

# Fehér könyv a dolgozókért, a jogainkért, a lehetőségeinkért

- avagy mit vár a Magyar Szakszervezeti Szövetség a következő kormánytól

## TARTALOM

Előszó.....	2
Társadalmi helyzetkép.....	9
Magyar gazdasági modell és a bérek.....	12
Szakképzési rendszer: változásra van szükség .....	16
Egészségügyi helyzet, mint a társadalmi egyenlőtlenség következménye .....	18
Nyugdíjas éveink, amitől nagyon félünk.....	22
A foglalkoztatás állami felügyelete.....	26
Szociális párbeszéd – új kezdetre van szükség .....	33

## Előszó

A magyar dolgozó kiszolgáltatott. Kiszolgáltatott a munkaadónak és az államnak egyaránt. Egy sajátos gazdasági-társadalmi berendezkedés jött létre – nevezzük ezt talán félperifériális kapitalizmusnak –, amelyben az alá-fölérendeltségi viszonyok egészen torz módon alakulnak. Hiszem, hogy egy egészséges struktúrában a gazdaságnak a társadalmi fejlődést kell szolgálnia, és nem a társadalmi folyamatokat kell a gazdaság igényeinek alárendelni. Magyarországon az utóbbi nyolc évben mást tapasztaltunk, s az egykor megálmodott szociális piacgazdaság helyébe egy avított urambátyám-rendszer lépett.

Magyarország Európa összeszerelő üzeme akart lenni, és amit kértünk, megkaptuk. Csak közben eljártottuk az esélyét annak, hogy nálunk is uniós bérek legyenek, s nem melleleg elenyésztek a munkavállalói jogok, a szakszervezetek taglétszáma pedig folyamatosan csökken. Úgy hittük, mert elhitették velünk, hogy nem kell félni, mert a tőke humánus. De ez illúzió, s nemcsak nálunk, hanem a világ más államaiban is.

Mára egyértelművé vált, hogy az egyéneknek közösségekbe kell szerveződniük. E nélkül az egyes emberek soha nem lehetnek a munkáltatók egyenrangú partnerei. De a kiszolgáltatottság nem csak a munka világában érhető tetten. Ez tapasztalható akkor is, amikor fogyasztóként állunk szemben a kereskedővel. Pocsék terméket sóztak a nyakunkba? Így jártunk, bár azért van némi esélyünk arra, hogy peres úton érvényesítsük a jogainkat.

Sokba kerül, viszont rossz minőségű a ma már leginkább állami kézben levő valamelyik közszolgáltatás? Egyenként kevesek vagyunk, hogy bármit is tegyünk ellene, bár ezeket a rendszereket a mi pénzünkből tartják fenn. Ezekkel az egyén nem tud mit kezdeni. Tömegbe szerveződve viszont már képesek lehetünk lépni valamit.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség jelenleg a legnagyobb társadalmi szervezet, így érzékeljük, hogy milyen problémákra vár megoldást a tagság. Jelen vagyunk az ország minden területén, a gazdaság valamennyi szegmensében, s a választott tisztségviselőink meghatározó véleményformálói a helyi és az országos közéletnek. Látjuk, hogy mi folyik ma Magyarországon, így azt is tudjuk, mit kellene tenni az emberek érdekében.

Ezért most kísérletet teszünk arra, hogy strukturáltan összefoglaljuk, milyen változásokra van szükség. Készítettünk tehát egy Fehér könyvet, amelyben munkavállalói érdekképviselőként leírjuk, miként látjuk az ország állapotát, s azt is számba vesszük, mit várunk a következő kormánytól.

Ez a dolgozat fél éves munka eredménye, amelynek során egy reprezentatív kutatás során megkérdeztük a szakszervezeti tagokat, hogy mennyire érzik stabilnak a munkahelyüket, milyennek vélik a munkaerőpiaci kilátásaikat, mit gondolnak a nyugdíjrendszerről vagy éppen a munkaerőhiányról. Ezt kiegészítettük azzal, hogy ágazati szakszervezeti vezetőket vártunk választ arra, a tevékenységükkel kapcsolatban milyen gondokat látnak, s szerintük milyen feszültségek tapasztalhatók a gazdaságban.

Mindezek után külső szakértőket kértünk fel arra, hogy foglalják össze: a társadalom, a gazdaság, a nyugdíjrendszer, az egészségügy, az oktatás, a képzés, a munka világa és az érdekegyeztetés rendszere kapcsán milyen égető problémákkal kell szembenéznünk. Most ennek a munkának az eredményét

tárjuk nyilvánosság elé, remélve, hogy értenek belőle mindazok a pártok, amelyek a következő ciklusban kormányzati szerepet kívánnak betölteni.

### Társadalmi helyzetkép: kiszolgáltatottság, elvándorlás, munkaerőhiány

Többen dolgozunk, mint a rendszerváltás óta bármikor. Ez jó hír, hiszen valamennyi munkavállalói érdekképviselő szinte egyik legfontosabb célja a foglalkoztatás bővítése. Ugyanakkor, ha mélyebben elemezzük az adatokat, akkor már szkeptikusabbak lehetünk a magyar csodát illetően. E mögött ugyanis nem kis részben a közmunka, a külföldi munkavállalás, valamint a mikrovállalkozások, családi vállalkozások által alkalmazott emberek számának a növekedése áll. A közmunka viszont rossz megoldás, de az elvándorlásnak sem kell örülnünk. A kényszervállalkozások pedig bizonytalan üzleti alapokra épülnek, így ezek aligha kínálnak hosszútávon is biztos munkát.

Ugyanakkor – ami talán meglepő lehet – ma már nem az a legnagyobb probléma, hogy mennyien dolgoznak, sokkal inkább az, hogy mennyiért és milyen körülmények között. Az alacsony bérek ugyanis a munkaerő elvándorlásához vezetnek, s alapvetően ennek tudható be a munkaerőhiány. Jellemző a Janus-arcú kormányzati politikára, hogy miközben felszította az idegengyűlöletet, Kelet-Ukrajnából igyekeznek vendégmunkásokat toborozni a cégek. Erre szinte titokban, jogi kiskapuk megnyitásával biztosítottak lehetőséget. Persze erről természetesen sem a helyi, sem az országos érdekképviselőket nem kérdezték meg, miközben ma már arról hallani, hogy jöhetnek a pakisztániak is.

Ezek a lépések akár jók lehetnének a tüneti kezelésre, hiszen a külföldi munkavállalók pótolhatnák a távozó magyarokat, de még ez sem sikerül. Az idecsábított vendégmunkások ugyanis elég gyorsan továbbmennek nyugatra, és minimális azok száma, akik hosszabbtávon is Magyarországon keresik a boldogulás lehetőségét. Hogy a pakisztániakkal mi lesz, azt persze még nem tudni.

Nyilván csak szabályozási eszközökkel nem lehet elérni, hogy a bérek emelkedjenek. Másfelől tulajdonképpen szabályozási eszközökkel tartották alacsonyan a hazai fizetéseket, hiszen a mindenkori minimálbér mértéke a mindenkori kormányon is múlik. De a szociális párbeszéd részeseként nem vagyunk mi sem eszköztelenek.

