

A MUNKAI DŐ SZERVEZÉSE ÉS A MUNKAMORÁL ÖSSZEFÜGGÉSEI*

EFFECTS OF WORKING TIME ON WORK-MORALE

Máté Dávid Adrián**

Kulcsszavak: munkaidő szervezése, flexicurity, rugalmasság-biztonság, munkaidőkeret, elszámolási időszak, referencia időszak,

Keywords: working time organization, flexicurity, flexibility and security, allocated cumulative working hours, reference periods, free time, work-morale, work time, balance, productivity, market economy

Abstract

The 21st century changes brought major challenges for employers and employees. According to this article, working time rules allow employers to adapt flexibly to a changing world. In my opinion, successful market economy activity requires a flexible approach and customizes work and private life balance to the needs of the company. If successful, the employer can not only increase your profits, but also the employees' satisfaction and productivity. However it is important to maintain a balance between employers and workers in their legal relationship.

Bevezetés

A munkaidő és a pihenőidő megszervezése mindig kulcsfontosságú volt az emberek életében. A munkáltatónak azért, mert ezzel az eszközzel a profitját tudja nagymértékben befolyásolni, a munkavállalónak pedig azért, mert munka mellett szeretné, ha másra is jutna ideje. Fontos kérdés, hiszen a ma általánosnak mondható munkaidő beosztás korábban korántsem volt ennyire barátságos. Ezelőtt nem rendelkeztek ennyi szabadidővel a munkavállalók, ezt a XX. század hívta életre, amikor a szolgáltatóipar fejlődésének köszönhetően a szabadidő eltöltésével is lehetett serkenteni a gazdasági folyamatokat. Hosszú és rögzös út vezetett ideig. Azonban ne siessünk ennyire előre, a komplexebb megközelítés érdekében kezdjük az elejétől, a történeti előzményekkel. A téma szempontjából fontos információkat hordoz az áttekintés, ezáltal keret jelleget kölcsönözve a tanulmánynak.

* Jelen tanulmány az Emberi Erőforrások Minisztériuma ÚNKP-17-2. kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának támogatásával készült

** Máté Dávid Adrián egyetemi hallgató, ME Állam- és Jogtudományi Kar, osztatlan jogászképzés, IV. évfolyam, damate93@gamil.com, Konzulensek: Dr. Mélypataki Gábor, PhD, Dr. Jakab Nóra PhD, ME ÁJK Agrár- és Munkajogi Tanszék

Kezdetben a céhekben dolgozók munkakörülményei meglehetősen rossznak voltak mondhatók, nem volt ritka a 16 órás munkaidő sem és akkortájt vasárnap is folyt a munka.¹ Lényeges kiemelni ebből a korszakból, hogy szabályozás tárgyává került a munkaidő, valamint rendelkeztek arról, hogy a vasárnap pihenőnap legyen.

A tőkés társadalom felé haladva a céheket felváltotta később a manufaktúra. A megnövekedett piaci igényeket egy új termelési formával lehetett kielégíteni. Itt a kialakult versenyhelyzet miatt a minél nagyobb profit reményében általános volt a 14 órás munkaidő akár nőket és gyerekeket is ugyanígy foglalkoztatva. Ezzel pedig egyenes út vezetett a munkafeltételek romlásához.

Érdemes említést tennünk a bányamunkásságról, mely jelentős szerepet töltött be az ágazat munkaidő szabályozásában. Ugyan már 12 éves koruktól kezdve munkavállalóként tevékenykedhettek, azonban a gyerekek munkaideje 8-10 órában volt szabályozva, éjszakai munkára pedig nem voltak beoszthatók.

Még előrébb haladva az időben a gyári munkásság helyzetét kell megemlítenünk. Az egyre élesebb piaci versenynek köszönhetően a minél nagyobb profit megszerzésének reményében a gyárakban dolgozó emberek munkaideje akár a 16 órát is elérte. Gyári törvények vetettek véget az embertelen körülmények között dolgozó munkásság helyzete tovább romlásának. 1847-ben 10 órás napi munkaidő bevezetéséről döntöttek, ami nagymértékben átformálta a munka világát.

