

A munkáltatók „klasszikus trükkjei”

ÉRDEKEGYEZTETÉS A szakszervezetek, üzemi tanácsok és a munkavállalók helyzetének változásáról kérdeztük Dospolyné dr. Mészáros Melindát, a LIGA Szakszervezetek elnökét.

NÉPSZAVA

Hogyan ítéli meg a szociális párbeszéd helyzetét?

Hiányzik az érdemi párbeszéd. A Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT) funkciójánál, jogosultságainál és összetételénél fogva nem képes betölteni a korábbi Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) szerepét. A Versenyszféra Konzultációs Fóruma (VKF) – melynek tagja a LIGA Szakszervezetek is – ugyanakkor színtere az érdemi párbeszédnek, jelentős hatással bír a gazdaságpolitikára és a munka világára, valamint a közsférára is hatást gyakorol a kötelező legkisebb munkabér, illetve a garantált bérminimum meghatározásán keresztül. Indokolt lenne, ha a kormány is „komolyabban venne” ezt a testületet, érdemibbé, tartalmasabbá tenné a működését. Noha az egyes oldalak bizonyos ügyek mentén összefognak, a politika nem támogatja, hogy fontos társadalmi kérdések rendeződjenek (ilyen az egészségvédelmi programok, a kivetett kedvezményes nyugdíj esetében az ún. töredékidők beszámításának kérdése).

Hogyan kapcsolódnak az érdekegyeztetésbe a közsféra dolgozói?

A közsféra tekintetében az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsnak (OKÉT) lenne jelentős szerepe, de mivel az elmúlt nyolc évben jelentősen átalakult az állam hozzáállása, a közsféra szétforgácsolódott. A szereplők nehezen találják a helyüket. Az egyes életpályák illetményrendszerét nézve a fedezet hiánya okoz problémát. Ma az OKÉT kvázi ágazati szintként működik, ugyanis az érintett kérdésekről a közsféra egyes területeiről külön-külön szükséges tárgyalni. Így az ágazati szakszervezetek az OKÉT elé viszik az ágazatspecifikus problémákat.

Ágazati és munkahelyi szinten van-e befolyása a kollektív szerződéseknak a munkafeltételekre és a bérekre?

A kollektív szerződések egyre inkább alakítják a munkafeltételeket és a béreket. A tapasztalatunk az, hogy a munkáltatók mindinkább érdekeltek abban, hogy jól működő, reprezentatív szakszervezetek legyenek náluk. A helyzet ott a legjobb, ahol ágazati szintű kollektív szerződések is léteznek. Több munkáltató által kötött kollektív szerződés hatályos a vízügyi ágazatban, amire 2018 elején nyújtottuk be az ágazati kiterjesztésre irányuló kérelmet. Ágazati szintű még a villamosenergia-ipari és a vendéglátóipari kollektív szerződés. Ahol nincs ilyen ágazati szerződés, például a magánbiztonsági ágazatban vagy az építőiparban, ott komoly probléma a fekete-, illetve szürkefoglalkoztatás. A közalkalmazotti szférában a pedagógusok és az egészségügyi alkalmazottak esetében a centralizáció az ágazati szabályozás erősítésével járt. Itt viszont az a probléma jelentkezett, hogy



A LIGA ELNÖKE

HIÁNYOK
A válságnak vége, de a hatásait érezzük, mivel felszínre hozott néhány kedvezőtlen jelenséget.

a helyi szintű kollektív megállapodások alól „kiment a talaj”.

A jog lehetőséget nyújt a szakszervezetek helyett az üzemi tanácsoknak is megállapodásokat kötni.

A kollektív szerződések szerepét átvenni hivatott normatív hatályú üzemi megállapodások elterjedése nem jellemző. Megítélésünk szerint a munkáltató nem tudja ezzel pótolni a kollektív szerződést, „megéri” ezért azt megkötni. Ugyanakkor nagy problémának tekintjük, hogy megszűnt az üzemi tanács tagjainak védettsége. Az üzemi tanácsok így módon a „kihálás szélére” kerülhetnek, és a munkavállalók sem lesznek érdekeltek a megalakításukban. Így ez az intézmény a demokráciának csupán a látszatát idézi.

Mi az, amit ma a munkáltatók és a szakszervezetek a kollektív szerződésben szabályoznak?

Leggyakrabban a rendkívüli munkavégzés naptári évenkénti felső korlátjának a kiterjesztése, a kárfelelősség szabályozása, a munkaidőkeret szabályai jelennek meg a kollektív szerződésekben, ezekben a kérdésekben érdekeltek a munkáltatók is (e szabályok a kereskedelmi szektorban már korábban is megjelentek). Új fejlemény például, hogy a szakszervezeti tagok számára felelősségbiztosítást kötnék a kártérítési felelősség felmerülése esetére. A munkavállalók szempontjából a kollektív szerződés rendelkezései között különös jelentőséggel bír a munkabér, a juttatások, a bérpótlékok, a munkaidő-beosztás, a munkaidő elszámolásának kérdése (a ténylegesen teljesítendő óraszám), a végkielégítés, az elbocsátás szabályai, a fegyelmi és az etikai eljárások.

Megfelel-e a hazai szabályozás a munkavállalók kötelező tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációról szóló európai irányelvben foglaltaknak?