A kétéves bérmegállapodás hatására a 2018-as nettó minimálbér eléri végre a létminimum várható összegét, és ezzel egy régi szakszervezeti követelés válik valóra. Ugyanakkor már most tovább kell gondolkodnunk. Számításaink szerint tehát az elkövetkező három esztendőben 11-12 százalékos bérnövekedésnek kell a nemzetgazdaság egészében évente teljesülnie, hogy utolérjük legalább a V4-es országokat.

Nem szabad elfeledkezni ugyanakkor a körülbelül 180-200 ezer közmunkásról, mert az ő fizetésüknek is nőnie kell. Ez eddig is szerepelt a Magyar Szakszervezeti Szövetség követelései között, s ez változatlanul a célunk marad. Amennyiben nem lesz változás a közfoglalkoztatásban, akkor az tovább növeli a kelet és nyugat, a nagyvárosok és a kistelepülések közötti egyenlőtlenségeket, ami erősíti a társadalmi leszakadást, a belső, egyirányú elvándorlást.

A közfoglalkoztatotti bér emelése és a minimálbér szintjére történő felzárkóztatása az egyetlen állami eszköz arra, hogy a területi különbségek valamelyest csökkenjenek. Jelenleg a Dunántúl és az Alföld között 14 százalékos bérkülönbség van, míg a legjobban teljesítő és a leginkább leszakadó megye között ez 41 százalék. Ha a közfoglalkoztatottak száma jelentősen csökkenne, s mind többen találnának

munkát a versenyszférában – amire kevés az esély –, illetve a bérüket emelnék, akkor ez a különbség valamelyest mérséklődhetne.

A minimálbér hamarosan eléri a létminimumot, azaz a kötelező legkisebb fizetésért foglalkoztatott dolgozó a mindennapi szükségleteit éppen fedezni tudja, de a bére arra változatlanul nem lesz elegendő, hogy a váratlan kiadásokra is jusson pénz. Ezért 2018-tól azért kell dolgozni, hogy a nettó minimálbér értéke érje el a társadalmi minimum értékét. Ezt a minimumot 1991-ben számolták ki utoljára, s nagyjából a minimálbért 20 százalékkal meghaladó összeget jelent. Ekkora fizetés már elegendő lehet arra, hogy a háztartásokban szerény megtakarítás keletkezzék, s akkor nem okoz megoldhatatlan problémát, ha valami elromlik otthon, és meg kell javíttatni.

**Ugyanakkor a társadalmi egyenlőtlenségek növekednek. Társadalmi mobilitás (azaz a társadalmi rétegek közötti mozgás) már 2010-ben is a legrosszabb volt az Európai Unió tagállamok között. A helyzet azóta még rosszabb lett. Ezt a folyamatot csak erősíti, hogy sok munkához nem kapcsolódó szociális támogatást vagy megszüntetett a kormányzat az elmúlt hétévben, vagy értékét hagyta csökkenni (pl. családi pótlék). Ezzel együtt pedig növekedett a regionális bérkülönbség.**

**2006-ban Budapest és a legalacsonyabb nettó átlagbérrel rendelkező megye (akkor Somogy megye volt) között 45%-os volt a különbség, míg 2016-ban ez az érték 90%-ra nőtt. A legjobban és a legrosszabbul teljesítő megyék között 2006-ban még csak 17% volt a különbség, ami 2016-ra 54%-ra nőtt. Az idei évi adatok alapján egy csökkenés figyelhető meg, 46%-ra.**

Van még egy kérdés, ami egyre jobban feszíti a társadalmat. Sokan csak legyintenek, hogy ugyan már, ezzel nem kell foglalkozni, mert nem is olyan nagy a probléma. Mi másként látjuk, ezért a nők és férfiak közötti jövedelemkülönbségek kérdését a politikai döntéshozók asztalára tettük. Nem lehet nem észrevenni, hogy a nők esélyei sokkal rosszabbak a munkaerőpiacon, mint a férfiaké. Megbízható adatok híján igazából a probléma nagyságát sem érzékeljük, de egyes becslések szerint a nők – miután jóval kisebb fizetést kapnak – akár két hónapot is ingyen dolgoznak ugyanolyan munkakörben a férfiakhoz képest.

Ez rendszerszintű probléma, és elsősorban nem jogi kérdés. Ugyanakkor az államnak mégis van feladata: ismerje be, hogy létezik az a megkülönböztetés, és tárja fel a probléma nagyságát, másrészt mutasson jó példát legalább a saját vállalatainál.

## Mit várunk a gazdasági szereplőktől?

Gyakran megfogalmazódik a kérdés, hogy mit akarhat egy szakszervezet elérni a munkáltatóknál? Kézenfekvő, hogy biztos foglalkoztatást, jó munkakörülményeket és persze minél magasabb fizetéseket. Hiszem, hogy e tekintetben nincs érdekellentét közöttünk. A mi célunk az, hogy a gazdaság bővülésével növekvő haszonból arányosan részesedjék az a dolgozó is, akinek a munkája nélkül nincs profit. Másik oldalról nézve, ha a termelés tisztességes munkafeltételek között folyik, az emberek tisztas bér kapnak, az mindjárt magában rejti a fejlődés lehetőségét is. A vállalkozások pedig éppen ezt akarják: a folyamatos fejlődést.

Meggyőződésem szerint nem létezik olyan gazdasági modell, amely súlyos társadalmi problémák nélkül képes lenne csupán az alacsony bérekre alapozva hosszútávon fenntartani a bővített

újratermelést. Ez már csak azért is lehetetlen, mert a megtermelt javakat el is kell adni valakinek. Ha ezt az alapvetést mindenki elfogadja, akkor nincs más út, mint a párbeszéd, amelynek célja a munkaadók és a munkavállalók érdekeinek összehangolása.

Érdemes azonban két dolgot leszögezni. Nem hiszünk abban, hogy a magyar béreket egyetlen lépésben fel lehet zárkóztatni az Európai Unió nyugati felén tapasztalt fizetésekhez. Ugyanakkor nem hiszünk abban sem, hogy a hazai bérek megközelítenék a magyar cégek termelékenységéből következő mértéket; a fizetések a lehetségesnél bizonyosan alacsonyabbak. Így meg kell találni az optimális egyensúlyi állapotot.

Ehhez szükség van arra, hogy növeljük a kollektív alku szerepét, mert csak a felek közötti egyeztetések révén lehet a bérek kölcsönösen elfogadható szintjét meghatározni. Erre az országos érdekegyeztetési mechanizmusok nem biztosítanak megfelelő terepet, mert nem tudják kezelni az egyes ágazatok közötti jelentős különbségeket. A mindenkori minimálbér megállapítására természetesen továbbra is szükség van, erősíteni kell azonban az ágazati egyeztetések szerepét is.

## Egészségügy

Az egészségügy helyzetének problémái alapvetően meghatározzák a társadalmi egyenlőtlenségeket. Akinek van pénze, megvásárolja magának a minőségi szolgáltatást. Ezzel növeli a várható élettartamot, növeli az egészségben töltött évek számát. Mások, akik „rossz helyre” születnek, még házi orvoshoz sem tudnak elmenni, mert betöltetlen az az állás. Ezzel évekkel, akár évtizeddel rosszabbak az életkilátásai.