Nem mehetünk el szó nélkül a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) mellett, aminek létrehozása szintén hatalmas változást hozott a munka világában. Az ILO az ENSZ szakosodott szervezete, amelyet 1919-ben alapítottak, fő célja pedig a munkavállalók alapvető munkaügyi és szociális jogainak védelme. Hazánk 1922-től tagja. Az ILO munkaidőről kiadott 1919-es egyezményében² még csak az ipari dolgozók vonatkozásában tartalmazott rendelkezéseket, addig az 1930-as egyezmény³ már a nyolcórás munkanap és a 48 órás munkahét elvét kiterjeszti a kereskedelmi és irodai ágazatokban foglalkoztatott személyekre is. Az 1935-ös egyezmény⁴ a heti munkaidő 40 órára való csökkentéséről rendelkezik.

Láthatjuk, hogy hosszú és rögös út vezetett odáig, amíg kialakult a napjainkban általánosnak mondható napi 8 órás munkaidő. A munkaidő folyamatos csökkenése több tényezőnek is köszönhető. Ilyen összetevőként említhető például a technikai fejlődés által kiváltott munkaerőigény, vagy a szolgáltatóipar fellendülése. Azt mondhatjuk, hogy a fennálló normaanyagoknak az egyik legerőteljesebb szerepe van ezen a területen, hiszen a munkaidő az egyik legegyszerűbb terület ahol a munkáltató és a munkavállaló között meglévő hierarchia és erőltetés a legjobban megmutatkozik és kiéleződik.

1. A munkaidő beosztása és a flexicurity

Napjainkban is jelentős szereppel bír a munkaidő beosztása. Egyrészt azért, mert ma jóval szélesebb skálán mozog a munkánk milyensége, annak fajtája. Másfelől rengeteg jogi szabályozásnak kell megfelelni, melyek elsősorban a munkavállalót védik. Harmadsorban pedig továbbra is nagy szerepet játszik az adott munkáltató profitjának optimalizálásában.

Véleményem szerint a munkaidő az adott munkahelyre igazítása az egyik legjobb megoldás, amivel jelentős haszonra tehetne szert a munkáltató, mind finansiális értelemben, mind a munkavállalók lojalitása, hatékonysága terén is. Ami pedig a legfontosabb, hogy

¹ Lux Judit: A magyarországi szakszervezetek történetéből, Átdolgozott kiadás, Budapest, 2008. 9.

² 1919. ILO 1. sz. Egyezmény

³ 1930. ILO 30. sz. Egyezmény 3. cikk

⁴ 1935. ILO. 47. sz. Egyezmény 1. cikk (a)

mindezt úgy érheti el a munkáltató, hogy eközben megmarad a munkavállaló védelmi szintje. Mindkét fél win-win szituációba kerülne.

Kutatásom alapjául szolgált a 2003/88 évi Európai Unió irányelv valamint az Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által meghatározott iránymutatások. Ehhez társult, egy összehasonlító vizsgálat, amelyet a Munka törvénykönyvében a témám szempontjából releváns jogintézmények között végeztem el. Azt vizsgáltam, hogy a Munka törvénykönyvének egyes rendelkezései mennyire állnak összhangban a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvvel. Ami pedig a tanulmány sarokpontjának tekinthető, az nem más, mint hogy a *flexicurity* (rugalmasság és biztonság, lásd lejjebb részletesen) követelményének tükrében vizsgáltam meg azt, hogy a munkáltatóknak milyen lehetőségei vannak, hogy a munkaviszonyon belül rugalmassá tegyék a munkavégzést, emellett pedig ne sérüljenek a munkavállaló biztonságát garantáló jogok a jogviszony keretében.

Rátérve a rugalmasság témakörére először is szeretném kiemelni az irányelv preambulumban megfogalmazott elvet. E szerint: „*A vállalkozáson belüli munkaidő megszervezésével kapcsolatosan felmerülő kérdés tekintetében kívánatosnak látszik rugalmasságot engedélyezni az irányelv bizonyos rendelkezéseinek alkalmazása során, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló elvek betartásának biztosítása közben. Szükséges arról rendelkezni, hogy bizonyos rendelkezésektől a tagállamok, illetve adott esetben az ágazat két oldala, eltérhetnek. Eltérés esetén, főszabályként, az érintett munkavállalóknak ugyanannyi kompenzáló pihenőidőt kell biztosítani.*”⁵ Ebből is látszik, hogy a munkaidő beosztása igényli a rugalmas megközelítést, azonban ez semmi esetre sem jelenthet hátrányt a munkavállaló oldalán.

