

## **Kiss Péter napirend előtti felszólalása**

**Címe: „Európába, de mindahányan”**

**2011. november 07.**

Tisztelt Ház! Tisztelt Képviselőtársaim!

A napokban újabb és újabb tiltakozásokat vált ki a kormány által benyújtott új munka törvénykönyve. Sajnos nem véletlenül van így, hiszen ez a munka törvénykönyve beleilleszkedik egy sorozatba. Abba a sorozatba, amelyet a személyi jövedelemadó törvénnyel kezdtek meg, ahol is az átlag alatti jövedelmekből átcsoportosítottak az átlag felettiekhez, majd folytatták a magán-nyugdíjpénztári jogos megtakarítások elvételével, a sztrájkjog korlátozásával, az érdekvédelemből a kormányzati szereplők kivonásával és a háromoldalú érdekegyeztetés megszüntetésével. Önök a jó és biztonságos foglalkoztatásra hivatkozva nyújtották be a munka törvénykönyve átfogó módosítását, de tudni kell, a jó és biztonságos foglalkoztatás kulcsa, alapfeltétele a jó gazdasági környezetben és a sikeres gazdaságpolitikában van. Csak másik lába ennek a szabályozás és a munka világa szereplőinek együttműködése.

Ami a jó gazdasági környezetet illeti, arra világos válasz a válság teremtette új világ itt Magyarországon is, ami pedig a kudarcos gazdaságpolitika következményeit illeti, nos azokkal nézünk szembe éppen a jövő évi költségvetés megszorító intézkedéseivel. Ezért tehát a szabályozásra éppen ellenkezőleg, a maival ellentétes irányban, a munkavállalói biztonságot, kiszámíthatóságot növelő irányban volna szükség.

A munka törvénykönyve alapállásával azonban mégsem ez a legnagyobb probléma. Ez az alapállás ott elhibázott, amellyel kapcsolatban millióknak van tapasztalatuk általában és konkrétan is Magyarországon, miszerint munkaadó és munkavállaló helyi pozíciója csak eltérő tud lenni a munkaadó javára. Ezért a világon mindenhol az a gyakorlat, hogy a munkaügyi szabályozás ezt az eltérő, kiszolgáltatott helyzetet megpróbálja a munkavállalónak tett jogbiztonság növelése oldalán kiegyensúlyozottabbá tenni. Általában tehát elhibázott úgy gondolni, hogy egyenrangú felek viszonyát kell szabályoznia a munka törvénykönyvének, konkrétan pedig Magyarországon világossá kell tenni, hogy hibás az a kiindulópont, amit kommunikációs államtitkár úr említett egy nem régi nyilatkozatában, miszerint túlzott a munkavállalók védelme Magyarországon, hiszen ezt úgymond csak milliók napi tapasztalata cáfolja. Cáfolja akkor, amikor ha kell, betegen is bemennek dolgozni, mert féltik a munkahelyüket, s ha kell, még a félfekete-foglalkoztatást is elvállalják úgy, hogy minimálbér plusz zsebbe fizetett pénz, mert tudják, hogy olyan a helyzet ma a munkaerőpiacon, ahol ők a kiszolgáltatott, ők a hátul vetett helyzetűek.

Másodsorban megemlíteném az elhibázott kiindulópontok között a párbeszéd intézményeinek a korlátozását és megszüntetését. Épp ilyen nehéz helyzetekben volna szükség a felelősség megosztására és a partnerek megszervezésére. Ilyenkor a munkavállalók és a munkaadók megállapodása kellene szabályozza alapvetően a munkajogi feltételrendszert. A kormánynak az volna a dolga, különösen ebben a helyzetben, hogy az ő megállapodásukat hirdesse ki, emelje jogszabállyá és hozza be a parlamentbe. Van tapasztalatunk arra nézve, hogy az egyoldalú jogalkotás még közép- és hosszú távú munkaadói érdekeket is megsért. Csak utalok az önkormányzására 1998-2002 között, amikor is a minimálbér egyoldalú emelésével sajnos azt érték el, hogy versenyképtelenné váltak olyan ágazatok, amelyek tízezerszám foglalkoztattak korábban, mint a könnyűipar, a ruhaipar, amelyeket ezért aztán elvesztettünk. Ha pedig akkor a munkaadók és a munkavállalók egyensúlyára épült volna a megállapodás, az ő megállapodásukból alakult volna ki a kihirdetett jogszabály, bizonyára elkerülhettük volna ezt a drámát.

Lehetséges-e több foglalkoztatás úgy, hogy a foglalkoztatottak számára folyamatosan túlmunkát tesznek lehetővé, azaz hogy a munkaidőalapot nem többfelé akarják elosztani, hanem kevesebb felé? Ez a harmadik elhibázott lépése a munka törvénykönyvének, hiszen mindenhol a világon van 50 százalék feletti foglalkoztatás, 70-80 százalékos, ahol a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya nem 6 százalék, hanem 40-50 százalék, ahogy ez Hollandiában is van.

S nem utolsósorban a szakszervezeti joggyakorlás működési feltételeinek a korlátozásáról is szeretnék szólni. Ez nem teszi lehetővé, hogy egyenrangú partnerként önökkel, még ha meghívott módjára is, de tárgyaljanak és védjék a munkavállalók jogosítványait.