Szakértők kimutatták, hogy az egészségügyi rendszer jelen állapota, egy torz fejlődés eredménye. Ez már nem orvosolható annyival, hogy növelik egyes szakdolgozók béreit. Sokkal inkább strukturális problémákat kell kezelni.

A társadalombiztosítási rendszer a fejlett országokban meglehetősen hamar a munkavállalók érdekképviselőtének egyik legfontosabb terepe lett, hiszen a munka világának a fő szereplői ezen kereteken belül egyeznek meg a megtermelt javak olyan elosztásáról, amelyik a béreken túl a várható élethelyzetek (öregségi nyugdíj) és a nem várható helyzetek (munkanélküliség, átmeneti munkaképtelenség, rokkantság, és a betegségek ellátása) megoldása érdekében szerveződött. Ezen ellátásoknak nemcsak a pénzügyi fedezetét, a jogszabályi környezetét, hanem a törvényesen működő elosztó intézményrendszerét is ki kellett építeni és biztosítani a természetbeni ellátások (gyógyítás, rehabilitáció, ápolás) saját vagy szerződött ellátó intézményrendszerét az alapellátó orvostól az üzemorvoson át a kórházig, az orvosi rehabilitációtól a foglalkozási rehabilitációig.

Sajnos nálunk éppen ellenkező folyamat történt. A tőke megjelenése kiszorította a társadalmi kontrollt. Megszűntek a társadalombiztosítási önkormányzatok, amelyek a politikától független ellenőrzés terepei voltak. Helyébe a mindenkori politikai hatalom elhitette, hogy majd megold mindent. Az ellátási rendszer nem fejlődött, a határainkon mintha lelassult volna az idő, és a modernizáció, új eljárások, nem vagy csak nagyon lassan jelentek meg. Ez az út egy társadalmi zsákutca. Ez pedig azt jelenti, hogy változtatásra van szükség.

Ugyanakkor az elmúlt közel három évtized tanulsága az, hogy minél több szereplőt kell bevonni a változások megtervezésébe, ellenőrzésébe.

## Nyugdíjrendszer

**A MASZSZ felelőséget érez azok iránt, akik életüket végigdolgozva nyugdíjas éveiket töltik. Látjuk, hogy ezek az évek se nem kiszámíthatóak, se nem stabilak. Nem fogadjuk el, hogy társadalmi szolidaritást ki kell ölni a nyugdíjrendszerből! Elutasítjuk, hogy a politika úgy kezelje a nyugdíjas társadalmat, mint akiken azért lehet megszorításokat végrehajtani, mert nem tudják megvédeni magukat.**

A szakszervezeti tagok körében folytatott kutatás eredménye alapján egyértelmű, hogy a többség fél a nyugdíjas évektől. Nem is elsősorban a kor előrehaladtával szinte szükségszerűen romló egészségi állapot aggasztja az embereket, hanem inkább az, miből fognak megélni. Az elmúlt években a kormány alaposan átalakította a nyugdíjrendszert. Talán nem is a magán-nyugdíjpénztárak felszámolása volt a legfájóbb, hanem az, hogy végtelenül embertelen, csak gazdasági, költségvetési megfontolásokon nyugvó merev szisztémát alakítottak ki.

Ma már nem számít sem a dolgozó egészségi állapota, sem a korábbi – esetleg fokozottan veszélyes – munkaköre, sem a munkaerőpiaci helyzete; csak az a lényeg, hogy az emberek minél tovább legyenek kénytelenek dolgozni, miközben egzisztenciális bizonytalanságban tartják őket, hogy lehetőség szerint ne hangoztassák a véleményüket sem.

A rugalmatlan nyugdíjrendszert fel kell számolni, ebben nincs kompromisszum. Természetesen látjuk azokat a demográfiai problémákat, amelyekkel szembe kell néznünk az elkövetkező években, ezért olyan rugalmas megoldást kell találni, hogy a kényes egyensúly ne boruljon fel. De lehetőséget kell biztosítani például arra is, hogy aki – megromlott egészségi állapota okán – nem képes ellátni a korábbi munkakörét, tisztességes feltételek mellett a nyugdíjkorhatár betöltése előtt visszavonulhasson. Nem másolhatjuk azonban a nyugati mintákat, hiszen például egy hatvanas éveiben járó magyar és egy hasonló korú német férfi általános egészségi állapota, életkilátásai, rekreációs lehetőségei között óriásiak a különbségek.

**Sajnos a nők és férfiak közötti nyugdíjkülönbséget túl természetesnek vesszük. Pedig egy 2016-ban nyugdíjba ment nő 16%-kal kevesebb induló öregségi nyugdíjat kap, mint egy férfi. Ennek van egy nagyon erős morális problémája, és ez a korábban már említett nemek közötti bérkülönbség kérdése. Könnyű észrevenni az ok-okozati összefüggést az alacsony bér és az alacsony nyugdíj között. Természetesen nem az az elvárás, hogy legyen „női szorzó” a nyugdíjak megállapításánál, sokkal inkább arra van szükség, hogy kerüljenek felszámolásra azok a tényezők, amely miatt egy férfi magasabb bért kap, vagy alkudhat ki magának, mint ugyanarra a munkára egy nő.**

Amikor a nyugdíjrendszerről beszélünk, nem szabad megfeledkezni a rendkívül alacsony összegű ellátások problémájáról sem. Ez nemcsak a ma nyugdíjasainak a gondja, hanem a holnap és holnapután nyugdíjba vonulóké is. Végtelenül cinikus ugyanis a magyar rendszer, mert miközben kevés szolgálati időt – csupán 20 esztendő – követel meg ahhoz, hogy a dolgozó a nyugdíjminimumot megkapja, ez az összeg mindössze 28 és fél ezer forint, s évek óta nem növekedett. Tessék ebből megélni!

Ebben a kérdésben is előre kell lépni, és a minimális nyugdíj összegét – az egyéb szociális támogatások mértékétől függetlenül – célszerű lenne a nyugdíjas létminimumhoz kötni. Ezzel elérhetnénk, hogy aki ledolgozott 20-30 év évet, semmiképpen ne kerülhessen idős korára méltatlan helyzetbe, mert a nyugellátás legkisebb összege ma már az elemi szükségletek kielégítésére, így az élelmiszerek megvásárlására sem elég.

## A foglalkoztatás állami felügyelete

A munkavállalók és a munkáltatók a munkaerőpiacon soha nem voltak egyenlő partnerek, s a munkaadók erőfölénye az utóbbi években még nőtt is, és ezért nem kis részben a kormány a felelős. Alapvetően hibásnak bizonyult azonban az a megközelítés, hogy célszerű a dolgozók jogait csorbítani, s akkor a multik a távol-keleti üzemeiket majd Magyarországra telepítik. Ez csak még alacsonyabb bérekhez és a konjunkturális hatásoknak még inkább kitett gazdasághoz vezethet. Szerencsére nem lettünk a kelet összeszerelő üzeme.

A kormány ennek érdekében mégis számos, nehezen visszafordítható intézkedést tett. Így lebontotta a munkavédelem és a munkaegészségügy rendszerét: kevesebb ellenőrt foglalkoztatnak, a jogosítványokat pedig olyannyira korlátozták, hogy a cégek nem is veszik komolyan őket. A következő kormány előtt álló feladat tehát a foglalkoztatás valódi állami felügyeletének visszaállítása. Fel kell lépni a dolgozók kiszolgáltatottsága ellen, s el kell érni, hogy a helyzetükkel visszaélő, a szabályokat semmibe vevő munkáltatóknak oka legyen félni.