Kutatásomhoz szorosan kapcsolódik a flexicurity kérdésköre. De mi is az a flexicurity? A koncepció társadalmi és munkaerő-piaci reformok egyik programja, ami illeszkedik az Európai Unió Lisszaboni Stratégiájába és az ILO Stratégiájába. Az utóbbi célja a munkavégzők jogai, foglalkoztatása, foglalkoztatási körülményei javítása, hogy minden férfi és nő lehetőséget kapjon tisztességes és termelékeny munkavégzésre a szabadság, egyenlőség, biztonság és emberi méltóság jegyében. A flexicurity magyar vonatkozásban egy sajátos, országspecifikus szociális és munkaerő-piaci modellt, stratégiát jelent. Ennek egyik eleme a munkajogi szabályozás jellege, amelyben a rugalmasság és a biztonság egyensúlyának elérése a legfontosabb kérdés. Az egyensúly a jogi garanciák olyan mértékű intenzitását jelenti a jogviszonyban, amely a rugalmasságot igénylő munkáltató számára még motiváló az adott jogviszony munkajogi szabályozási keretek között tartására.⁶

Felmerülhet a kérdés, hogy mégis hogyan kapcsolódik össze a két kérdéskör? A munkaidő-beosztás az egyik olyan eszköz a munkáltató kezében, amely révén rugalmasan tud alkalmazkodni a változatos piaci igényekhez, mindemellett gondoskodni tud humán erőforrás állományának stabilitásáról és motiváltságáról. Kiindulópontként szolgált számomra az, a véleményem szerint tévhit az, hogy a munkavállalókat elsősorban bér jellegű, jövedelem növelő eszközökkel lehet a legjobban motiválni, mint a magasabb fizetés. A kutatás hipotézise, hogy az eltérő munkaidő beosztása az adott munkahelyre szabva növeli az elvégzett munka mennyiségét és a munkavállalói elégedettséget is. Ez pedig egy komplex, több tényezőtől álló folyamat eredménye.

Jellemző hazánk munkaadóira, hogy nem szívesen, változtatnak vagy élnek bizonyos lehetőségekkel, pedig a vállalkozások alapja lenne az egyediség. Kiemelt jelentőséggel bír a mai piacgazdaságban, ahol a plurális munkaerő piaci igények megkövetelnék az ugyancsak sokszínű munkaidő beosztását. Az egyik B.-A.-Z. megyében tevékenykedő munkáltató újfajta

⁵ 2003/88/EK irányelv Preambulum (15), (16)

⁶ JAKAB Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 217.

szemléletet hozott vállalkozásába. Országos szinten egyedinek tekinthető, hogy a megszokott heti 5 munkanapos napi 8 órás munkaidő helyett heti 4 nap és napi 10 órás munkaidőt vezetett be. A vállalkozások versenyképességének megtartását jelenti az, ha a cég tud alkalmazkodni nem csak a piaci igényekhez, hanem a munka szervezése kapcsán a helyi sajátosságokhoz. Tekintettel arra, hogy B.-A.-Z. megye az egyik legszegényebb megye, értelemszerű, hogy nagyfokú lojalitást és munkamorál emelkedést jelent a munkavállalóknál, ha lehetőséget kapnak más pénzkereseti forrásra azon az ominózus szabad pénteki napokon. De nincs olyan ember véleményem szerint, aki nem örülne ennek. Akár a családdal eltöltött időben, akár ház körüli munkák tekintetében, vagy akár csak más ügyek elintézésében fontos lehet a plusz egy szabadnap. A cégvezető megkeresésemre beszámolt arról, hogy a dolgozók sokkal kipihentebbek, frissebbek és kiegyensúlyozottabbak is. Így elmondható, hogy a vállalkozás szemszögéből adott esetben még több munkát is elvégeznek a dolgozók, nekik pedig cserébe van egy héten plusz egy egész szabadnapjuk.

