsolatos elégedettség

⁶⁵ A munka erkölcsi megbecsültségével való elégedettség

Az **on-line** válaszolók lényegesen kritikusabbnak bizonyultak. Bár körükben is igen magas volt a válaszadás előli kitérés arány (minden öt kitöltő közül csak ketten válaszoltak), de az érdekműködő válaszolók csaknem fele (43,5 %) viseltetett kritikusán az érdekvédelmi szervezet munkájával kapcsolatban, s valamivel több, mint felük (56,5 %) méltányolta a munkahelyi szakszervezet, üzemi tanács erőfeszítéseit.

30. sz. grafikon Az érdekvédelmi tevékenység munkavállalói értékelése



7.15 Sztrájk-attitűdök

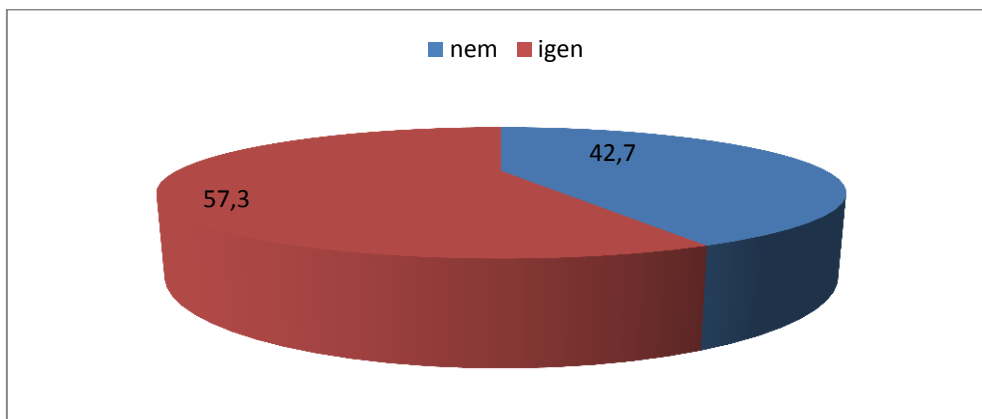
Az érdekvédelemben történt változások megítélésében nagy különbségek mutatkoznak a munkáltatói és a munkavállalói **interjúk** tekintetében is. Míg a **munkáltatói oldal** méretéből vagy szerkezetéből adódóan nem túlzottan foglalkozik a munkavállalók érdekvédelmével vagy az azzal kapcsolatos szervezetekkel, addig a **munkavállalói oldal** egyhangúán kiemeli a szakszervezetek és üzemi tanácsok létjogosultságának fontosságát. Egyhangúán kiemelik, a szakszervezetek jogkörének nagymértékű csökkenését, mely ellehetetleníti munkájukat. Ez a jogkör csökkenés a sztrájkjogokra is kiterjed, mely további hátrányokat szül a munkavállalói környezetben. Mindezek a változások feszültséget eredményeznek a munkavállalók és szakszervezeti tagok között.

A kérdőíves **személyes** adatfelvétel szerint a sztrájkjognak - mint a munkavállalói érdekek talán legkeményebb érvényesítési eszközének - a támogatása a **munkáltatók** kicsit több mint fele számára elfogadható eszköz. A munkáltatók 57,3%-a elfogadhatónak tartja a sztrájkot, mint végső érdekvédelemesítési eszközt, annak ellenére, hogy ennek az eszköznek az alkalmazása általában a munkáltató számára jár leghátrányosabb következményekkel. Könnyen lehetséges azonban az, hogy a munkáltatók biztonságban érzik magukat, nem

érzik sztrájkfenyegetettséget, így a sztrájkra nem, mint reális veszélyre, hanem mint elméleti lehetőségre gondolnak.

A sztrájkkal kapcsolatos kérdések csak a személyes adatfelvételben szerepeltek, így adataink csak ebből az adatfelvételtől vannak.

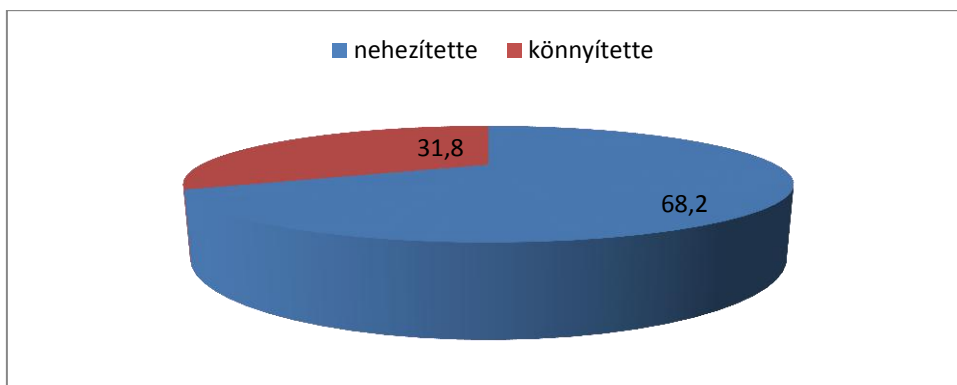
31. sz. grafikon Ön elfogadhatónak tartja-e, hogy munkavállalói érdekeik védelme céljából a munkavállalók - végső esetben - sztrájkhoz is folyamodhassanak?



Az ingatlanügyletekkel, bérbeadással foglalkozó hét vállalkozás között egy sem volt, aki támogatná a munkavállalók sztrájkhoz való jogát, a hat energiaszolgáltatással és öt oktatással foglalkozó cégnek pedig mindegyike támogatta azt.

A sztrájk jogi szabályozásának elmúlt néhány évben történt változását a többség 68,2% úgy látja, hogy nehezebb lett ennek az érdekvédelmi eszköznek az igénybe vétele, a jogi szabályozás szűkítette a jogszerű munkavállalói sztrájk lehetőségét.

32. sz. grafikon Hogyan tudja, az utóbbi néhány évben a munkavállalói sztrájk lehetőségét a jogi szabályozás könnyítette vagy nehezítette?



Ahogy a fentiekben látható a többség elismeri a munkavállalók sztrájkhoz való jogát (57,3%) és még nagyobb arányban (68,2%) látják úgy, hogy a jogszabályi változások következtében nehezebbé vált a sztrájkjog érvényesítése. A fenti változásokat a munkaadók kicsit több, mint fele nem támogatja, 10,5%-uk egyáltalán nem, 44,9%-uk pedig inkább nem, így összesen a válaszolók 55,4%-a ellenzi a sztrájk-szervezés feltételeinek nehezítését.

24. sz. táblázat Ön egyetért azzal, ahogy a munkavállalói sztrájk lehetőségét a jogi szabályozás megváltoztatta?

		esetszám	érvényes %
Érvényes	egyáltalán nem	49	10,5
	inkább nem	210	44,9
	inkább igen	173	37,1
	teljes mértékben	35	7,5
	Összesen:	467	100,0
Hiányzó	nem tudja	161	
	nem válaszolt	173	
	Összesen:	333	
Összesen:		800	

A kérdőív egyik témájánál sem tapasztaltunk olyan mértékű válaszhíányt, mint a sztrájkkal kapcsolatos kérdéseknél. Lehet, hogy ezen a területen kevésbé tájékozottak a munkaadók, de az is lehetséges, hogy ezt a területet különösen „érzékenynek” értékelték és inkább nem kívántak véleményt nyilvánítani.

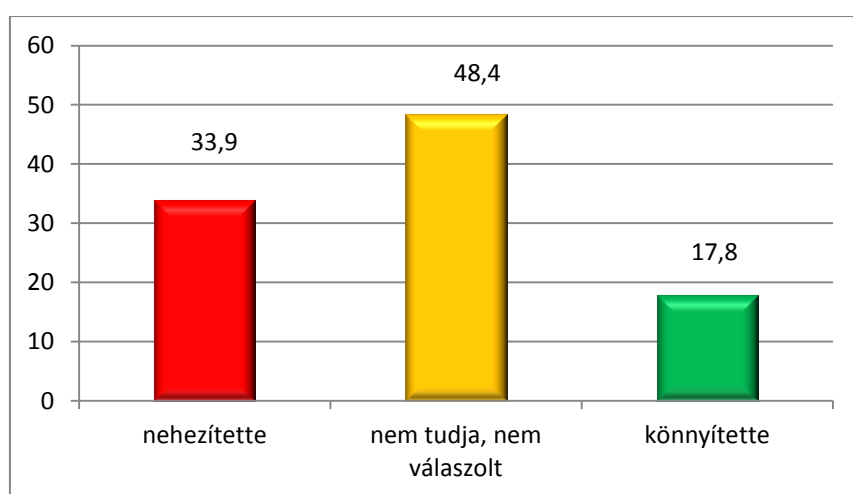
Az első sztrájkra vonatkozó kérdésre - *Ön elfogadhatónak tartja-e, hogy munkavállalói érdekeik védelme céljából a munkavállalók - végső esetben - sztrájkhoz is folyamodhassanak?* – a válaszolók 22,8%-a, a másodikra - *Hogyan tudja, az utóbbi néhány évben a munkavállalói sztrájk lehetőségét a jogi szabályozás könnyítette vagy nehezítette?* - a válaszolók 47,7%-a, a harmadik kérdésre pedig - *Ön egyetért azzal, ahogy a munkavállalói sztrájk lehetőségét a jogi szabályozás megváltoztatta?* – a kérdezett munkaadók 41,6%-a nem tudott, vagy nem akart válaszolni.

A munkavállalói személyes adatfelvétel során (ez a témakör az on-line adatfelvételben nem szerepelt) a munkavállalók sztrájk-attitűdjeit három metszetben vizsgáltuk: a tájékozottság, a viszonyulás és a részvételi hajlandóság terén. Összességében azt mondhatjuk, hogy jelentős arányú tájékoztatlanság, nagyarányú sztrájktól való idegenkedés, s mérsékelt sztrájkhajlandóság jellemzi a megkérdezett munkavállalókat.

Tájékozottság a sztrájkjoggal kapcsolatos fejleményekről

Mivel itt egyszerű ismereti kérdésről volt szó, ezért a „nem tudom” válaszok egészen magas (48,4 %) aránya itt most nem kitérés, elzárkózási reakciót tükrözött, hanem valóban az e téren mutatkozó **nagyfokú tájékoztatlanságra** utal. A megkérdezettek fele tehát valóban nem tudta, hogy az utóbbi néhány évben a munkavállalói sztrájk lehetőségét a jogi szabályozás könnyítette vagy nehezítette; a másik felének harmada pedig egyenesen úgy tudta, hogy ezen a téren könnyítés történt! A 2002 fős mintából mindössze 678 főnek (33,9 %) voltak helytálló ismeretei erről a kérdésről.