Ezzel együtt újra kell gondolni a munka világát alapvetően szabályozó törvényeket, főként a munka törvénykönyvét. Ezek fokozzák a munkavállalók kiszolgáltatottságát, s lehetővé teszik a fokozott kizsákmányolásukat. Első lépésként erősíteni kell a kollektív alku, a sztrájkjog és az önszerveződés intézményeit, s erre építve szélesíthetők az egyéni jogok. Egyébként a tapasztalatok azt mutatják, hogy az egyéni jogokat csak akkor lehet megvédeni – még akkor is, ha azokat törvények garantálják –, ha erre van állami akarat, a szakszervezetek részéről pedig erő. Most mindkét oldalon vannak hiányosságok.

## Szociális párbeszéd – új kezdet

Nemigen folyik ma érdemi szociális párbeszéd Magyarországon. Ennek oka nem elsősorban az intézményi keretekben keresendő, bár ezen a területen is súlyos hiányosságok vannak. Sokkal komolyabb gondot jelent a politikai kultúra jelenlegi szintje – vagy inkább hiánya –, hiszen a felek nem a párbeszédre, a konszenzuskeresésre, hanem a másik legyőzésére törekcsenek.

Hiába lennének holnaptól az ILO-egyezmények szellemiségének megfelelő ágazati és országos érdekegyeztető fórumok, ha közben a tárgyalópartnerek – elsősorban a kormányoldal – nem érdekeltek abban, hogy ezeken tartalmi vita folyjék. A politikai kultúra megváltoztatása pedig jóval nehezebb, mint egy új törvényt alkotni. Hiába írnák elő jogszabályok, hogy mostantól meg kell hallgatni a másik fél érveit, s azokat kötelező megfontolás tárgyává tenni, mert ez így nem működik.

A szakszervezeteknek mindazonáltal mindent meg kell tenniük annak érdekében, hogy a szociális partnereket érdemi párbeszédre készítsék. Folyamatosan érvelnünk kell az egyeztetések fontosságáa – megkerülhetetlensége – mellett, hiszen látjuk, hogy csak ez működik a munkahelyeken, az ágazatokban, amikor a munkáltatókkal próbálunk megállapodásra jutni. A politika viszont ma már nyilvánvalóan képtelen arra, hogy konszenzusos megoldásokra törekedjék.

Úgy gondoljuk, a szociális párbeszéd új intézményrendszerének kialakítására lenne szükség. Az egyik fórumon a felek, tehát a kormány, a munkaadók és a munkavállalók képviselői a munkaügyi kapcsolatokról – így a bérekről és a foglalkoztatással összefüggő más kérdésekről – egyeztethetnének, a másikon az embereket, s persze a vállalkozásokat is érintő, de a munka világához közvetlenül nem kapcsolódó tervezett kormányzati intézkedésekről folytathatnának konzultációt.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség fontosnak tartotta elmondani, hogy mit vár a következő kormánytól. Jelezni akartuk ugyanakkor, hogy fontosnak tartjuk, legyen párbeszéd a szociális partnerek – és a politikai versenytársak – között. Meggyőződésünk szerint az érvek ütköztetése, majd az érdekek harmonizálása tehet sikeressé egy országot. Aki magát tévedhetetlennek tartja, s nem vállalja az érdemi vitát, az nagyon rossz nyomon jár, és könnyen csődbe viheti az országot. A Fehér könyvvel nem titkolt célunk, hogy a pártokat is döntési helyzetbe hozzuk: határozzanak, hajlandók-e a párbeszédre, vagy folytatják azt a kirekesztésre épülő politikai gyakorlatot, amelybe még az sem fér bele, hogy a másik fél szempontjait egyáltalán hajlandók legyenek mérlegelni.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség mindig kész az egyeztetésre. Akkor lennének elégedettek, ha a közelgő választási kampány napirendjén a munka világot érintő fontos kérdések sora szerepelne. A bérpolitikától, a munkavállalói jogoktól, a nyugdíjrendszer jövőjéig sok minden. Meg olyasmi is, mint a szociális párbeszéd intézményrendszerének újragondolása. S nem lehet nem beszélni a robotizáció hatásairól, a negyedik ipari forradalom miatt elkerülhetetlen gazdasági szerkezetváltásról. Ha valaki kíváncsi a véleményünkre, mi nyitottak vagyunk mindenre...

Kordás László elnök



## Társadalmi helyzetkép

Magyarország lakossága folyamatosan csökken. A rendszerváltást követően 10,4 millió ember élt az országban, de mára 9,8 millió alá csökkent a népesség száma. Ha ehhez hozzászámoljuk, hogy a 18-65 éves korosztályhoz 6,4 millió ember tartozik, és nekik kellene a munkájukkal működtetni az országot, akkor látható, hogy a probléma jelentős. Már csak azért is, mivel a dolgozni tudó és akaró réteg jelentős része – egyes becslések szerint, akár 400-500 ezer ember – külföldön dolgozik.

A Központi Statisztikai Hivatal előrejelzése szerint a 18-65 év közötti korosztály létszáma 2020-ra 6 millió körül lesz csupán, és 2030-ra 5,5 millió főre csökken. Amennyiben nem sikerül megváltoztatni a jelenlegi politikai alapvetést, hogy mindent a gazdaság érdekeinek kell alárendelni, akkor erre a trendre az lesz a politika válasza, hogy dolgozzanak tovább az időskorúak. Ez pedig nyilván a nyugdíjkorhatár emelését jelenti.

Középtávon tehát az ország előtt álló alapvető probléma a demográfiai folyamatok romlása. Megítélésünk szerint ennek csak tüneti kezelése – bár nyilván vannak, akik számára ez valódi segítséget jelent – a szociális támogatások, főleg a lakásszerzési támogatás növelése. Ugyanakkor az adatok egyértelműek a tekintetben, hogy nem ez a legnagyobb probléma. A munkaerőpiac nagyobb gondot jelent, amely a kisgyermekes anyák szerint nem segíti a gyors visszatérést a munka világába. A [KSH adatai](#) szerint az anyák relatív többsége azt mondta, hogy e tekintetben a munkáltatói segítség a legfontosabb kérdés. Ha ezt nem tudja az állam szabályozási eszközökkel, valódi példamutatással ösztönözni, akkor a CSOK és az egyéb kedvezmények csak látszatmegoldást jelentenek.

### A munkaerőpiac állapota

Egyre többen dolgozunk, ami jó hír. Amíg 2008-ban, a gazdasági válság kitörésekor 3,8 millióan dolgoztak, addig 2016-ban már 4,4 millió főre nőtt a foglalkoztatottak száma. Ám több szempontból is óvatosnak kell lennünk ezzel kapcsolatban. A 25-34 éves korosztályban 143 ezer fővel csökkent a foglalkoztatottak száma, ezzel szemben az 55-64 éves korosztályban 273 ezer fővel többen dolgoznak. Azaz a demográfiai folyamatok miatt sajnos az történt, hogy a tényleges nyugdíjba vonulási korhatár növekedése miatt többen maradtak a munkaerőpiacon.