A fent említett pozitív példa is jól tükrözi, hogy a munkavállalók ösztönzéséhez, először a belső elégedettségükről kell gondoskodni. Másodsorban szociális támogatást kell adni a számukra. Egy kiegyensúlyozott ösztönzési rendszerben a külső ösztönzők csak a 3. helyen jutnak szóhoz.⁷

Meglátásom szerint téves felfogás uralkodik a vállalkozások vezetése során. Sokszor csupán odáig jutnak az okfejtésben, hogy rövidtávon minél kevesebb bér, vagy plusz juttatás, megspórolása mennyi számszaki megtakarítást jelent a cégnek. Sok esetben ez éppen kontra produktív már rövid és középtávon is. Szerintem ez elsősorban annak köszönhető, hogy a piacgazdaságban szerzett tapasztalataink meglehetősen rövid múltra tekint vissza. Éppen ezért párhuzamba lehet állítani a kifejezetten nagy teret és rugalmasságot biztosító atipikus munkaviszonyok csekély elterjedésével is.

Több országban is kutatás tárgyává tették a munkaidőt. A svédeknel a kezdeményezést az a megfigyelés váltotta ki, hogy a napi nyolc óra munka túl sok, mivel folyamatosan nem lehet ezalatt koncentrálni, a dolgozók több szünetet tartanak. Miután több munkahelyen is kísérleteztek a hatórás munkanappal, kiderült, hogy a dolgozók hat órában is képesek ugyanazt a munkamennyiséget elvégezni, mint nyolc órában, ráadásul sokkal jobb teljesítményt nyújtanak, mint ezelőtt. A Toyota göteborgi szerviz központja már 13 éve dolgozik hatórás munkarendben és szintén pozitív tapasztalatai vannak. A profit 25 százalékot emelkedett, csökkent a hiányzások száma, a gépek kihasználtsága hatékonyabb és csökkent a rezsiköltség is.

A munkavállaló nem egy gép, amit az adott teljesítmény és rendelkezésre álló idő alatt egységnyi terméket elő tud állítani vagy munkát elvégezni. Éppen ezért sokszor ellentétes hatást érünk el, ha túlórátzatjuk őket, mintha még egy órával kevesebbet dolgoznának. Vagy ha nem is kevesebbet, de más beosztás szerint, alkalmazkodva a munka jellegéhez és részben a munkavállalói igényekhez. Ezzel egy közös cél érdekében zajlana a munka. Ahogyan az atipikus munkavégzési formák nagyfokú rugalmasságot engednek a munkajogviszonyokban, amellet megmarad a biztonságos alkalmazhatóságuk is. Azonban jelenleg inkább más, olykor olcsóbb, de kiszolgáltatottabb viszony létrehozása mellett döntenek a munkáltatók.⁸ Véleményem szerint a munkaidő szervezésében rengeteg lehetőség rejlik, ami rugalmasan és biztonságos módon szolgálja ki mindkét fél érdekiért. Éppen ezért egyre jobban előtérbe fog kerülni az elkövetkezendő időben, hiszen a nyugdíjrendszerek fenntarthatósági kérdéseire is

⁷ CHIKÁN Attila: Vállalatgazdaságtan, Aula Kiadó, Budapest, 2008. 312.

⁸ GYULAVÁRI Tamás: Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban: úton a munkavégzésre irányuló jogviszonyok új rendszere felé? Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 1453.

részben megoldást találhatnának, egyfajta körmenedzsment valósulhatna meg.⁹ Mindezt azért gondolom így, mert hangsúlyosabbá válna a rövidebb munkaidő által a különböző rekreációs, szabadidős és egészségmegőrzést célzó munkahelyi környezet kialakítása. Ezáltal a már érett és tapasztalt munkaerőt tovább lehetne a munkaerőpiacon, tartani nyugdíjazásuk. Ez ráadásul a gazdaság egyéb területeire is kedvező hatást gyakorolna, hiszen az emberek több szabadidejére épülő szolgáltatások iránt nőhetne a kereslet, ezáltal a szolgáltatóipar tovább bővülhetne.

2. Munkaidőkeret, elszámolási időszak, referencia időszak

Megvizsgálva a jelenlegi magyar szabályozásban rejlő lehetőségeket elmondható, hogy az Munka törvénykönyvében több olyan jogintézmény szerepel, ami biztosítja a munkáltatók számára a rugalmas munkaidő beosztását. Egyik a munkaidőkeret, és ezzel összefüggésben az elszámolási időszak. Ezekre később részletesen kitérek.