33. sz. grafikon A munkavállalói sztrájk lehetőségét a jogi szabályozás könnyítette vagy nehezítette?



Feltűnő (de az érdekvédelemmel foglalkozók valószínűleg tudják rá a választ), hogy csak egyetlen ágazati terület, a **szállítás, posta, távközlés, raktározás** dolgozói mutatnak az átlagnál lényegesen nagyobb fokú (44,6 %-os) tájékozottságot.

Az viszont több mint figyelemre méltó, hogy a sztrájkjoggal kapcsolatos tájékozottság nem iskolázottság vagy olvasottság kérdése, hanem sokkal inkább a **rossz szociális**⁶⁶ ill. a **jobb jövedelmi**⁶⁷ helyzettel, továbbá a **munkahelyi viszonyokkal (főként a megbecsültséggel) való elégedetlenséggel**⁶⁸ függ össze. Külön is fel kell hívnunk a figyelmet az **irányító, vezető** kategóriába tartozók⁶⁹ tájékozottságára. Itt elsősorban nem a felső vezetés tagjairól van szó, hanem azokról, akik a munkaadók és a munkavállalók

⁶⁶ Azok körében, akik **háztartásának anyagi helyzete romlott** az utóbbi egy évben: 49,1 %; akik **egészségi problémával küzdenek**: 43,1 %,

⁶⁷ A **201-225 ezer** forint nettó jövedelműek körében: 49,2 % (n=59!); a **251-275 ezer** forint nettó jövedelműek körében: 52,6 % (n=19!); a **300 ezer feletti** nettó jövedelműek körében: 61,5 % (n=26!).

⁶⁸ Elégedetlen a munkahelyi **érdekvédelmi szervek munkájával**: 52,3 %; elégedetlen munkájának **erkölcsi megbecsültségével**: 47,1 %; elégedetlen munkájának **anyagi megbecsültségével**: 41,7 %; elégedetlen a **vezetés hozzáállásával**: 41,6 %; elégedetlen munkájának **tartalmával**: 41,3; elégedetlen **összességében a munkájával**: 40,0 %.

⁶⁹ **Közvetlen termelésirányítók**: 40,4 % (n=52!); **alsó vezetők** (osztályvezető alatt): 50,0 % (n=40!); **középszintű vezetők** (osztályvezetők): 46,7 % (n=75!); **vezető, irányító összesen**: 44,1 %.

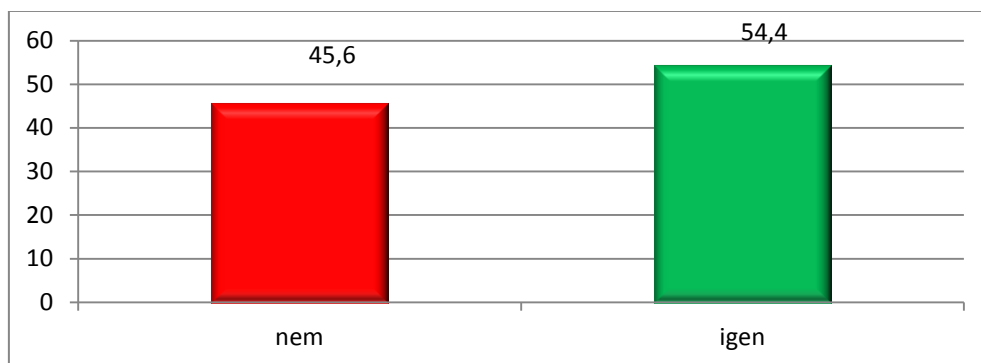
„ütközőzónájában” vagy legalábbis „kontakt zónájában” helyezkednek el, s ezáltal a csúcsvezetőknél jobban ismerik ezt a területet. De úgyszintén szembeötlő, hogy a még a **szakszervezeti tagok** tájékozottsága sem mutat kiemelkedő fokú tájékozottságot ezen a téren.

A sztrájkhoz való viszony és a részvételi hajlandóság

A magyar munkavállalókkal (s magával a civil társadalom egészével) kapcsolatban eddig is tudtuk, hogy az érdekérvényesítés területén mérsékelt szervezettség és mérsékelt aktivitás jellemző. A politikai szociológia nyelvén kifejezve: sem konfliktusokozó képességük, sem pedig konfliktusokozó hajlamuk nincs. Adatfelvételünk ezt inkább alátámasztani, sem mint cáfolni látszik.

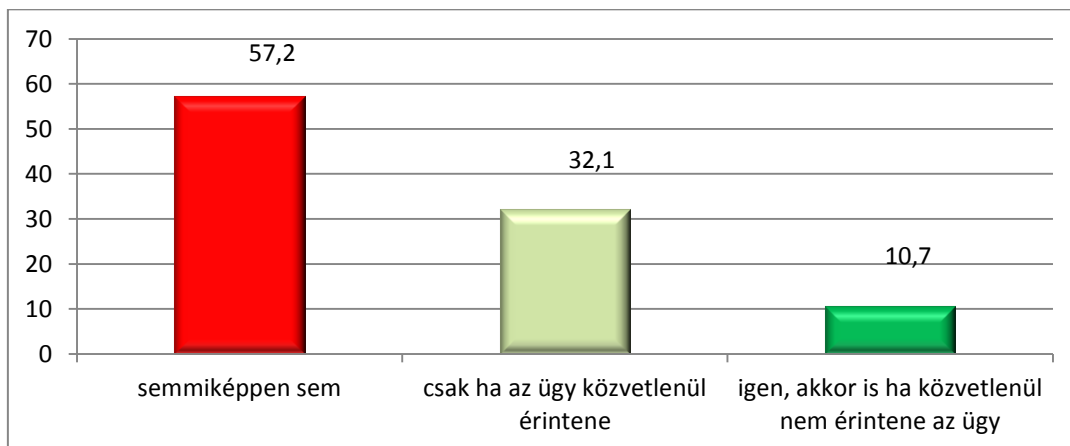
A **sztrájkhoz** mint érdekvédelmi/érdekérvényesítési eszközhöz **való viszony** rávilágít a versenyszféra munkavállalóinak habitusára, pontosabban az adott habitussal (elfogadó/ellenző) rendelkezők sajátos arányára. Azt láthatjuk, hogy közel fele-fele arányú a két ellentétes habitust képviselők tábora, azaz ebben a munkavállalói körben összegzésében nincs meg a - a politikai szociológia kifejezését használva – **konfliktus okozási hajlam**.

34. sz. grafikon Elfogadhatónak tartja-e, hogy munkavállalói érdekeik védelme céljából a munkavállalók - végső esetben - sztrájkhoz is folyamodhassanak?



A **sztrájkban való részvételt** illetően még inkább a „pacifisták” felé billen a mérleg nyelve: a többség ugyanis semmiképpen sem venne részt egy esetleges sztrájkban (még akkor sem, ha ez egy „végső esetben” alkalmazott eszköz lenne).

35. sz. grafikon Részt venne-e Ön munkavállalói sztrájkban?



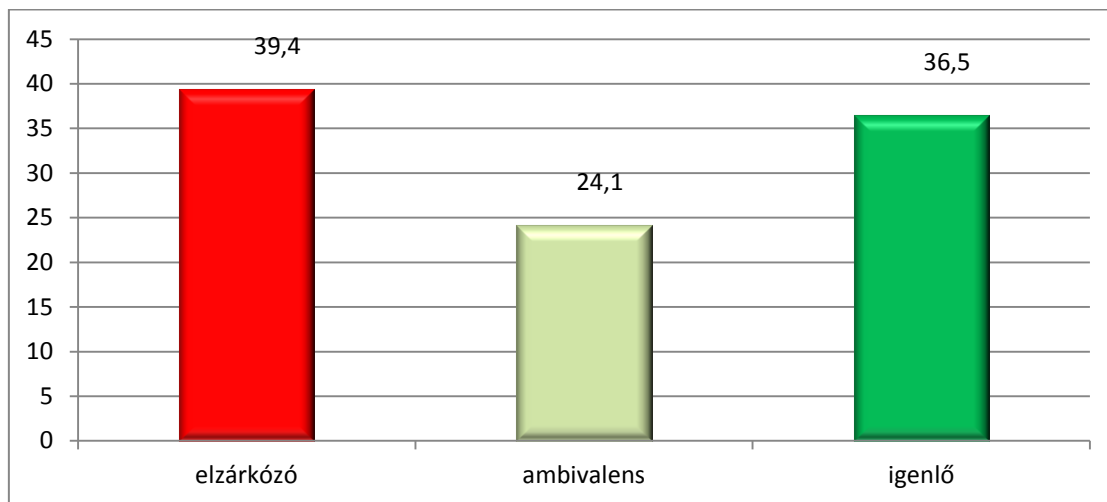
Tehát: a válaszolók csaknem fele a sztrájkot még végső esetben sem tartja elfogadhatónak a munkavállalói érdekek védelme céljából; több mint felük pedig semmiképpen (még végső esetben sem) nem venne részt sztrájkban. Különösen figyelemre méltó, hogy milyen különösen alacsony a szolidaritási sztrájkban való részvételre vonatkozó affinitás.

Feltűnt nekünk, hogy a sztrájk-attitűdökre vonatkozó kérdéseink messze nem bizonyultak annyira kényes kérdésnek, mint amellyel a munkahelyi érdekvédelmi szervekhez való viszony megfogalmazását kértük (a sztrájk-attitűdök esetében a kitérés/elzárkózási arány szinte elhanyagolható volt, mindössze 6,6 és 8,3 % között mozgott).

Az elemzés céljára (a sztrájk elfogadhatóságára és a benne való részvételre vonatkozó válaszok alapján) létrehoztunk egy csoportosítást, mely a sztrájkkal kapcsolatos beállítódásokat összegzően mutatja: az **„elzárkózók”**, az **„ambivalensek”** és az **„igenlők”** csoportjait.⁷⁰ A három csoport egy új változót hoztunk létre, mely a fenti két szempontot ötvözve mutatja be a jellegzetes munkavállalói sztrájk-attitűdöket. Három nagyobb csoportot hoztunk létre: az **„elzárkózók”** kategóriáját (akik még végső esetben sem tartják elfogadhatónak a sztrájkot, s ők maguk pedig semmiképpen sem vennének részt benne); az **„igenlők”** kategóriáját (akik végső esetben elfogadhatónak tartják a sztrájkot, s maguk is részt vennének benne); továbbá az **„ambivalensek”** kategóriáját (akik bár nem tartják elfogadhatónak a sztrájkot, ám mégis részt vennének benne ill. akik elfogadhatónak tartják ugyan, de mégsem vennének részt benne).