A kedvező munkaügyi adatokkal még van egy probléma. Ez pedig a foglalkoztatott helyzetének kérdése. Az összes foglalkoztatott száma 16 százalékkal nőtt a gazdasági válság óta, ezzel szemben az alkalmazásban állók száma csupán 8 százalékkal emelkedett. Ez utóbbi körbe tartoznak a „biztos” munkahelyek, azaz a mikrovállalatnál nagyobb cégek, az állami vállalatok és a közszféra. Ugyanakkor ebben a számban szerepelnek a közmunkások is, azaz az alkalmazottak esetében a valódi növekedés inkább 3 százalék körüli, ami már sokkal rosszabb helyzetet mutat.

És mindeközben a gazdasági növekedést veszélyezteti egy Magyarországon új jelenség, a munkaerőhiány. Az elmúlt években egyértelművé vált, hogy egyre több ágazatban nem találnak megfelelő munkavállalót a cégek. A munkaerőpiac meglévő tartalékai pedig nem alkalmasak arra, hogy kielégítsék a megnövekedett igényeket.

A Magyar Szakszervezetei Szövetség tagjainak 83 százaléka azt tapasztalta, hogy a munkahelyén munkaerőhiány van. Ebben a dolgozók véleménye szerint két tényező játszik meghatározó szerepet: az alacsony bérek, s ami ennek egyenes következménye, a szakképzett dolgozók hiánya.

Közben azt látjuk, hogy az igen szerény fizetések jelentette probléma egyre nagyobb térségi szociális gondokhoz vezet. Az Eurostat előrejelzése szerint 2050-ig az észak-magyarországi régióban 35 százalékkal csökken a lakosság száma. A problémát leginkább az jelenti, hogy ez elsősorban az aktív korúak körében következik be.

Régi „vád” a magyar munkavállalóval szemben, hogy nem eléggé mobilis. Az elmúlt évek erre rácaffoltak, hiszen egyirányú folyamat kezdődött meg keletről-nyugatra. Sajnos a végállomás gyakran az országhatáron túl van. Ez pedig nem egészséges társadalmi jelenség, hiszen a munkaerő mobilitásának kétirányúnak, egyensúlyhoz közeli állapotot eredményezőnek kellene lennie. De nem ez történik, s hiába érne el a gazdasági fellendülés a keleti régiókba is, már nem lesz elegendő „termelőerő”, aki a munkát el tudná végezni. A helyi gazdaság leépül, növekszik a munkanélküliek, vagy az elvándorlók száma. És ez újabb munkahelyek leépülését hozza. Az ördögi kör sajnos megállíthatatlan.

De a munkaerőhiány nemcsak a holnapokat határozza meg, hanem azonnali hatással is van a mára. A szakszervezeti tagok több mint fele úgy érzi, hogy a munkahelyén nőtt a túlterheltség amiatt, hogy kevesebben kell ellátniuk az akár megnövekedett feladatokat. Nem véletlen, hogy 10-ből 3 dolgozó azt mondja, egészségügyi problémákat okoz számára ez a stressz. Magyarán a dolgozók 30 %-a szinte szó szerint belebetegszik a munkaerőhiányba, miközben az egészségügyi rendszer sem képes a probléma kezelésére.

## Dolgozói szegénység

Régi szakszervezeti követelés válhat valóra 2018-tól, amennyiben a kormány és a munkáltatók tartják a szavukat: a nettó minimálbér és a létminimum összege azonos lesz. Ez siker, de az elmúlt évek, évtizedek rossz gazdaságpolitikáját azonnal nem fogja orvosolni.

A dolgozói szegénység kialakulásának legfőbb az lehet, hogy a mindent a gazdaságért politika jegyében nőtt a munkavállalók kiszolgáltatottsága. Azt a munkást, akit megfosztanak a jogaitól, ráadásul tönkreteszik körülötte a szakszervezetet is, könnyű megtörni és a bérét alacsonyan tartani. Erre büszke a jelenlegi kormány is, amikor külföldi befektetőket akar idecsábítani.

Ez addig a pontig működik, amíg a munkaerőpiac zárt és a magyar dolgozó nem tud hová menni. Az Európai Unió viszont megadta azt a lehetőséget, hogy ne csak bármikor átmehezzünk Párizsba vásárolni, hanem ezzel együtt bármikor munkát is vállalhatunk ott. Az alacsony bérek miatt a dolgozók döntöttek és a lábukkal szavaznak: elhagyják az országot.

Ezzel persze a dolgozói szegénység nem csökkent. A probléma maradt, hiszen 3,6 millióan élnek létminimum alatt. A számuk ugyan csökkent, de ott tartunk, ahol a gazdasági válság kirobbanásakor, a társadalom tehát elveszített 9 évet. A legnagyobb gond különben az aktív korú háztartások körében a kisgyermeket nevelő családok között van. Ott a háztartások 51 %-a tartozik a létminimum alatt élők táborába.

Sajnos azt is látni kell, hogy önmagában az csak pirruszi győzelem, ha csökkentjük a létminimum alatt élők számát, mert ez csupán annyit jelent, hogy a családnak van annyi bevétele, amely éppen hogy elegendő az alapvető szükségletek kielégítésére. De ezek az emberek hónapról hónapra élnek, nincs megtakarításuk, s már egy kisebb rendkívüli kiadás vagy jövedelemkiesés is felborítja a családi büdzsét.

Az is egyértelmű, ha alacsonyok a bérek, szerények a család bevételi forrásai, akkor az növeli a kiszolgáltatottságot. Ha valaki nem képes tartalékokat képezni, akkor a munkahelyén sem mer fellépni a saját érdekei mellett, mert ha kiteszik abban a pillanatban elveszítette a megélhetését. Ez a jogról való lemondás indirekt kikényszerítésének legjobb eszköze.

A cél tehát az, hogy a teljes állásban foglalkoztatottak bére magasabbak legyen, mint a létminimum. Javaslatunk szerint ezt fejezi ki a társadalmi minimum, amely még mindig szerény fogyasztási szintet jelent, de racionális gazdálkodás mellett az alapvető szükségletek kielégítésén túl olyan javak és szolgáltatások elérésére is lehetőséget ad, amelyek a gazdasági, társadalmi, kulturális fejlettség adott szintjén már tömegigénnyé váltak. Ez a minimum már némi megtakarítást – tartalékképzést – is lehetővé tenne. A következő időszakban olyan társadalom- és gazdaságpolitikára van szükség, amely ezt a társadalmi minimumot a bérszínvonal emelése révén biztosítja, így a dolgozói szegénység felszámolható lehet.

Nem lehet szó nélkül elmenni a munkaerőpiacról kiesők mellett sem. A kormány meghirdette ugyan, hogy senkit nem hagy az út szélén, a valóság nem ez. Az álláskeresői támogatás ideje az Európai Unióban a legalacsonyabb – mindössze három hónap –, miközben egyre több álláskeresőt terelnek a zsákutcának számító közmunkarendszerbe. Onnan pedig nagyon nehéz kitörni. Az adatok azt mutatják, minél hosszabb ideig közmunkás valaki, annál kisebb az esélye, hogy elhelyezkedjen a „normál” munkaerőpiacon.