A konzultáció és a tájékoztatás kérdéskörét részletesebben kellene szabályozni, így erre vonatkozóan határidőket, valamint a kötelezettségek részletes leírását kellene megfogalmazni. Meg kellene határozni, hogy milyen esetekben kell konzultálni, hány napon belül kell tájékoztatást adni, miről kell adatot szolgáltatni, és a munkáltató pontosan milyen adatszolgáltatást tagadhat meg. Ez utóbbi nagyon is munkáltatófüggő, a bírói gyakorlat pedig hiányzik. Amennyiben a szakszervezet tájékoztatást kér, a munkáltató azonban nem adja meg, ez érdemi szankcióval nem jár, a jogkövetkezmények szabályozása éppen ezért nem kielégítő.

Az utóbbi években milyen változások történtek a foglalkoztatásban?

A válságnak vége, de a hatásait érezzük, mivel felszínre hozott néhány kedvezőtlen jelenséget. A minimálbér emelkedése a részmunkaidős munkaviszonyok számának növekedését hozta magával. A teljes munkaidős munkaviszony sokszor csupán papíron részmunkaidőssé módosítása „klasszikus trükk”, amióta a minimálbér létezik. Ugyanilyen trükk, hogy a kikölcsönözött munkavállalók sokszor nem is akarnak a munkáltató saját munkavállalóivá válni, ugyanis bizonyos esetekben kikölcsönözöttként „zsebbe” kapják a munkabérük egy részét. Ezeknek a folyamatoknak nem kedvez a munkaügyi ellenőrzés kapacitásának hiánya sem.

Történt-e érdemi változás a munkajogi területen?

Egy-egy elbocsátott szakszervezeti vezető munkahelyi szinten sokszor nagy úrt hagy maga után. Tapasztalat, hogy a szakszervezeti működés munkahelyi szinten sokszor egy-egy meghatározó személyhez köthető. Nagy jelentősége van ezért, hogy a munkavállalói képviselő fogalmát a 2018. január 1-jei Mt. módosítás nemzetközi nyomásra kiterjesztette a választott szakszervezeti tisztségviselőkre is. A szervezkedési szabadságot akadályozza a szakszervezeti vezető eltávolítása, ez különösen az „egy emberes szakszervezet” esetén gond, ha annak vezetőjét eltávolítja a munkáltató, csírájában elfojtja a szerveződést.

Mennyire aktívak a LIGA Szakszervezetek?

Több sztrájkban, tiltakozó megmozdulásban vettünk részt, közülük a néhány éve lezajlott Pick Szeged Zrt.-nél és a Kühne Mezőgazdasági Gépgyártó Zrt.-nél (Mosonmagyaróvár) tartott sztrájkunkat sikeresként értékelhetjük. A közelmúltban inkább a tiltakozások, állásfoglalások és a demonstrációk voltak jellemzők; április végén például az Olajipari Szakszervezetünk felpályás útlezárást szervezett, meg kell, hogy mondjam, szép számmal vettek rajta részt a munkavállalók.

AZ UNIÓNAK BÉREMELÉS KELL
Fel kell húzni a leszakadókat



EUROPE NEEDS A PAY RISE

Európai kampány a béremelésért

VÁLSÁG UTÁN A Liga Szakszervezetek 1995 óta tagja az Európai Szakszervezeti Szövetségnek, és azóta aktívan részt vesz a szövetség tevékenységében. A szervezet egy minden tagállamra kiterjedő béremelési kampányt folytat, amelyet a LIGA Szakszervezetek is támogat. A kampány fő gondolata, hogy a pénzügyi és gazdasági válság elmúlt, „ha a gazdaság megerősödött, ideje, hogy a munkavállalók bére is megerősödjön. A vállalati profit és a vezetői fizetések már visszaálltak a válság előtti szintre, annak kell következnie, hogy a dolgozók bére is visszaálljon” – adta meg a kampány alaphangját Luca Visentini, a szövetség elnöke, majd hozzátette: „a kampány különösen aktuális ma, amikor minden harmadik munkavállaló a megélhetésért küzd.”

Csökkeneni kell a Kelet és a Nyugat közötti különbséget

A kampány tematikájában – magyar javaslatra – hangsúlyt kapott a keleti-nyugati bérkülönbség csökkentésének gondolata is. Köztudott, hogy kevés a bérünk, ám azt kevesen tudják, hogy a bérkülönbségek ellenére a különböző országok munkavállalói helyzete milyen sok hasonlóságot mutat. Az Európai Unió 9 tagállamában ma még mindig kevesebb a munkavállalók (inflációval és egyéb tényezőkkel kiigazított) bére, mint a válság előtt.

A bérhátrány egyik oka, hogy nagymértékű jövedelemátrendeződés történt a munkajövedelmektől a tőkejövedelmek felé. (Magyarul a melós bére kisebb mértékben emelkedett, mint a részvényesek osztaléka.) A másik ok, hogy a vállalkozások éveken keresztül a béremelések elmaradását a termelékenység lassú növekedésére fogták, miközben a termelékenység az elmúlt 16 évben négyszer nagyobb mértékben nőtt, mint a bérek. Ha ez nem így lett volna, akkor egy átlagos magyar munkavállaló (az Európai Szakszervezeti Intézet adatai szerint, a 2000. évi bérszínvonalra vetítve) 54 ezer forinttal többet keresne havonta. Így a magyar szakszervezetek további béremelési igénye nemcsak aktuális, hanem igazságszerű is. KOZÁK LÁSZLÓ

BŐVEBBEN

www.liganet.hu