⁷⁰ **Elzárkózók:** akik még végső esetben sem tartják elfogadhatónak a sztrájkot, s ők maguk pedig semmiképpen sem vennének részt benne; **ambivalensek:** akik bár nem tartják elfogadhatónak a sztrájkot, ám mégis részt vennének benne ill. akik elfogadhatónak tartják ugyan, de mégsem vennének részt benne; **igenlők:** akik végső esetben elfogadhatónak tartják a sztrájkot, s maguk is részt vennének benne

36. sz. grafikon A sztrákhhoz való munkavállalói viszony



A sztrájk-attitűdöket befolyásoló tényezők, avagy a potenciális „hátszág”

Megvizsgáltuk, hogy mely munkavállalói csoportokban mutatkoznak az átlagosnál (39 %) magas arányúnak az „elzárkózók”, s az átlagosnál (37 %) magasabbnak az „igenlők”.

Az **elzárkózók** tekintetében felülreprezentáltságot mutatnak a **betéti társaságoknál** (50,2 %), a **2-4 fős cégeknél** (48,9 %),⁷¹ a **10 főnél kisebb cégeknél** (59,3 %), a **mezőgazdaságban** (53,3 %), az **egészségügyi és szociális ellátásban** (69,6 %!),⁷² a **személyi szolgáltatásokban** (64,8 %!)⁷³ és a **községekben működő cégeknél** (54,0 %) dolgozók; a **legalacsonyabb jövedelműek**⁷⁴ a **mezőgazdasági fizikai** foglalkozásúak (58,8 %)⁷⁵, a **felső vezetők** (56,2 %)⁷⁶, a munkahelyükön a **szabadban** (nem irodában, nem műhelyben) dolgozók: 55,4 %, továbbá a munkájuk **anyagi megbecsültségével elégedettek** (49,1 %).

Az **igenlők** arányát tekintve felülreprezentáltságot mutatnak a **részvénytársaságok** (47,2 %), az **50 fő feletti cégek** (45,1 %), a **szállítás, posta és távközlés, raktározás** ágazata (58,7 %!), a **vegyes - magán és közösségi - tulajdonú cégek** (58,8 %)⁷⁷, a **részben vagy egészben külföldi tulajdonú cégek** (45,3 %) dolgozói, a **változó helyszíneken** dolgozók

⁷¹ n=47!

⁷² n=46!

⁷³ n=54!

⁷⁴ Max. 50 ezer forint nettó jövedelműek.

⁷⁵ n=51!

⁷⁶ n=32!

⁷⁷ n=68!

(45,4 %), az **alsó vezetők** (47,4 %)⁷⁸, a **szakszervezeti tagok** (60,9 %), továbbá a **rossz anyagi helyzetűek**⁷⁹ és a **munkájukkal-munkahelyükkel elégedetlenek**.⁸⁰

Az **elzárkózás** tekintetében mutatkozó összefüggések között fel kell figyelni a néhány fős munkaszervezeteknél, továbbá a mezőgazdaság, de különösen a humán szolgáltatás területén tevékenykedő cégek dolgozói körében tapasztalható igen magas elzárkózási rátára. Ugyanakkor nem lehet nem észrevenni a szállítás, posta, távközlés, raktározás szférájának igen magas „**militancia**” hajlamát. A kutató itt azt a hipotézisét fogalmazza meg, hogy ez a „konfliktus-okozó hajlam” valószínűsíthetően összefügg a szféra „konfliktus-okozó képességének” magasabb fokával is.

Az elzárkózás/igenlés dimenzió tekintetében is mutatkozik néhány **függvényszerű összefüggés**: annál nagyobb a hajlam a sztrájkban való részvételre, minél nagyobb méretű a cég; minél rosszabb a háztartás anyagi helyzete; minél régebben dolgozik valaki a cégnél; minél elégedetlenebb valaki a munkarenddel, az anyagi megbecsültséggel, az erkölcsi megbecsültséggel, a béren kívüli juttatásokkal és a munkahelyi légkörrel.

7.16 Nőtt-e az atipikus foglalkoztatás?

Az **interjúkban** elhangzottak szerint az atipikus foglalkoztatás – amennyiben volt az adott munkahelynél – nem változott jelentős mértékben. A **munkavállalói** oldal ugyanakkor kiemelte, hogy költséghatékonysági szempontból a munkáltatói oldalnak megéri atipikus foglalkoztatottságban alkalmazni az embereket, ilyen például a munkaerő kölcsönzés. Kiemelték, hogy az új Munka Törvénykönyve ilyen szempontból tartalmaz változásokat, melyek kedveznek a munkaadói oldalnak.

A **munkaadói kérdőíves** adatfelvételek alapján az atipikus foglalkoztatás tekintetében két szempontot érdemes külön megvizsgálni, egyfelől azoknak a cégeknek az arányát, ahol korábban sem volt és jelenleg sincs atipikus foglalkoztatott, másrészt az atipikus foglalkoztatottak arányának változását azoknál a vállalatoknál, ahol vannak ilyen foglalkoztatottak.

⁷⁸ n=38!

⁷⁹ Akik **háztartásának anyagi helyzete az utóbbi egy évben sokkal rosszabb lett**: 45,5 %, akik **háztartása jövedelmi nehézségekkel küzd** (nélkülözik vagy hónapról-hónapra anyagi gondjai vannak): 45,6 %.

⁸⁰ **Elégedetlen munkájának anyagi megbecsültségével**: 48,5 %, **elégedetlen munkájának erkölcsi megbecsültségével**: 48,5 %, **elégedetlen a béren kívüli juttatásokkal**: 46,3 %, **elégedetlen a munkarenddel, munkaidő beosztással**: 45,8 %, **elégedetlen a munkahelyi légkörrel** (44,4 %).

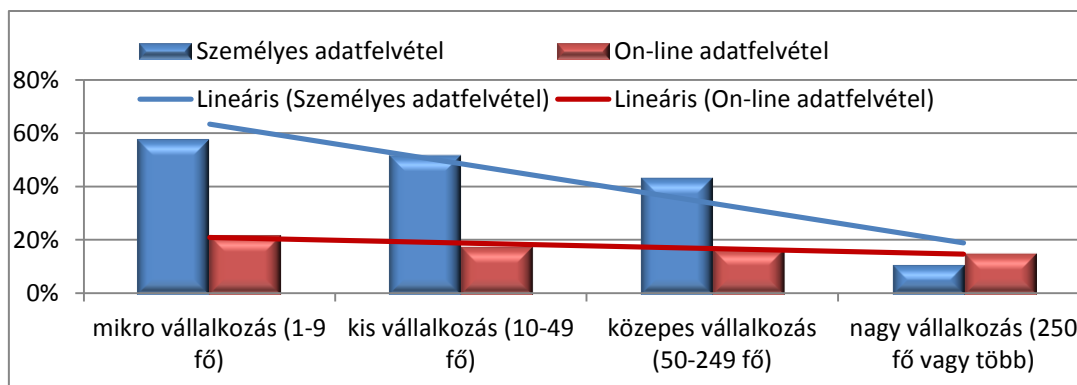
25. sz. táblázat Az Önök cégénél, vállalatánál, az utóbbi egy-két évben hogyan változott az atipikus foglalkoztatottak aránya?

	személyes adatfelvétel		on-line adatfelvétel	
	Esetszám	Érvényes%	Esetszám	Érvényes%
csökkent	15	1,9	102	15,2
nem változott	298	38,1	365	54,6
nőtt	31	4,0	79	11,8
nem volt és jelenleg sincs atipikus foglalkoztatott	439	56,0	123	18,4
Összesen:	784	100,0	669	100,0

Lényeges különbség mutatkozik a személyes és az on-line adatfelvétel között abban, hogy milyen mértékben foglalkoztatnak a cégek munkavállalókat atipikus foglalkoztatás keretében. A személyes adatfelvétel munkáltatói szerint a szervezetek 56%-ánál nem volt és jelenleg sincs atipikus foglalkoztatottság, ami megegyezik a Menedzsment és HR Kutató Központ által közölt (57%-os) magyarországi aránnyal.⁸¹ Az on-line adatfelvételben résztvevők lényegesen kisebb arányban jelezték ezt a cégeiknél, vagyis az on-line adatfelvételben válaszoló munkaadók cégeinél lényegesen elterjedtebb az atipikus foglalkoztatás. Összességében az atipikus foglalkoztatottság területén is – a korábbiakhoz hasonlóan - az tapasztalható, hogy a személyes adatfelvétel reprezentatívabb, jobban leírja a foglalkoztatás jellemzőit ebből a szempontból is, mint az on-line adatfelvétel.

Vállalkozás-méret szerint mindkét adatfelvételben ugyanaz a mintázat jelenik meg, minél kisebb a vállalkozás mérete, annál kevésbé jellemző az atipikus foglalkoztatás a cégnél.

37. sz. grafikon Nincs és nem is volt atipikus foglalkoztatottság, vállalkozás-nagyság szerint

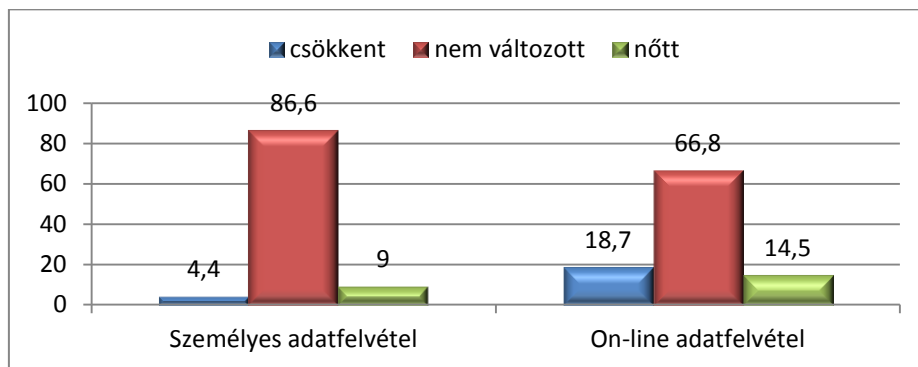


Az atipikus foglalkoztatás változását illetően jellemző a nagymértékű változatlanság – a személyes adatfelvételnél 86,6%, az on-line adatfelvételnél 66,8% - válaszolta azt, hogy cégükönél nem történt változás az elmúlt egy két évben ezen a területen. A változást illetően itt is a személyes adatfelvételben résztvevők válaszaik jeleznek kismértékű javulást (többen válaszolták azt, hogy nőtt, mint azt, hogy csökkent az atipikus foglalkoztatás a cégükönél), míg az on-line adatfelvételnél ez éppen fordítva van, kicsit többen jelezték az atipikus

⁸¹ Magyarországon a vizsgált vállalatok több mint felénél (57%) nem létezik semmilyenfajta atipikus foglalkoztatásra példa. Foglalkoztatás és foglalkoztatási formák 2013. Gödöllő - Révkomárom

foglalkoztatottak csökkenését, mint növekedését. Összességében valószínűsíthetjük, lényeges változás nem történt ezen a területen.