Miközben tombol a munkaerőhiány, nem érezzük, hogy biztonságban lennénk. A szakszervezeti tagok 40 %-a úgy véli, ha elveszítené munkáját, 3 hónapon belül nem találna magának újat. Azaz a munkanélküli rá lenne utalva a közmunkára vagy arra, hogy csak a megtakarításokból (ha vannak), családi segítségből éljen. Még ennél is elgondolkodtatóbb adat, hogy az 55 év feletti (a nyugdíj előtt álló korosztály) 65 %-a vélekedik úgy, hogy nem lenne képes az álláskeresői támogatás maximális idején belül elhelyezkedni.

Az állam több százmilliárd forintot költ a közmunkára, miközben a képzés, a szakképzés, felnőttképzés rendszere leépül. A munkaadók és munkavállalók befizetéseiből létrejött Nemzeti Foglalkoztatási Alap a hazai programokra szánt pénzek 76 %-át közmunkára költi el. A maradék 24 %-ba kellene beleférniük a bérgarancia-programnak, az álláskeresői támogatásának, az aktív munkaerőpiaci programoknak.

Az elmúlt négy évben a társadalom megosztottsága nőtt, a társadalmi mobilitás lehetőségei nem javultak, sőt egyes területeken inkább romló tendencia figyelhető meg. A Magyar Szakszervezeti Szövetség hiszi, hogy a megoldást alapvetően nem a szociális ellátórendszerben kell keresni, mert az csak kisebb korrekciókra képes. Sokkal inkább a bérrendszer, ezzel együtt a gazdasági szerkezet átalakítására van szükség.

A területi bérkülönbségek egy piacgazdaságban hatalmi szóval nem kezelhetőek, ugyanakkor abban a kormánynak felelőssége van, hogy mennyiben képes magas hozzáadott értéket teremtő munkahelyeket létrehozni. Ezzel együtt nem lehet lemondani a társadalom egyetlen rétegéről sem, hiszen felelősségünk van közösségként a nehezebb helyzetben levő emberekkel szemben.

## Magyar gazdasági modell és a bérek

Az alacsony bérekre épülő gazdasági modell drámai problémát jelent, mert:

- a családok nem képesek megélni. Egyre fokozódik az elvándorlás, alacsony a gyerekszám;
- a hazai kis- és közepes vállalkozások számára nincs elég kereslet helyben;
- az alacsony bérek nem ösztönzik az innovációt, mert a fejlesztések helyett az élők munkája olcsóbb;
- az államháztartás kiadásai nem finanszírozhatók az e bérszínvonal mellett jelentkező adóbevételekkel.

### Bérvita – a két véglet

A kérdéssel kapcsolatban két domináns álláspont létezik hazai szakértői körökben. Az egyik a bérunió követelése, a másik a főként neoliberális közgazdászok által képviselt álláspont, amely szerint a bérek a helyükön vannak.

Az azonos munkaért azonos bért az Európai Unióban elve első hallásra elméletileg méltányos követelés, a gyakorlatban azonban komoly problémákat vet fel:

- A bérunió azonnali megvalósítása gazdasági összeomláshoz vezetne. A kelet-európai térségnek ugyanis a tőke számára az az egyik előnye, hogy a nyugatihoz képest alacsonyabbak a bérek. Miközben a jelenlegi bérszínvonal tarthatatlanul alacsony, a nyugati színvonalú bérek azonnali bevezetése oda vezetne, hogy teljesen megszűnik a működő tőke beáramlása Kelet-Európába. Ezzel a beruházások meghatározó forrása esne ki, amelyet hazai forrásokból csak hosszú távon lehetne pótolni. A köztes időszakban az országnak gazdasági és társadalmi összeomlással kellene szembenéznie.
- A bérunió megvalósítása technikailag is lehetetlen. Azon állások, amelyek első látásra azonosnak tűnnek, a valóságban eltérő értékláncba, más input és output kapcsolatba illeszkednek, más technológiát használnak, más nemzeti szintű szabályozás vonatkozik rájuk stb. A gyakorlatban tehát hasonló munkahelyekről beszélhetünk, azonosokról nem. Az azonos munkaért azonos bér elve tehát elviekben méltányos, a gyakorlatban kivitelezhetetlen.

Ugyanúgy erősen problémás az a vélekedés is, amely szerint a hazai bérek megfelelő színvonalon vannak. Ez az érvelés arra az egyébként alapvető összefüggésre épít, hogy a bérek nem lehetnek magasabbak a termelékenységénél. Számos téves feltételezésből indul ki azonban ez az érvrendszer. Ezek közül kiemelkedik az a vélekedés, miszerint a magyar bérek közel vannak a termelékenység szabta felső korláthoz, azaz a fizetések emelésére nemigen van lehetőség. Ezen feltételezés nem bizonyított, csupán alátámasztatlan vélekedés.

A szerényebb magyar béreket leginkább azzal szokás indokolni, hogy alacsony a „magyar termelékenység”, vagyis egy átlagos munkaóránál egy átlagos magyar munkás kisebb hozzáadott értéket állít elő. Ez az érvelés azonban hamis. Mi köze az egyes iparágban, az egyes gyárakban jellemző bér/termelékenység-aránynak a nemzeti szintű bér/termelékenység-arányhoz? Semmi.

A valóságban egy iparág, vállalat, gyáregység, egyén termelékenysége nem azonos a nemzeti átlaggal. A kelet-európai gazdaságokban meghatározó feldolgozóiparban pedig keleten kifejezetten magasabb a valódi termelékenység, mint a német gazdaságban: száz euró bérköltségből a német munkás például 132 eurónyi értéket termel meg, a magyar munkás 212 eurónyi!

A termelékenységnél gyorsabb béremelkedéssel szemben az a liberális ellenvetés, hogy az „kiárazza” a hazai termelést a nemzetközi versenyben. Ez azonban értelemszerűen csupán az exporttevékenységet végző cégek esetében lehet igaz, hiszen a hazai piacra termelő vállalkozások nem vesznek részt a nemzetközi versenyben.

Igaz-e akkor, hogy csökkenő bér/termelékenység-arány esetén a múltban Magyarország vagy a kelet-európai régió többet exportált, emelkedő bér/termelékenység-arány esetén meg kevesebbet? Nem igaz, de mi ennek az oka?

A valódi probléma az, hogy a termelékenység és a bér közötti összefüggés a sokat hangoztatotthoz képest fordított is lehet: az alacsonyabb bér alacsonyabb termelékenységhez vezet. Hogyan? Tételezzük fel, hogy egy német vállalat autóülést gyárt, és azt nyereséggel adja el. Ekkor ez a termelés a német GDP része. A termelést azonban egyszer csak az alacsonyabb bérköltség miatt áthelyezi mondjuk Magyarországra. Ekkor a termelés már a magyar GDP részét képezi.