A másik jogintézmény, ami szintén alkalmas a munkaidő rugalmas beosztására az a kollektív szerződés. Elmondható, hogy a kollektív szerződés egy kiváló és megfelelő eszköze annak, hogy a munkavállaló motiválására is alkalmas megállapodás szülessen, ami kifejezetten igazodik a terület és a munkavégzés specialitásaihoz. Az Mt. lehetőséget biztosít a feleknek arra, hogy a kollektív szerződés rendelkezése alapján a munkaidőkeret tartamát is kitolják 12 hónapra vagy pedig 52 hétre, abban az esetben, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

A hatályos Munka törvénykönyve evidenciaként kezeli, hogy a munkaidőbe beletartozik a rendelkezésre állási kötelezettség, szemben a kertirányelvvel. A jogalkotó azon a logika mentén szabályozta a kérdést, hogy a munkavállaló fő kötelezettségébe bele tartozik a rendelkezésre állás, ezáltal ezt az időtartamot is munkaidőnek kell tekinteni. Ezt egyértelműen leírja a törvény miniszteri indokolása.¹⁰ A másik fontos gondolat, amit érdemes rögzíteni, hogy a munkaidőt egyértelműen a munkáltató határozza meg, ezáltal attól függetlenül munkaidőnek fog minősülni, hogy tényleges munkavégzés történt-e.

Elemelve a munkaidőkeret, referencia-időszak, illetve elszámolási időszak kérdéskörét, az alábbiak rögzíthetők. A Munka törvénykönyve lehetőséget biztosít az elszámolási időszakkal arra, hogy munkaidőkeret alkalmazása nélkül is a munkáltató be tudja osztani a munkavállaló heti munkaidejét úgy, hogy az adott hétre eső munkaidőt egy hosszabb időszak alatt teljesítse, amit a munkáltató határoz meg. Megkötés csupán annyi, hogy a „hosszabb időszaknak” azzal a héttel kell kezdődnie, amire a teljesítendő egy heti munkaidő esik. Egyebekben a munkaidőkeret szabályai alkalmazandóak. Az indoklás sor kerít a munkaidőkeret valamint az elszámolási időszak elhatárolására. A munkaidőkeret esetében a munkaidő mennyiségének hosszabb időszak alapulvételével történő meghatározását teszi lehetővé, ezzel szemben az elszámolási időszak egy adott időszak egyedi munkaidő-beosztás szabályait adja meg. Tehát az utóbbi eset tisztán beosztási szabály. Az elszámolási időszak lehetővé teszi a munkaidő egyenlőtlen beosztását anélkül, hogy alkalmaznánk a munkaidőkeretet. Azonban lényeges elhatárolási szempont az, hogy a munkaidőkeret esetében az időszak végénél is leellenőrizhető, hogy a heti munkaidőnek és pihenőidő szabályainak megfelelnek-e. Az elszámolási időszak esetében azonban ezt már annak elrendelése esetén figyelembe kell venni. Ekkor ugyan naponta eltérő munkaidő ledolgozására lehetőség van, de a heti 40 órát nem haladhatja meg. Az elszámolási időszak összességében arra ad lehetőséget, hogy a heti munkaidő hosszabb időtávon legyen teljesíthető, lehetőséget biztosítva ezzel a

⁹ TÓTH Hilda: Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során, Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 2. különszám, 620.

¹⁰ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről

túlórák kiegyenlítésére, kompenzálására azaz „lecsúsztathatóságára”. Alkalmazási területe azonban szűkebb, hiszen csak a heti munkaidő beosztást teszi lehetővé ebben a formában. Ezzel szemben a munkaidőkeret az egyenlőtlen munkaidő-beosztást és a mennyiségi eltérést is lehetővé teszi. Magam részéről egyet tudok érteni azzal a megközelítéssel mely szerint az elszámolási időszak kezdő hetének általános munkarend szerinti óraszámát az elszámolási időszakon belül kell teljesítenie a munkavállalónak, azzal a feltétellel, hogy ha ennél az órászámnál a kezdő héten többet teljesít, és ez a többletóraszám az elszámolási időszakon belül nem kompenzálódik ki, úgy az elszámolási időszak végén ez a többletóraszám rendkívüli munkavégzéssé válik. Amennyiben pedig a kezdő heti órászámot a kezdő héten a munkavállaló nem teljesíti, úgy a munkáltatónak az elszámolási időszakon belül van lehetősége ezen „időtartozást” „ledolgoztatni” a munkavállalóval.¹¹ A munkaidőkeret tehát nem más, mint egy kezdettel és véggel rendelkező átlagszámítási időszak, amelyen belül átlagosan a munkaidő mértékének megfelelő órászámban kell munkát végezni. Ezzel szemben az elszámolási időszak nem tekinthető átlagszámítási időszaknak, ugyanis az csak az annak első hetén teljesített (vagy nem teljesített) órászám kompenzálásáról szól.