38. sz. grafikon Az atipikus foglalkoztatottak arányának változása azoknál a cégeknél, ahol van ilyen.



Az atipikus foglalkoztatás változása értelemszerűen együtt mozog a létszámváltozással, vagyis a létszámnövekedés egyben az atipikus foglalkoztatottság növekedését, a létszámcsökkenés pedig az atipikus foglalkoztatás csökkenését is maga után vonja.

De a létszámot növelő cégeknek csak 36,3%-a, illetve 38,4%-a növelte az atipikusan foglalkoztatottak létszámát, vagyis a bővülésnél tíz cég közül csak kevesebb, mint négy választotta ezt az alkalmazási formát (is).

Ez azt mutatja, hogy a cégek inkább előnyben részesítik a foglalkoztatás megszokott tipikus formáit. Azoknál a cégeknél, ahol nem változott a létszám, csak 2,5%-kal, illetve 5,8%-kal bővült az atipikusan foglalkoztató cégek aránya, ami szintén arra utal, hogy nagyon kevés cégnél váltják fel a tipikus formákat atipikus foglalkoztatási formával. A létszámcsökkenés pedig egyértelműen csökkenti az atipikus foglalkoztatást, a személyes adatfelvétel esetében azoknál a cégeknél, ahol csökkent a foglalkoztatotti létszám harmaduknál csökkent az atipikus foglalkoztatás is, míg az on-line kérdőív esetében ez az arány 59,7%, vagyis az on-line adatfelvétel tanulsága szerint ha a cégek létszámcsökkentésre kényszerülnek, akkor elsősorban az atipikus formában foglalkoztatott munkavállalóiktól válnak meg.

Az így megfogalmazott kérdésre csak egy longitudinális adatfelvétel tudna választ adni, egy keresztmetszeti kérdőíves vizsgálat, mint a miénk, erre nem alkalmas. A szakirodalom főként nyugat-európai viszonylatban számol be az atipikus foglalkoztatási formák terjedéséről, de egy 2014-es – egyébként igen alapos - hazai doktori disszertáció⁸² egyenesen az atipikus munkaviszonyok magyarországi térhódításáról beszél, mely következtetésre a szerző - állítása szerint – statisztikai adatok elemzése, valamint széleskörű közgazdasági és szociológiai irodalom áttekintése során jutott.⁸³

⁸² Ferencz Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése (doktori értekezés). Széchenyi István Egyetem, Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2014.

⁸³ „Első hipotézisünk szerint az atipikus munkaviszonyok egyértelmű térhódítása figyelhető meg Magyarországon, amely ... elsősorban gazdasági tényezőkre vezethető vissza. Statisztikai adatok elemzése, valamint széleskörű közgazdasági és szociológiai irodalom áttekintése során megállapítottuk, hogy nemcsak Magyarországon figyelhető

Az állítást alátámasztó adatok hiányában megkérdőjeleznénk ezt a hipotézist. A **munkavállalók** körében végzett **személyes** adatfelvételünk folyamatot ugyan nem tükröz, állapotot viszont igen (hiszen reprezentatív mintáról van szó). E szerint az állapot szerint azt mondhatjuk, hogy **az atipikus foglalkoztatás a hazai versenyszféra munkaerőpiacának periférikus jelensége**. Ennek alátámasztására bemutatjuk a reprezentatív minta tagjainak munkaviszony, foglalkoztatási jogviszony szerinti megoszlását.

26. sz. táblázat A munkavállalók munkaviszony-típusai

A MUNKAVISZONY JELLEGE	N	%
határozatlan idejű munkaviszony	1726	86,2
határozott idejű munkaviszony	210	10,5
megbízási díjas jogviszony	12	0,6
bedolgozói jogviszony	6	0,3
részmunkaidős foglalkoztatás	19	0,9
táv munkában történő foglalkoztatás	0	0
munkaerő kölcsönzés keretében történő alkalmazás	3	0,1
alkalmi munkavállalói foglalkoztatás	9	0,4
be nem jelentett alkalmazotti foglalkoztatás	9	0,4
egyéb	8	0,4
ÖSSZESEN	2002	100,0
határozatlan idejű munkaviszony	1726	86,2
határozott idejű munkaviszony	210	10,5
egyéb (atipikus)	62	3,4

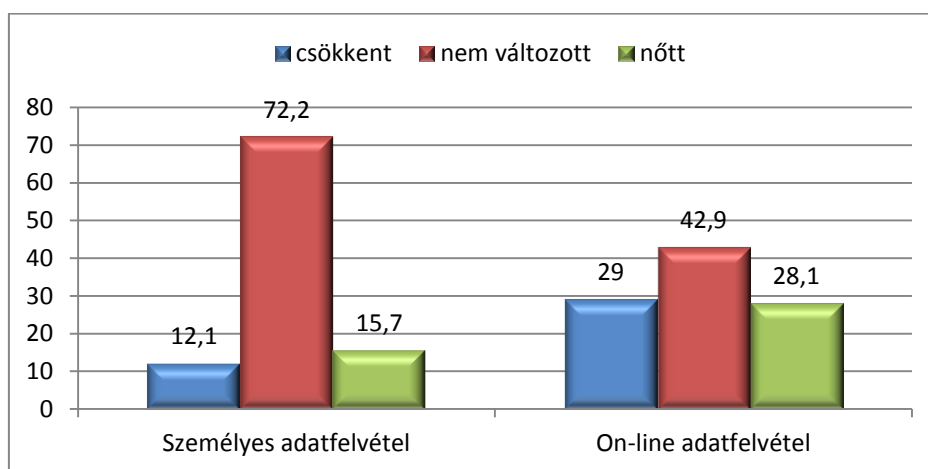
7.17 Bővült-e a foglalkoztatottság?

Az **interjú**s anyag arról tanuskodik, hogy sem a **munkáltatói**, sem a **munkavállalói** oldal nem érzékelt változást a foglalkoztatottság mértékében.

A **kérdőíves** adatfelvételek közül a **munkaadói személyes** minta válaszolói jóval nagyobb mértékű stabilitást (változatlanságot) jeleztek foglalkoztatottak számának alakulásában, mint az **on-line** kérdőívre válaszolók. Előbbiek 72,2%-a, míg az utóbbiaknak csak 42,9%-a válaszolta azt, hogy nem változott a foglalkoztatottak száma az utóbbi egy-két évben a vállalatuknál, cégükénél. A létszámváltozások csökkenése és növekedése összességében nagyjából kiegyenlíti egymást, így a foglalkoztatotti létszám stagnálásáról, vagy nagyon kismértékű növekedéséről beszélhetünk.

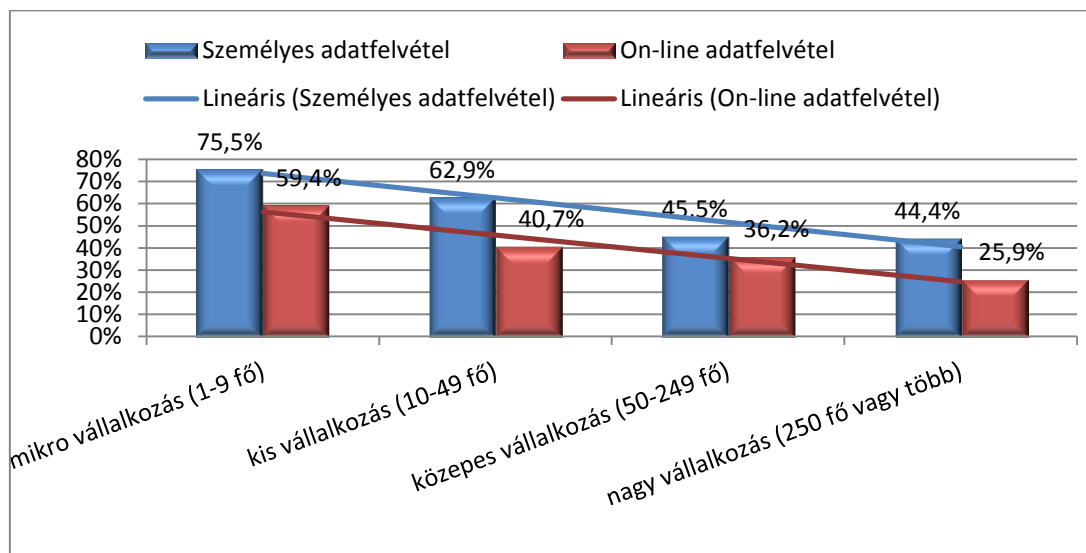
a tipikustól eltérő foglalkoztatási formák számának emelkedése, hanem az Európai Unió tagállamaiban is ...” In.: Ferencz Jácint i.m. 192. o.

39. sz. grafikon Az Önök cégénél, vállalatánál, az utóbbi egy-két évben hogyan változott a foglalkoztatottak száma?



Vállalkozás-nagyság szerint vizsgálva a létszámváltozásokat mindkét adatfelvételnél ugyanaz a tendencia figyelhető meg, a vállalkozás méretének növekedésével csökken azoknak a cégeknek az aránya ahol nem változott a munkavállalói létszám. Ez azt jelenti, hogy a kisebb méretű cégek között jóval magasabb a létszámstabilitást mutatók aránya, a nagyobb cégeknél lényegesen nagyobb létszámmozgások figyelhetők meg.

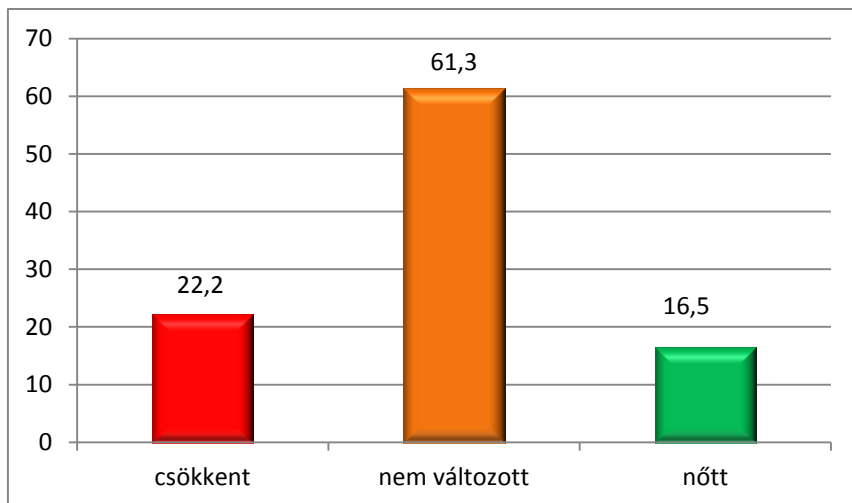
40. sz. grafikon A létszámot nem változtatottak aránya, a vállalkozás mérete szerint



Azoknál a cégeknél, ahol változott a foglalkoztatottak száma - a személyes adatfelvétel adatai szerint – a foglalkoztatotti létszámnövekedés elsősorban a nagyobb cégeknél következett be, a kisebb cégek szinte alig tudták növelni a munkavállalói létszámukat.