De mekkora a magyar leányvállalat termelékenysége? A statisztikai hivatal az egyes cégek termelékenységét úgy számolja, hogy az összes eladási árból kivonja az összes alapanyag és részegység költségét. A kettő különbsége a hozzáadott érték. Ez egy órára vetítve a cég termelékenysége. Mivel azonban a magyar cégnél alacsonyabbak a bérek, azért az ülést a leányvállalat olcsóbban adhatja el Németországban, mintha azt eleve ott gyártanák. Azaz a cég hozzáadott értéke (ár mínusz anyagköltség) kisebb lesz, miközben ugyanazt az ülést gyártja, ugyanazzal a technológiával. Elvileg ugyanakkorának kellene lennie termelékenységnek, a statisztikában azonban az mégis alacsonyabb lesz. Papíron.

Erre a látszólagos termelékenységre, statisztikai tévedésre alapozva fogalmazódik meg aztán az az álláspont, amely szerint keleten alacsonyabb a termelékenység, ezért alacsonyabb bér „jár” csak a munkásnak.

## A magyar kis- és középvállalkozások

A bérek szempontjából még nagyobb problémát jelentenek a hazai kis- és középvállalkozások. Az ő termelékenységük a nálunk megtelepült multikénak mindössze harmada, és az általuk fizetett bérek is jelentősen alacsonyabbak. Természetesen a nagyvállalatoknak a méretükből adódóan mindig lesz bizonyos mértékű előnye, de a különbségnek messze nem kell ekkorának lennie. Dániában például a hazai kis- és közepes cégek termelékenysége megközelíti a multikét, mi több, majdnem egyenlő azzal.

A magyar kkv-k tehát a rendelkezésre álló adatok szerint igen rosszul muzsikálnak. Szerencsére ezzel az utóbbi időben egyre többen foglalkoznak, bár két évtizeden át a multikra épülő gazdaságstratégia miatt elhanyagoltuk ezt a szektort. Mi okozza az ő alacsony termelékenységüket? És vajon valódi-e ez a hátrány? Tényleg sokkal szerencsétlenebbek, lustábbak a magyar vállalkozók, mint külföldi társaik? Nem valószínű.

Az nyilvánvaló, hogy a magyar kkv-szektor a vállalkozásoknak nyújtott hitelek magas reálkamata évtizedeken át megfojtotta. Még nem is olyan régen kockázattól függően 7-17 % között mozgott a kamatszint. Ez még a relatíve magasabb magyar infláció mellett is azt jelentette, hogy a magyar kkv-knak banki számítások szerint körülbelül 7 %-os reálkamat-hátránya volt eurózónás versenytársaikhoz képest. Ekkora profit kitermelésére csak kevés gazdasági ágazat képes, nem csoda, ha nem sok hazai kkv maradt életben addigra, amíg a növekedési hitel-program végre biztosította az olcsó tőkéhez jutás lehetőségét.

A működő hazai kis- és közepes vállalkozások alacsony termelékenysége különben valószínűleg nem igaz. Ismételjük meg: a hozzáadott értéket a statisztikai hivatal az árbevétel és a költségek különbözeteként számolja. Ez egy órára vetítve a termelékenység. A hazai kkv-k többsége azonban igyekszik az adóalapját csökkenteni, megpróbál mindent „elköltségelni”, sőt, ismert módon a vállalkozók sokszor a családjukra fordított összeget is költségként igyekeznek elszámolni, nem pedig bérjövodelemként vagy adózandó nyereségként. Így a hazai kkv-szektor tényleges termelékenysége a rendelkezésre álló adatokból valójában nem derül ki.

A magyar kkv-k alacsony termelékenységében tehát nem lehetünk biztosak. Kutatások mutatják, hogy a legutóbbi jelentős béremelést 2001-2002-ben ez a szektor simán elviselte jelentős foglalkoztatási veszteség nélkül. Egy részük termelékenységébe bőven belefért a magasabb bér, mások árakat emeltek, amit a fogyasztók képesek voltak megfizetni, hiszen az ő bérük is emelkedett. Egyébként ne felejtjük el: a magasabb bérek a keresletet is növelik!

További problémát jelent, hogy az alacsony bérek visszafogják az innovációt. Azaz a termelékenység és a bérek közötti viszony ismét csak fordított lehet. A tapasztalatok szerint a fejlettebb technológiák csak akkor terjednek el, ha van megfelelő kereslet a gazdaságban az innováció iránt. Azaz a gazdasági növekedés és a termelékenység növekedése fordított viszonyban (is) állhat egymással, mint ahogyan azt a neoklasszikus közgazdaságtan vallja. Nemcsak a termelékenység emelkedésének van pozitív hatása a gazdasági növekedésre, hanem fordítva, a gazdaság bővülése is húzza magával az innovációt. Könnyen lehet, hogy az elmúlt időszakban azért lassult a termelékenység növekedése a fejlett világban, mert a jövedelmek igazságtalan elosztása és az állami megszorítások miatt nincs elég fizetőképes kereslet.

Tegyünk egy fontos, adatokkal alátámasztott megállapítást: az alacsony bérek miatt a cégeknek megéri élőmunkát alkalmazni. Magasabb bérek esetén viszont rákényszerülnek arra, hogy technológiával váltsák ki az élőmunkát. Tehát alacsonyabb bérek mellett lassul, magasabb bérek mellett gyorsul a termelékenység növekedése.

A hazai tulajdonú cégek termelékenysége harmada a multikénak, így az alacsony béreket sokan alacsony termelékenységgel igazolják. Az összefüggés azonban fordítva is fennáll. Az alacsony bérek

miatt hiányzik az a kereslet a magyar gazdaságban, ami a hazai szektort termelékenyebbé tudná tenni. Ugyanakkor nincs meg a kényszer sem, hogy az olcsó élőmunkát fejlettebb technológiával váltsák ki.

A magasabb fizetések és a bérköltségek növekedését ellensúlyozó fejlettebb technológiák bevezetése nem vezet automatikusan alacsonyabb foglalkoztatáshoz, hiszen a növekvő jövedelmek keresletet teremtenének, s több terméket és szolgáltatást lehetne értékesíteni, ahogyan azt Keynes leírta. A nyugati világban pontosan a jóléti korszakban volt a legmagasabb a foglalkoztatás, amikor a termelékenység és a bérek is a leggyorsabban növekedtek.

A fentieket mind végiggondolva az „alacsony termelékenység” nagyon kétséges érvnek bizonyul az alacsony magyar bérek mellett. Ráadásul az alacsonyabb megtermelt hozzáadott értékből (GDP-ből) a keleti, így a magyar munkavállalók még kisebb részt is visznek haza! Észak-, Nyugat- és Dél-Európa munkaerőpiacain szinte mindenhol jelenős tagsággal rendelkező szakszervezetek működnek, és a bér egy kollektív alkufolyamat eredménye. A fizetéseket sehol nem határozza meg olyan nyers módon piac, mint a kelet-európai vadkapitalizmus országában.

A kollektív béralkuk hatását a bérkülönbségekre a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet is vizsgálta. Kimutatták, hogy minél nagyobb egy országban a kollektív szerződéssel lefedett ágazatok aránya, annál kisebb az első és a kilencedik jövedelmi tized közötti különbség. Magyarországon – a kelet-európai és az angolszász országokhoz hasonlóan – rendkívül kevés a kollektív szerződés, s így rendkívül magas bérkülönbségek is!