A referencia időszak fordítását tekintve vonatkoztatási időszaknak, vagy vonatkoztatási keretidőszaknak feleltethető meg.¹² Más országokban a referencia időszak alatt azt a hosszabb időszakot értik, amelynek alapulvételével kerül meghatározásra a ledolgozandó munkaidő és annak beosztása.¹³ A kommentáriródalom azon az állásponton van, hogy a referencia időszak fogalma megfeleltethető a magyar jogban használt munkaidőkeret fogalmával. Magam részéről ezzel az állásponttal értek inkább egyet, mint azzal, ami szerint a magyar szabályozásban a referencia időszak megfelelője az elszámolási időszak.¹⁴ Másik oldalról megvizsgálva a kérdést szintén erre a megállapításra juthatunk. Hiszen ha a magyar fogalmak szerinti munkaidőkeret felelne meg az irányelv szerinti referencia-időszaknak, abból az következne, hogy az elszámolási időszak, mint jogintézmény nem felel meg az uniós irányelvnek, hiszen az irányelvi főszabályoktól való eltérést maga az irányelv csak a referencia-időszak alkalmazása esetén teszi lehetővé.¹⁵

A kormány 2017 tavaszán törvénymódosító javaslatot nyújtott be a munkaidő szervezés egyes kérdésiről, ami lehetőséget adott volna a munkaidőkeret tartamának növelésére. A törvénymódosítás a hosszabb távú gazdasági trendekre figyelemmel kívánta biztosítani a munkaidő-szervezés megfelelő kialakítását, ezzel lehetőséget adva a felmerülő változatos igények kielégítésére. Ez különösen a hosszú, akár 6-7 éves termelési ciklusokkal működő ágazatokban segíthette volna elő a kereslethez igazodó termelést, ahol a törvényben rögzített, legfeljebb 12 hónapos munkaidőkeret korlátai szűknek bizonyulnak. A törvényjavaslat alapján megkötésre kerülő kollektív szerződésekkel azt az időszakot lehetett volna kibővíteni, melyen belül a munkáltató a munkaidőt beoszthatja. A módosított jogszabály hároméves időszakra tette volna lehetővé a felhasznált és fel nem használt munkaórák beosztására vonatkozó, hosszabb munkaidőkeret kialakítását. A munkaidő-szervezés olyan terület, ahol a munkavállalók különös védelmet élveznek. A munkafeltételek egyoldalú megállapítását kizárva, a javaslat ezért a hosszabb munkaidőkeret kialakítását kizárólag a munkavállalók és a munkaadók képviseleteinek megállapodására bízta, azt kollektív szerződéshez kötötte.

¹¹ FODOR T. Gábor: A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről, Magyar Munkajog E-folyóirat 2016/2, 29.

¹² BERKE Gyula – KISS György – BANKÓ Zoltán – KAJTÁR Edit – KOVÁCS Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Komplex kiadó, Budapest 2012. 339.

¹³ PRUGBERGER Tamás: Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel 81-83.

¹⁴ ZACCARIA Márton Leó – Fogalmi változások a munkaidő kapcsán az új munka törvénykönyvében, Miskolci jogi szemle 2013. (8. évf.) 1. sz. 141.

¹⁵ FODOR T. Gábor: A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről, Magyar Munkajog E-folyóirat 2016/2, 29.