A munkavállalói személyes adatfelvétel alapján erre a kérdésre nem tudunk autentikus választ adni. Közvetett választ azonban adhatunk, feltéve, hogy megbízunk a munkavállalók egyéni tapasztalataiban. E szerint minden hatodik (16,5 %) munkavállaló számolt be a foglalkoztatottak számának bővüléséről munkahelyén.

41. sz. grafikon Hogyan változott az utóbbi egy-két évben a foglalkoztatottak száma az Önök cégénél ?



Ez az arány kísértetiesen hasonló ahhoz az arányhoz, akik kedvezőtlen változásokat tapasztaltak munkahelyükön az utóbbi egy-két évben (18,2 %), ill. akik szerint rosszabb lett a dolgozók helyzete a cégnél (17,6 %). Korábban azt feltételeztük, hogy a munkavállalóknak körülbelül ekkora körét érinthették az új Mt. bevezetését követő változások. Erősíteni látszik ezt a feltételezésünket (tudniillik azt, hogy az új Mt. elősegíthette a foglalkoztatás bővülését) az is, hogy a foglalkoztatás bővüléséről ennél valamivel nagyobb arányban számoltak be a **részvénytársaságok** (22,2 %), a **nagyobb méretű** - 100 fő feletti - cégek (24,3-29,2 %), az **ipar** (23,6 %), a **szállítás, posta és távközlés, raktározás** (20,9 %), a **vízellátás, környezet-gazdálkodás** (25,0 %) ⁸⁴, a **közüsségi (közmu) szolgáltatások** (24,3 %) ⁸⁵, a **vegyes nemzeti tulajdonlású** (21,5 %) és a **tisztán külföldi tulajdonú** (31,0 %) vállalatok dolgozói. Tovább erősíti feltételezésünket az is, hogy a foglalkoztatás bővülésének érzékelése összefüggést mutat a **munkahelyi szigor** különböző megnyilvánulásaival ⁸⁶ is.

Mivel ezek a munkahelyek a munkavállalók számára kedvezőtlen folyamatok kapcsán is némi felülreprezentáltságot mutattak (s feltételezhetően ebben a körben ültették át a

⁸⁴ n=28!

⁸⁵ n=37!

⁸⁶ Ahol **nagy súlyt fektetnek a munkavállalók ellenőrzésére**: 26,0 %; ahol **gyakoribb lett a fegyelmi felelősségre vonás** (28,5 %), ahol **gyakoribb lett a károkozás miatti felelősségre vonás** (28,6 %); ahol a cég **nem minden esetben biztosítja a heti 2 pihenőnap kiadását** (20,5 %); előfordult, hogy **valakinek felmondták a határozott idejű munkaviszonyát** (20,7 %); a cég **nem minden esetben biztosítja a 20 nap alapszabadság kiadását az adott évben** (21,6 %).

gyakorlatba az új Mt. rendelkezéseit), ezért óhatatlanul is megfogalmazódik a kérdés: amely körben az új Mt. bevezetésre került (amely körben a munkavállalók kedvezőtlen változásokról számoltak be), abban a körben bővült-e a foglalkoztatás? Ha igen akkor feltételezhetjük, hogy az új Mt. bevezetése elősegítette a foglalkoztatás bővülését. Ez egy látszólagos korreláció csupán avagy ok-okozati viszonyról is szó van?

Azt láthatjuk, hogy a létszám bővülés észlelése összefügg ugyan a **munkahelyi viszonyok szigorításával** is, de elsősorban nem azokkal a szigorodásokkal, melyet az új Mt. tett lehetővé. Az átlagosnál érdemben nagyobb arányban találunk létszámnövekedést azokon a munkahelyeken, ahol a szigor „**hagyományos**” eszközeivel (ellenőrzés, felelősségre vonás) élnek a munkaadók. Az „**új**” eszközök némelyike (pl. ha a munkaadó nem biztosítja a 20 nap alapszabadság kiadását az adott évben, vagy nem biztosítja a heti 2 pihenőnap kiadását, vagy felmondja a határozott idejű munkaviszonyt) mutat ugyan némi összefüggést a létszámnövekedéssel, de ez nem érdemi mértékű.

A munkavállalók válaszaik alapján inkább a **dolgozók helyzetének javulása** van kapcsolatban a foglalkoztatás bővülésével: azok körében, akik szerint munkahelyükön jobb lett a dolgozók helyzete az utóbbi egy-két évben, ott számoltak be legnagyobb arányban (30,4 %) létszám növekedésről.

7.18 Javult-e a vállalatok eredményessége?

Az **interjúk** tapasztalatai alapján eltérőek az eredményesség javulására vonatkozó vélekedések. Míg a **munkáltatói** oldal egyértelmű nyereséget könyvel el a munkaidő hosszabbodása, a szabadságok hossza és a bérezések és juttatások változásai miatt, addig a **munkavállalói** fél nem tapasztalja az eredményesség növekedését. Szerintük a foglalkoztatottság nem nőtt az elmúlt időszakban, a munkamorál és a munkahelyi jóllét csökkent, így ha van is eredményesség a vállalatok működés módjában az csakis a bérek és juttatások csökkenésében keresendő.

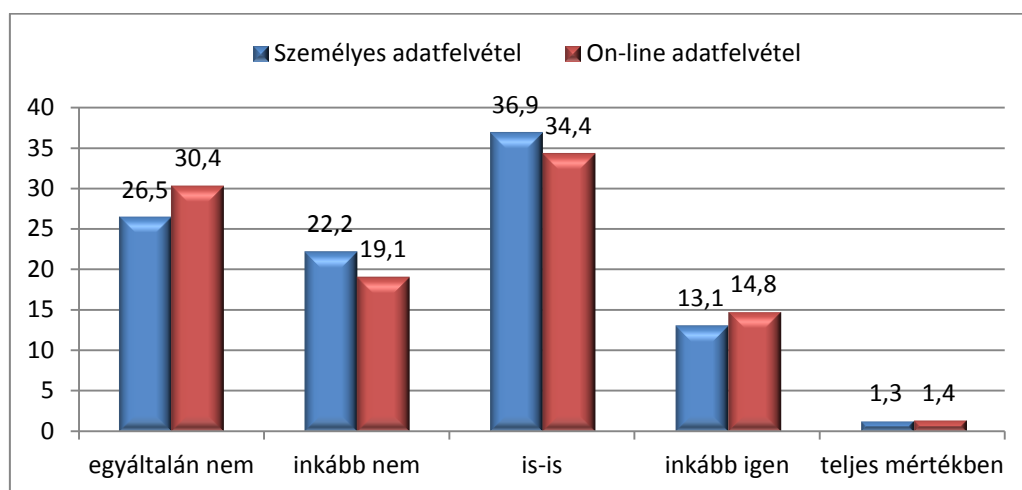
Sem ennél a kérdésnél, sem a többi érintett témakörnél nem találtunk markáns eltérést az egyes régiókban készült interjúkban megszólaló felek véleménye között, vagyis az ország gazdaságilag sikeresebb és kevésbé sikeres térségei között nincsenek tetten érhető különbségek az új Munka Törvénykönyvének fogadtatásában.

Az eredményesebb működés és a vállalati célok elérésének támogatása szempontjából a munkaadók összességében azt fogalmazták meg, hogy ennek a célnak az elérését nem segítik az Mt.-ben eszközölt változtatások.

A **munkaadói személyes** adatfelvételben résztvevők 26,5%-a, az **on-line** adatfelvételben résztvevőknek pedig 30,4%-a határozottan úgy látja, hogy a változtatások hátráltatják az eredményesebb működést és a vállalati célok elérését, további 22,2%, illetve 19,1% pedig úgy, hogy az Mt. változásai inkább rontják, mint javítanák helyzetet. Így összességében a személyes mintának 48,7%-a, az on-line mintának pedig a 49,5%-a van azon az

állásponton, hogy az Mt. változásai nem segítik a cégek eredményesebb működését. A határozott változást nem tapasztalók aránya a személyes adatfelvételnél 36,9%, az on-line adatfelvételnél pedig 34,4%, azok aránya pedig, akik szerint a változások inkább elősegítik az eredményességet, a célok elérését a személyes adatfelvételnél 13,1%, illetve az on-line adatfelvételnél 14,8%. A válaszolóknak csak nagyon kis része (1,3%-a, illetve 1,4%-a) látja úgy, hogy az Mt. változásai határozottan pozitív irányba befolyásolják az eredményességet.

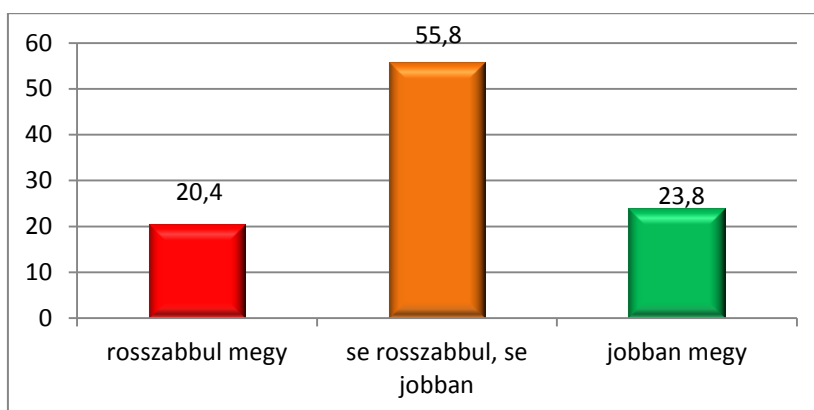
42. sz. grafikon És összességében a Munka Törvénykönyv változása elősegíti-e az Önök cégének eredményesebb működését, céljaik elérését?



A vállalkozások méretének növekedésével az a tendencia figyelhető meg, hogy a méretnövekedéssel párhuzamosan pozitívabb a véleményformálás, vagyis a nagyobb vállalkozások kevésbé értékelik negatívan a változtatásokat, míg a kisebb méretű vállalkozások. Itt is a mikro vállalkozások azok, amelyeket a legkevésbé segítik (vagy inkább akadályozzák) az Mt. változásai.

Öröndetesnek mondható, hogy a **munkavállalók személyes** mintájának közel gynegyede úgy érzi, hogy az utóbbi egy-két évben jobban megy cégének.

43. sz. grafikon Jobban vagy rosszabbul megy az Önök cégének az utóbbi egy-két évben?



Elsősorban azokat a munkahelyeket látják alkalmazottaik jobban teljesítőnek, melyek **nagyobb** (500 fő feletti) **méretűek** (34,8 %) az **ipar** (28,3 %), a **szállítás, posta, távközlés, raktározás** területén (29,9 %) tevékenykednek, a **fővárosban** találhatóak (28,2 %) ill. **külföldi tulajdonban** vannak (37,1 %). Ugyanakkor nagyságrenddel nagyobb arányban látják eredményesebbnek cégüket ott, ahol **a dolgozók helyzete is javult** (60,8%!), s ahol **a foglalkoztatottak száma is nőtt** (59,1 %!). Szintén említésre érdemes, hogy a **munkavállalók számára pozitív munkahelyi gyakorlatok** is érdemi összefüggést mutatnak a cégek eredményességével.⁸⁷

Mindazonáltal nem tagadhatjuk, hogy határozott összefüggés van a **munkahelyi viszonyok szigorítása** és a cég helyzete javulásának érzékelése között. De valamivel erősebb az összefüggés a szigor „**hagyományos**” eszközeinek⁸⁸ alkalmazásával, mint az „**újabbakkal**”.⁸⁹

Megkockáztatjuk azt a hipotézisünket, hogy mintha a „jobban teljesítés” azoknak a cégeknek volna leginkább a jellemzőjük, melyek munkavállalóikkal szemben **követelő (viszonylag szigorú), de egyúttal tisztességes** gyakorlatot folytatnak.

Azaz: nincsenek egyértelmű bizonyítékaink arra, hogy a munkaviszonyoknak a munkavállalók számára hátrányos - az új Mt. által lehetővé tett - szigorítása egyértelműen hozzájárult volna a cégek eredményességének javulásához, ill. a foglalkoztatás bővüléséhez. Ez utóbbiaknak természetesen van összefüggése a szigorításokkal, de látványos adat bizonyítja, hogy elsősorban ott sikerült ezeket elérni, ahol a dolgozók helyzete is jobb lett.

7.19 Összegző értékelések

Az **interjúkban** az új Mt. értékelésénél mind a **munkáltatói**, mind pedig a **munkavállalói** oldalról vegyes megítéléssel találkozhatunk. Vannak olyanok, akik szerint az új szabályozás jobban átlátható, könnyebben el lehet igazodni benne, de vannak olyanok is, akik szerint sokkal bonyolultabb, átláthatatlanabb lett. Ennél a résznél is a **munkavállalói** oldalról érkezett több negatív értékelés.

Összegezve az eddigieket megállapíthatjuk, hogy az új Munka Törvénykönyvével az elemzésre került interjúk tanúsága alapján igazán sem a munkavállalók, sem a munkáltatók, ill. HR-vezetők nem elégedettek, bár jelentős különbségek vannak az elégedetlenség mértékében. A tartalmi elemzés rámutatott arra, hogy nincsen konszenzus abban a kérdésben; hogy a jogszabály további módosításra szorul-e annak érdekében, hogy a munka világának szereplői harmonikusabb munkahelyi légkörben, hatékonyabban

⁸⁷ Ahol **van megállapodás késedelmes bérfizetés esetén fizetendő késedelmi kamatról**: 33,1 %; ahol **mindig tájékoztatják a dolgozókat az ellenőrzési módszerekről, eszközökről**: 31,5 %.

⁸⁸ Ahol a cégnél **van etikai kódex** (30,4 %); ahol **gyakoribb lett a fegyelmi felelősségre vonás** (30,7 %); ahol **gyakoribb lett a károkozás miatti felelősségre vonás** (33,6 %); ahol **jobban ellenőrzik a dolgozókat** (33,5 %); ahol igen **nagy súlyt helyeznek a munkavállalók ellenőrzésére** (34,5 %);

⁸⁹ Ahol előfordult, hogy valakinek **közvetlenül a felmondási tilalom lejártát követően mondtak fel** (29,7 %); ahol előfordult, hogy valakinek **felmondták a határozott idejű munkaviszonyát** (31,6 %); ahol a cég **nem minden esetben biztosítja a heti 2 pihenőnap kiadását** (33,5 %); ahol előfordult, hogy a megkérdezett **munkaszerződésében szereplőtől eltérő munkahelyen foglalkoztatták** (35,1 %).

tudjanak a továbbiakban együttműködni. Szorgalmazzák az érintett felek a korábbinál nagyobb mértékű bevonásukat a jogalkotási folyamatba, ez az igény kifejezetten a szakszervezeti tagok részéről jelent meg. Felmerült az egységesség kérdése is, mivel szakáganként eltértek a munkáltatói és munkavállalói igények, így a megkérdezettek egy része a szakágankénti eltérő Munka Törvénykönyv létrehozását látná előremutató megoldásnak.

IX. A BÍRÓI GYAKORLAT, A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK ÉS A MUNKASZERZŐDÉSEK ELEMZÉSE

9.1 Az új munka törvénykönyv szabályainak bírósági gyakorlata

A kutatás célja volt az egyéni és kollektív jogviták során az új Mt. rendelkezései alapján meghozott 2013-2014 évben jogerőre emelkedett munkaügyi ítéletek a Kúria elvi határozatai, elvi döntései és eseti döntései alapján valamint a Kúria Közigazgatási és Munkaügyi Kollégiumának véleményeit elemezve **megállapítani**, az új Mt. hatályosulása során a bírósági döntések tükrében **igazolható e**, hogy az új Mt. rendelkezései alapvetően a munkavállalói-szakszervezeti oldal számára hátrányos rendelkezéseket hoztak. Így az **egyéni jogviszony** területén **a munkavállalók alárendeltségét növelték, alapvető érdekeik védelmét csökkentették ugyanakkor a munkavállalók felelősségét növelték.**

A **kollektív jog** területén egyes szakszervezeti jogok elvételével (vétójog, a munkafeltételek ellenőrzési joga) egyes érdekvédelmi jogok az üzemi tanácsnak való átadásával **gyengítették a szakszervezetek érdekvédelmi és érdekképviselési jogát.** A munkaidő kedvezmény és a munkajogi védelem szűkítésével a szakszervezetek **működését jelentősen akadályozzák.** Ezen hátrányos rendelkezésekkel a munkavállalói-szakszervezeti oldal **kockázatviselését** indokolatlanul jelentősen megnövelték.

Ugyanakkor az állami akarat érvényre jutatása mellett a **munkáltatói oldal** érdekeinek törvényi szinten történő elismerésével és a munkáltatói oldal felelősségének csökkentésével a kollektív szerződések kötését akadályozzák.

A téma kutatásának **másik célja**, hogy a széleskörű szociológiai kutatás megállapításait mennyiben támasztják alá vagy cáfolják az ítélkezési gyakorlat tapasztalatai.

A régi és új Mt. összehasonlítása

Az összehasonlítás eredményeként konkrétan megállapítható volt, hogy az új Mt. milyen módon és tételesen hol tért el az előző szabályozástól. Ezek a feltárt jogszabályváltozások összehasonlítva az előző Mt. szabályozásával és az Európai Unió munkajogi joggyakorlatával **igazolták, hogy a munkavállalói-szakszervezeti oldal jelentős érdeksérelmet szenvedett** az egyéni és kollektív jog jelenlegi szabályozása miatt külön – külön és együttesen is. Az összehasonlítás konkrétan is feltárta, hogy mely Mt. rendelkezések sértik a munkavállalók és szakszervezet alapvető érdekeit.

Az ítélkezési gyakorlat elemzése

Az ítélkezési gyakorlat elemzésével megállapítható volt esősorban az egyéni jogviszonnyal összefüggésben, hogy **a munkavállalók jogos érdekeik sérelme esetén gyakran nem kezdeményeznek munkaügyi vitát a munkáltatójuk ellen.** Erre utal az új Mt. hatálybalépését követően a perek száma nem nőtt, hanem jelentősen csökkent. A munkabérek megfizetése iránt indult perekben az volt megállapítható, hogy a munkavállaló a munkaviszonyának megszüntetése után nyújtott be kereseti kérelmet a munkabére

megfizetése iránt minden esetben. **A kezdeményezés elmaradása és a munkaügyi perek számának csökkenése a munkavállalók gazdasági kiszolgáltatottságával indokolható.**

Az Mt. általános rendelkezései körében keletkezett jogviták

A személyiségi jog korlátozása körében kimondta, hogy a munkáltató nyomkövetőt a munkavállaló hozzájárulása nélkül nem szerelhet fel, vagy poligráfos vizsgálatot még akkor sem alkalmazhat ha ahhoz a munkavállaló hozzájárult.(Kúria:1023.M.9. elvi határozat 2014/23. jogeset).

E körben az ítélkezés a munkáltatót korlátozni kívánja, hogy a munkavállaló magánélete ne sérüljön.

Egyenlő bánásmód követelménye körében az azonos munkáért járó díjazásért pereltek a munkavállalók (2014.M.8. elvi határozat 2013/348. jogeset). **A sérelem díj alkalmazása** körében a Kúria az alkalmazás feltételeit igyekezett meghatározni a joggyakorlat számára.

Kimondottan azt kell vizsgálni ,hogy a per tárgyát képező jogsértés alkalmas e a személy valamely személyiségi jogának megsértésére. A személyiségi jogsértés hátránnyal jár a sérelemdíj elégtétel adás (2013 évi 7..Birósági Határozatok).

A megállapodások megtámadása

A Kúria a 4/2013 (IX.23) KMK véleményében az ítélkezési gyakorlat számára ad iránymutatást, hogy milyen módon támadható meg az akarathibás jognyilatkozat a nyilatkozattevő által. Ez a munkavállaló számára utmutatás ha a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszünetését támadja meg.

A munkaidő és pihenőidő

E körben az ítéletekből az állapítható meg nagyon gyakori, hogy a munkavállalók a ki nem fizetett bérek perlése mellett a ki nem adott szabadság megváltását is kéri megalapozottan. Ez egyértelművé teszi, hogy a jelenlegi szabályozás nem védi megfelelően a munkavállaló szabadsághoz való jogát.