További garanciális elem, hogy ezen időszak alatt a munkavállalók folyamatosan azonos alapterület kerestek volna. A javaslat a hosszú termelési ciklusokhoz igazodó, hullámzó munkaintenzitást rugalmasan követő munkaidő-beosztásra kívánt volna lehetőséget adni, mely igazodik a nemzetközi gazdasági környezetben működő hazai vállalkozásaink igényeihez is, melyeknek termelésüket a globális rendszerben kell megszervezniük. Az Európai Unió tagállamainak már működő gyakorlatai például szolgálnak az olyan munkaidő-beosztási rendszer kialakítására, melyben a munkavállalói jogok védelme és a gazdasági vállalkozások érdekei egyaránt érvényesülnek. A törvény céljai között szerepelt (a teljesítendő munkaidő és az üzemidő jobb összehangolása által) a munkavállalók védelme, a változó gazdasági környezetben munkahelyük megtartásának, folyamatos és egyenletes bérkereseti lehetőségüknek biztosítása, és ezzel párhuzamosan a munkáltatók számára a termelés kiszámíthatóvá és tervezhetővé tétele, valamint a megfelelő munkaerő folyamatos biztosítása.¹⁶ Mindezen kitűzött célok ellenére a törvényjavaslatot két héttel a benyújtását követően visszavonták tekintettel arra, hogy nagyon megosztott volt a szakmabeliek álláspontja a tekintetben, hogy a javaslat jótékony vagy kártékony irányba befolyásolja a munkavállalók helyzetét. Egyes álláspont szerint ezzel kiszolgáltatottabb helyzetbe hoznák a munkavállalót és felborítaná az egyensúlyi helyzetet a munkavállaló és a munkáltató között.

Végül fontosnak tartom kiemelni az irányelvből a következőket. Alapvetően az Irányelv kimondja, hogy a munkát egy bizonyos munkaritmus szerint megszervezni kívánó munkáltató vegye figyelembe azt az általános elvet, hogy a munkát az azt végző emberhez kell igazítani. Különösen a monoton munka elkerülése érdekében, a tevékenység milyensége, valamint a biztonsági és egészségvédelmi követelményekre tekintettel kerüljön beosztásra a munkaidő.¹⁷ Ezzel párhuzamban az Mt. megfogalmazása szerint a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.¹⁸ Véleményem szerint a munkaidő beosztásánál az irányelv fontos követelményt rögzít, melyre nagyobb hangsúlyt kellene fektetnünk. Sokszor a munkaidő adott munkához igazítása is nagy előrelépést jelentene a felek viszonyában.

Összegzés

Megállapítható tehát, hogy a munkavállalók és a munkáltatók alkalmazkodóképességének sikerében kiemelkedő szerephez jut a munkajog modernizálása,¹⁹ ami nem kis kihívás elé állítja a jogalkotókat. A jogrendszer sokszor merev és nehézkes garanciális szabályokat képez ki az állandóság érdekében, amelyek nem biztosítanak rugalmasságot. Éppen ezért a munkajog területén megoldásként mutatkozhat, ha nagyobb teret engedünk a kollektív és individuális munkajogi jogalanyok megállapodásainak.²⁰

Az is megállapítható, hogy a XXI. század kihívásaira hatékonyan reagálni csak nagyfokú rugalmassággal lehetséges. Azonban érdemes felhívni a figyelmet arra, hogy ez egy két élű fegyver. Nagyon nehéz ezt megvalósítani a munkajogviszony sajátos jegyeire tekintettel, ahol az erőviszonyok és az érdekek olykor teljesen ellentétes irányba mutatnak.²¹

¹⁶ T/15035.számú törvényjavaslat A munkaidő-szervezés egyes kérdéseiről, Parlex azonosító: 1AUID66B0001, Benyújtás dátuma: 2017-04-11 16:07, Általános igazolás, 9.

¹⁷ 2003/88/EK irányelv

¹⁸ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 97. § (1)

¹⁹ JAKAB Nóra im. 214.

²⁰ KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – KOVÁCS Erika – KAJTÁR Edit: A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére, Tanulmány, Pécs, 2010. 232. A kutatás vezetője: Kiss György, a tanulmány lektora: Prugberger Tamás.

²¹ TÓTH Hilda im. 621.

Látnunk kell tehát, hogy egyfelől a piacgazdaságban rejlő kihívások, másrészt pedig a digitális világ terjedésének és a rohamos technikai fejlődésnek köszönhető a munkajogi viszonyok igénylik a flexicurity (rugalmasság-biztonság) elvnek megfelelően megközelítést.²² Összegzésként elmondható, hogy a munka és munkaidő megszervezésében és beosztásában rengeteg lehetőség rejlik, hogy jobban motiválttá tegyük a dolgozókat, emellett pedig a termelékenység is növelhető. Fontos azonban, hogy olyan eszközökkel éljünk, melyek tekintettel vannak a felmerülő igényekre ezáltal kellően rugalmasak, azonban megőrzik védelmi jellegüket és kellően biztonságosak és nem teszik kiszolgáltatottabbá a munkavállalót, eleget téve ezzel a flexicurity követelményeinek.

²² JAKAB Nóra im. 216.