A munka díjazásának körében

A vizsgálat során a legtöbb per a ki nem fizetett munkabérek megfizetése iránt indult. A leggyakoribb oka a perindításnak, hogy munkavállaló az elvégzett munkájáért nem kapta meg a munkabérét. E bérek 3 és 6 hónap közötti mértékűek voltak,az igényeket a munkáltatók rendszerint nem vitatták,elismerték, csak fizetéseképtelenségre hivatkoztak.Gyakori volt ,hogy a munkáltató ellen felszámolási eljárás volt és a felszámoló biztos a követelést nem ismerte el.

Egyéb bér jellegű követelés prémium, költségtérítés caffeeéria megfizetése iránt indult. E perek száma azt mutatja, hogy a munkáltatók visszaélnék, hogy a béreket utólag kell megfizetni, a bértvédelmi jelenlegi szabályok nem elegendők.

A munkaviszony munkáltatói jogellenes megszüntetése

A második leggyakrabban előforduló per. A 2013. évben a jogellenes felmondás és azonnali hatályú felmondás azonos számban fordult elő. A 2014. évben a jogellenes azonnali hatályú felmondások miatti perek száma jelentősen megnőtt. A munkavállalói keresetek alaposak voltak. Az e körben előterjesztett kárigények elbírálása során a munkavállalónak kell bizonyítani a kárai jogcímét és összecszerűségét és a kárenyhítést. A munkavállalók kiesett jövedelmet és egyéb rendszeres jutást kérnek.

A bíróságok a kárigényt a Kúria 3/2014 (III.31) KMK véleményének iránymutatása alapján bírálják el. A munkáltató számára a jogellenesség következménye minimális, a munkavállaló elveszti megélhetését.

A munkáltató kártérítési felelőssége

A harmadik leggyakoribb percsoporthoz. A bizonyítás nehézkes a munkavállalónak kell bizonyítania a munkáltatói felelősség feltételeit, a felelősség körét az Mt.szűkítette és szélesebb kimentést adott a munkáltatónak. A munkavállalónak tételesen kell bizonyítania, hogy összecszerűen is milyen kára keletkezett. E szabályok szerint kérhet sérelemdíjat is. A bizonyítottság hiányát a munkavállaló viseli és az új hátrányos kárszámítás következményét is.

A munkaviszony létrejöttével, a munkaszerződés módosításával, az atipikus foglalkoztatással kapcsolatosan olyan csekély számú per volt, hogy érdemben nem értékelhető.

A kollektív jog körében az ítélkezési gyakorlat

Az ítélkezési gyakorlat a szakszervezeti konzultációs jog körében kimondja, hogy a bíróság csak a jogsértés megállapítására jogosult és nem kötelezheti a munkáltatót a konzultációra (Kúria 2014/M.24. elvi határozat).

A szakszervezet belépési jogának gyakorlását ahhoz köti, hogy köteles előzetesen a belépést bejelenteni. A belépő információt kérhet, felhívást adhat ki és azt közzé is teheti (Kúria 2013/134.jogeset).

Az üzemi tanács választása kapcsán a választás érvényességét a bíróság nem peres eljárásban vizsgálja és a választás eredményét megsemmisítheti (Kúria 2013/79.jogeset, 2014/M.13. elvi határozat)

A sztrájkjog gyakorlására iránymutatást és az elégséges szolgáltatás meghatározását adja meg.(Kúria 1/2013 (IV.6) KMKvélemény,2013/77.jogeset).

A szociológiai kutatás eredményei és munkaügyi perek tapasztalatai

A szociológia kutatás megállapításait csak kisebb területen érintette a jelen vizsgálat. A perek egyértelműen igazolták, hogy a munkavállalók leggyakrabban akkor perelnek, ha már megszűnt a munkaviszonyuk (munkabér, jogellenes megszüntetés) addig a gazdasági kiszolgáltatottságuk folytán félnek jogos igényüket érvényesíteni.

A perek igazolták, hogy a munkáltatók a szabadságok kiadása körében nem megfelelő gyakorlatot folytatnak. A munkavállalók csak megváltást kapnak – ha nem élvült el - mert nem kapták meg az esedékességkor. A perek igazolják, hogy a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyok felmondásával is él, amelyet az új Mt tett lehetővé. A munkavállalót terhelő kártérítési perek száma - ahogy az a szociológiai kutatásban is megjelent - nem mutat emelkedést. Ennek magyarázata lehet, hogy a munkáltató fizetési felszólítással vagy kártérítési határozattal is érvényesítheti igényét. Ilyen esetben a munkavállaló nem perel, elfogadja a határozatot éppen a függősége folytán.

9.2 A kollektív szerződések elemzésének és értékelésének összefoglalója

A kutatási koncepció és a kiindulási helyzet

Az új Mt. jogszabályi változásai egyaránt érintik a munkáltatók és a munkavállalók, jogait és kötelezettségeit melynek következtében megváltozhat mind egyéni, mind kollektív kapcsolatuk rendszere. Míg a régi Mt. mindössze néhány (kb. 8) kérdéskör kapcsán engedett a munkavállalók hátrányára történő eltérést, és kizárólag kollektív szerződések keretében, addig a jelenleg hatályos Mt. már számottevő ponton és kérdésben szabályoz diszpozitívan.

A kutatás célja, hogy megvizsgáljuk, a munkáltatókat és a munkavállalókat milyen formában, módon és intenzitással érintette *ténylegesen* a szabályozások változása és a lehetőségek bővülése, vagy épp csökkenése. Megjelenik-e egyáltalán, és amennyiben igen, milyen mértékben, a munkáltatók „elsöprő” dominanciája, és a munkavállalók hogyan érzékelik és értékelik ezt, esetleg hogyan próbálnak tenni ellene? Köthetőek-e az igényeknek megfelelő megállapodások, kollektív szerződések?

A kutatás módszertana, az értékeléshez használt módszerek és ezek indoklása

A kutatás során a rendelkezésre álló helyi szintű, ágazati szintű, kiterjesztett és többmunkáltatós kollektív szerződések közül mintegy negyven darab került részletes elemzésre és feldolgozásra. A felek, de különösen a munkavállalók helyzete szempontjából jelentős kérdések és tapasztalatok kerültek kiértékelésre.

A kollektív szerződések kvantitatív értékelése, az eredmények és hipotézisek viszonyának vizsgálata

Alapadatok

A rendelkezésre álló szerződések száma és eloszlása alapján a kutatás sajnálatos módon nem tekinthető reprezentatívnak, de a kapott eredmények alapján a tartalmi és változási, változtatási trendek felvázolhatóak. Az elemzett kollektív szerződések főként helyi, vállalati szinten kötöttek, 82,5%-ban, 7,5% pedig ágazati szintű megállapodás volt. Az elemzett szerződések mindössze 5%-ában állt a munkáltató több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés hatálya alatt. Az elemzett szerződéseket megkötő szervezetek 35%-a Pest megyében működik, 12,5%-a Veszprém megyében, 7,5%-a Győr-Moson-Sopron

megyében, 5-5%-a Csongrád, Fejér és Jász-Nagykun-Szolnok megyében, 2,5-2,5%-uk pedig Borsod-Abaúj-Zemplén, Komárom-Esztergom, Somogy és Zala megyékben. A vállalatok működési szektora tekintetében viszonylag egyenletes az eloszlás. A vizsgálat alá vont szervezetek 77,5%-a foglalkoztat 250 főnél többet, 2,5%-uk 50 és 249 fő között.

A feltárt eredmények a hipotézisek szempontjából

1. hipotézis: A kollektív szerződések tartalma tükrözni fogja a munkavállalók az új Mt. által lényegesen meggyengített alkupozícióját, különösen az új Mt. hatálybalépése óta kötött és/vagy módosított szerződések esetében.

Nem erősíthető meg. A felek konkrétan a szerződést érintő szabályozási hozzáállásuk nem változott számottevően az új Mt. hatálybalépése óta.

2. hipotézis: Az új Mt. által szabályozott atipikus foglalkoztatási módok részletszabályait kollektív szerződésben szükséges rendezni a foglalkoztatás tényleges rugalmasabbá tételéhez, különösen fontos ez az esetleges visszaélések elkerülése érdekében.

Egyelőre megdőlni látszik, a munkáltatók nem alkalmazzák az új Mt. által szabályozott új atipikus foglalkoztatási módokat.

3. hipotézis: Az új Mt. szabályai a munkavállalókra nézve kedvezőtlenebbek, a munkáltatók tekintetében lényegesen kedvezőbbek a kártérítés tekintetében, melyből fakadó egyenlőtlenséget a felek a kollektív szerződésekben korrigálhatnak.

Igazolást nyert, de a vizsgált alapján egyelőre csak az okból kifolyólag, hogy a kollektív szerződések nagyobbik hányada még nem került az új Mt. szabályainak megfelelő módosításra.

4. hipotézis: A szakszervezet és üzemi tanács viszonyát és kapcsolatát a kollektív szerződésben rendezni kell.

Nem tud alátámasztást nyerni. Szükség volna a kérdés rendezésére, a kollektív szerződés alkalmas is lenne rá, de a gyakorlatban nem volt rá példa az elemzett szerződések között.

5. hipotézis: A kollektív szerződésben a munkáltató és a szakszervezetek kapcsolatának és együttműködésének szabályozásával a felek közti egyenlőtlenség enyhíthető.

Nem nyer megerősítést, hiszen a felek az elemzett kollektív szerződésekben nem rendezik a törvény által előírtaknál mélyebben, vagy részletesebben a szakszervezetekkel és működésükkel kapcsolatos szabályokat.

6. hipotézis: A kollektív szerződésben a felek igényeinek megfelelően a munkabér és a különböző bérpótlékok korrigálhatóak.

A hipotézis alapvetően igazolást nyert, a pótlékok szabályozásának és összegének változatos megoszlása alátámasztja, hogy a kollektív szerződés alkalmas arra, hogy a felek a számukra legmegfelelőbb módon testre szabják a munkabért és annak különböző elemeit.

7. hipotézis: A kollektív szerződés a felek igényeinek megfelelően rendezheti a szabadság kiadásának kérdéseit.

Igazolást nyert, hiszen az adatok alapján számos különböző megállapodás született a felek között e kérdésben.

8. hipotézis: A kollektív szerződés az, ami a legalkalmasabb a sztrájk és a nyomásgyakorlás egyéb formáinak helyi szintű szabályozására az adott szervezet esetleges sajátosságainak megfelelően.

Nem nyert alátámasztást, hiszen a sztrájk és egyéb nyomásgyakorlás, illetőleg az érdekviták rendezésének módjai és eszközei az elemzett kollektív szerződések legalább 75%-ából teljes egészében hiányoznak.

A kérdőíves empirikus kutatások, a szakmai fórumok és a kollektív szerződések értékelésének eredményeinek összevetése

A felmérések rámutattak, hogy a munkavállalók ismeretei a sztrájkokkal kapcsolatban hiányosak, ezért is zárkóznak el tőle nagy számban. A válaszolók több mint fele semmi esetre sem venne részt egy a munkahelyén szervezett sztrájkban kevesebb, mint egyharmaduk pedig kizárólag akkor, ha olyan dolog ellen irányul, ami őt személyesen is hátrányosan érinti. *Ez teljes egészében alátámasztja a sztrájk kollektív szerződésekben történő szabályozásának nagymértékű hiányát.*

Az atipikus foglalkoztatási formák tekintetében a megkérdezettek több mint fele válaszolta, hogy nem is volt és jelenleg sincs ilyen formában foglalkoztatás, *melyek szinte teljes hiánya jelentkezik a kollektív szerződésekben is.* A szabadság, illetőleg annak kiadása, a bérek és juttatások kapcsán a kérdőíves adatfelvétel nem tudott szignifikáns különbségekre rámutatni amik az új Mt. hatálybalépése óta jelentkeztek volna. Ezek pedig szintén *összhangban vannak a kollektív szerződések elemzése kapcsán nyert eredményekkel.* Viszonylag kevés vállalatnál történtek az elmúlt két és fél évben komoly változtatások a kollektív szerződésekben.

9.3 A munkaszerződés-elemzés kutatási eredményeinek összefoglalója

Jelen kutatási összefoglaló a munkaszerződések elemzéséből nyert információkat összegzi. Mivel a szakmában nem vitatott az az álláspont, hogy az új Mt. szabályai a régihez (1992. évi XXII. tv.) képest a munkáltatók számára jelentenek kedvező elmozdulást, a kérdés alapvetően az, hogy ezek a munkavállalók számára döntően hátrányos rendelkezések hogyan tükröződnek a munkaszerződésekben.

A hipotézis

A hipotézis az, hogy a munkáltatók számára kedvező jogszabályi kereteket az igényeiknek megfelelően kihasználják, és ezeket a munkaszerződésekben is megjelenítik, akár új szerződés kötéséről, akár módosításról van szó.

Az adatbázis

A munkaszerződések elemzéséhez a megrendelő által rendelkezésre bocsátott munkaszerződések szolgáltak. A megállapodás szerinti szerződésszám helyett a megrendelő kimutatása szerinti 255 darab szerződés képezte a vizsgálat alapját. E 255 szerződésből 150 volt alkalmas a kutatás elvégzésére.

A munkaszerződéseket a kötelező és a kizárólag munkaszerződésben kiköthető tartalmi elemek, illetve egyéb eshetőleges tartalmi elemek szerinti bontásban vizsgáltuk. A következő konkrét témák szerepeltek a vizsgálatban: alapbér, munkavégzés helye, a próbaidő, munkaidő és pihenőidő, bérpótlékok, jogkövetkezmények a vétkes kötelezettségszegésért, a munkavállalói kártérítési felelősség általános alakzata, atipikus munkaviszonyok.

E témakörök mindegyikében lehetséges a korábbi szabályozáshoz képest a munkavállaló számára hátrányos eltérés.

Főbb eredmények

A megvizsgált munkaszerződésekben az tűnt ki, hogy a munkáltatók csak rendkívül csekély számban (kb. 2%-os arányban) éltek mind az alapbérbe foglalt bérpótlék, mind a pótlékátalány lehetőségével. Az elkövetkező időszakban azonban várható, hogy az alapbérbe foglalt pótlékok, valamint a pótlékátalány valamivel nagyobb arányban fog megjelenni.

A kutatás a változó munkavégzési hely kikötésének változatos gyakorlatára mutatott rá. A változó munkavégzési helyet keretszerűen adták meg leggyakrabban, 47 esetben, ami érdekes jelenség. Ugyanis a változóan megjelölt munkavégzési helyek módzatai közül ennél jelenik meg a legnagyobb munkáltatói szabadság a munkavállaló foglalkoztatásában. Ez a betöltött munkakörtől függően lehet ésszerű szerződéses kikötés, ugyanakkor indokoltság hiányában az ilyen típusú megfogalmazás visszaélésekhez is vezethet.

A felek 3 hónapnál hosszabb próbaidőt – kollektív szerződéses rendelkezésre hivatkozással – egyetlen esetben sem kötöttek ki, a vizsgált mintában nem éltek a jogszabály adta lehetőségükkel.

A munkaidő, pihenőidő, bérpótlékok témaköreiben az Mt. lehetővé teszi, hogy vagy a munkaszerződés vagy más külön megállapodás eltérően szabályozzon a törvényhez képest. Ezek közül kettőt emelünk ki ebben az összefoglalóban. A vizsgált munkaszerződésekben 5 alkalommal (0,03%) éltek a lehetőséggel, hogy a munkáltató eleve úgy határozta meg a szerződésben a szabadságkiadás rendjét, hogy ne legyen köteles a 14 egybefüggő munkamentes napot biztosítani. Mivel a felek eltérő megállapodása e kérdésben nemcsak munkaszerződésben lehetséges, hanem más, pl. kifejezetten erről szóló dokumentumban is, a kutatási eredmény mindössze iránymutatásra alkalmas. Az a következtetés vonható le belőle, hogy jelen van, ill. várható ilyen irányú alkalmazási tendencia.

Ennek mértékét azonban nem lehet megjósolni. A szerződések adatai azt mutatják, hogy a felek 0,04%-os arányban foglaltak olyan pontot a szerződésükbe, hogy az életkor alapján járó pótszabadságot a felek naptári évre szóló megállapodása alapján a munkáltató csak a következő naptári évben adja ki. Vagyis alig észrevehető a változás, ez az eredmény csupán a lehetőség igénybe vételét tükrözi.

A vizsgált munkaszerződésekben 14%-os arányban éltek a felek azzal a lehetőséggel, hogy hátrányos jogkövetkezményeket határoztak meg. Ez az arány a pusztán megjelenésnél többre utal. Meg lehet kockáztatni, hogy a jogintézmény tudatos alkalmazásáról lehet szó. Az atipikus munkaviszonyok előfordulását tekintve a kutatás eredményei azt mutatják, hogy 34%-os a határozott, illetve részmunkaidős foglalkoztatás aránya, amely számottevő, sőt jelentős. Ugyanakkor mindössze egyetlen olyan szerződéssel találkoztunk a mintában, amely az új atipikus formák alkalmazását célozta (több munkáltató és egy munkavállaló által kötött szerződés). Azonban ez is a részmunkaidős formák közé tartozik.

A munkáltatói kárfelelősség körében változatos szerződéses kikötésekkel találkozhattunk, amelyek jelentősé részében a régi Mt. szabályai csengenek vissza (vagyis a munkavállaló számára előnyös volt az eltérés). Kevéssé lehet azonban eldönteni, hogy tudatos munkáltatói magatartás eredménye hozta létre a kedvező munkaszerződéses eltéréseket (feltehetőleg nem) vagy csupán figyelmetlenség, a nem alapos felkészültség eredményezte a szerződéses tartalmat.

A kérdőíves vizsgálat megállapításaihoz való viszony

A munkaszerződések elemzése megerősíti az empirikus vizsgálatban megfogalmazott eredményeket abból a szempontból, hogy bár megjelennek konkrét jogintézmények, amelyek a munkavállaló szempontjából hátrányos tartalmúak, ezek aránya rendkívül csekély. Nem bizonyító erejű a munkaszerződések alapján sem, hogy a munkavállalók

nagyobb aránya tapasztalná. illetve a munkáltatók döntő többsége alkalmazná ezeket a jogszerű, de hátrányos intézkedéseket.

Következtetések

Összességében azt lehet elmondani, hogy új munkaviszony létesítése során az új Mt. szabályai rendkívül korlátozottan épülnek be a munkaszerződésekbe. Előfordulnak olyan munkáltatók, amelyeknél megfigyelhető, hogy tudatosan használják ki az új törvény adta lehetőségeket, de távolról sem tekinthető ez az általánosnak, sőt, ez az arány igen csekélynek mondható. Az új Mt.-ben megjelent külön megállapodások lehetősége a munkaszerződésben (a munkavállaló hátrányára való eltéréssel) több ponton nyitott lehetőséget a munkáltatónak, de ezekkel nem, vagy minimális mértékben élnek.

Ez részben annak tudható be, hogy egy teljesen új jogszabály gyakorlati alkalmazásának idő kell, hogy beérjen a gyakorlatban, hogy a munkáltatók egyáltalán megismerjék a jogszabály adta kereteket.

A munkaszerződések elemzését megelőző jogszabály-összehasonlítás (régí és új Mt.) tétélesen kimutatta és igazolta az egyes jogintézmények kapcsán, hogyan változtak a törvényes rendelkezések, és ezek az elemzések konkrétan is igazolják, hogy az egyes rendelkezések a munkavállalókra miért és mennyiben hátrányosak, (adott esetben azt, hogy milyen indok vagy várakozás szól a bevezetésük mellett).

A munkaszerződések elvégzett elemzése ugyanakkor nem igazolja azt a hipotézist, hogy az új Mt. bevezetése miatt a munkavállalók ténylegesen is rosszabb helyzetbe kerültek volna. A jogszabályváltozás nem, vagy csak rendkívül csekély mértékben tükröződik a munkaszerződés-kötési gyakorlatban. A kutatás ezen megállapítása összhangban áll az empirikus vizsgálat konklúziójával, azt megerősíti.

Kézirat lezárva: 2015.július 31.

A szerzőkről

DABIS EZSÉBET nyugalmazott munkaügyi bíró, címzetes főiskolai docens a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékén. A Tanszék munkájában 1982-től vesz részt. A tanulmány bírói gyakorlatokra vonatkozó részeinek a szerzője.

FELEKY GÁBOR szociológus, a Szegedi Tudományegyetem Szociológia Tanszékének és Társadalomtudományi Intézetének vezetője. A tanulmány munkavállalókra vonatkozó adatainak elemzésére vonatkozó részeinek a szerzője.

LŐRINCZI JÁNOS szociológus, a Szegedi Tudományegyetem Szociológia Tanszékének tudományos munkatársa. A tanulmány munkaadókra vonatkozó adatainak elemzésére vonatkozó részeinek a szerzője.

ROSSU BALÁZS egyetemi tanársegéd a Szegedi Tudományegyetem, Állam és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékén. 2009 óta tart munkaügyi kapcsolatok témájú kurzusokat a Karon. A tanulmány kollektív szerződések elemzésére vonatkozó részeinek a szerzője.

RÚZS MOLNÁR KRISZTINA jogász, egyetemi docens a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékén. A tanulmány egyéni munka szerződések elemzésére vonatkozó részeinek a szerzője.