Álláspontunk szerint mind az azonnali bérunió, mind pedig a jelenlegi alacsony bérszínvonal fenntartása katasztrofális hatással van a magyar gazdaságra. Logikusan adódik a kérdés: mi akkor a teendő? A jelenleginél sokkal magasabb, a nyugatinál azonban alacsonyabb bérszínvonal lenne előnyös Magyarország számára. Hogyan lehet megállapítani, mégis hol helyezkedik el az optimális bérszint e két végpont között?

Először is fel kell hagyni azzal az illúzióval, hogy közgazdászok vagy üzletemberek képesek megállapítani, hogy a teljes magyar gazdaság számára mi az ideális bérszínvonal. Ahogyan bemutattuk, a nemzetgazdasági átlag nem fedi az egyes iparágak, cégek, üzemegységek, egyének termelékenységét. Ezért az előbbiből az utóbbit levezetni nem lehet.

A gazdaság egyes részeinek termelékenységét, így elérhető béreit leginkább maguk az érintettek ismerik legjobban. Nem véletlen, hogy Észak- és Nyugat-Európában ezt a kérdést az egyes iparágakban tevékenykedő erős munkaadói és munkavállalói szervezetek rendezik. Számos nyugati országban nincs is szükség központi minimálbérrre, mert helyette a munkaerőpiaci partnerek iparági bérapadlóban (minimálbérben) állapodnak meg, s ez lehetőséget teremt a differenciálásra is. Ez lenne Magyarországon is az ideális és követendő példa, amelyhez azonban a törvényhozásnak jelentősen erősítenie kellene a szakszervezetek és a munkaadói szervezetek jogosítványait – és finanszírozását.

Az észak- és nyugat-európai kollektív megállapodások közgazdasági értelemben az úgynevezett Rehn–Meidner-modellre alapoznak. E modell három alapvetésből indul ki:

- 1.) A termelékenységet meghaladó bérek rövidtávon veszteséges termeléshez, középtávon az álláshelyek elvesztéséhez vezetnek.

- 2.) A termelékenységtől elmaradó bérek csökkentik a keresletet a hazai gazdaságban, amely rövidtávon álláshelyek elvesztéséhez vezet.
- 3.) Az ágazati bérpadrólknak (rosszabb esetben központi minimálbérnek), mindig el kell érnie legalább a mindenkori létminimumot, ezzel akadályozva meg, hogy a cégek a technológiai fejlesztések helyett az olcsó munkaerő kizsákmányolására bázírozva tartsák fenn a jövedelmezőségüket. A fejlesztések okozta állásvesztést bőven ellensúlyozza a magasabb bér okozta keresletnövekedés, hiszen ennek nyomán új álláshelyek jönnek létre. Bizonyíték erre az igen magas termelékenységi és bérszínvonalú skandináv országok kiemelkedően magas foglalkoztatási szintje. Ellenpélda az alacsony bérezésű kelet-európai országok kiemelkedően alacsony termelékenységi és foglalkoztatási színvonala.

## Szakképzési rendszer: változásra van szükség

Az iskolarendszerű és az iskolarendszeren kívüli szakképzés feladat- és célrendszere sok tekintetben eltér egymástól, ugyanakkor a magasabb foglalkoztatási szint, és főleg a magasabb bérek, mint cél megvalósulásához mindkét képzési forma nélkülözhetetlen. A foglalkoztathatóság képzettségi feltételeinek megteremtése az iskolarendszerű szakképzésnek és a felnőttek szakképzésének együttesen a feladata. A két oktatási, képzési forma rendezett, megfelelően szabályozott körülmények között egymásra épül, kiegészíti egymást, ezzel teremtve meg az egész életen át tartó tanulás feltételrendszerét.

A rendszerváltás után a szakképzésben súlyos zavarok mutatkoztak: a diákok száma csökkent, a képzés minősége pedig folyamatosan romlott. 2010-ben törvényt hoztak a duális képzés ismételt bevezetésére, 2011-től pedig már a gyakorlatban is elérhető ez a típusú oktatás. 2016-ban létrejött a szakgimnáziumok rendszere, a szakképzőket onnantól szakközépiskoláknak nevezték, a szakközépiskolák szakgimnáziumok lettek. A szakképzést Magyarországon a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara felügyeli.

A 2010 előtti 4 éves rendszerrel szemben a jelenlegi struktúra 3 éves szakmai képzést és opcionális, 2 éves érettségire való felkészítést foglal magában. A korábbi rendszerrel ellentétben nem a harmadik, hanem már az első évtől műhelyekben dolgozhatnak a diákok. Míg a korábbi rendszerben a gyakorlati képzés iskolai tanműhelyekben folyt, ma már a második évtől ez cégeknél történik.

A duális képzésben részt vevők érdekei gyakran ütköznek. A munkáltatók jól képzett, olcsó munkaerőt akarnak, a diákok több szabadidőt, jobb munkafeltételeket szeretnének, az iskolák üzemeltetői meg minél népesebb osztályokat kívánnak látni, hogy megkapják a folyamatos működéshez szükséges támogatást.

Problémát jelent ugyanakkor, hogy a cégek a termelésből kénytelenek kivonni munkatársakat, hogy ők mesterként segítsék a fiatalok felkészülését. Az érdekek harmonizálása, hosszú távú gondolkodás, társadalmi párbeszéd és a résztvevők aktív együttműködése nélkül lehetetlen.

Fontos lenne, hogy csak olyan cégek kaphassanak képzési engedélyt, amelyeknél valóban teljesülnek a diákok oktatásához szükséges tárgyi és személyi feltételek. Az elavult technikával dolgozó, a diákot akadálynak és/vagy olcsó betanított munkát végző biorobotnak tekintő vállalkozások hosszútávon csak károkat okozhatnak.



A rendszer szigorúbb felügyeletének a képzés minőségének javítását kell céloznia. Ennek egyik eleme a mesterek pedagógiai képzése és olyan mesterek alkalmazása, akik motiváltak a diákok oktatásában és megértik az életkorukból, társadalmi helyzetükből fakadó igényeiket.

Mindezek együtt segíthetnek a szakképzéssel kapcsolatos sztereotípiák ledöntésében és abban, hogy a diákok ismét szívesen jelentkezzenek erre a képzési formára. A duális képzésnek fel kell keltenie az üzleti élet figyelmét, ehhez azonban arra van szükség, hogy hosszú távon – a piaci igényeket figyelembe vevő – minőségi szolgáltatást nyújtsanak.

A 3+2 éves modell a valóságban többnyire csak 3 éves, mert – tekintve, hogy az érettségire felkészítő utolsó 2 évben már nincs gyakorlati oktatás – csak kevesen vállalják a továbbtanulással járó szakmai kockázatot. A közismereti tárgyak háttérbe szorulása komoly akadályt gördíthet a diákok elé abban az esetben, ha később a felsőoktatásban tanulnának tovább. Az érettségire felkészítő két év alatt csak ritkán képesek behozni a struktúrából fakadó korábbi lemaradást és ez azt jelenti, hogy a rendszer a valóságban korántsem átjárható.

Komoly bizonytalanságot teremt az is, hogy Magyarországon egyelőre sajnos olyan vállalkozások is nyújthatnak gyakorlati képzést, amelyek mögött nincs valódi termelő tevékenységet végző gyár. Az ilyen képzési helyek a duális rendszer lényegét kérdőjelezzik meg: a diák nem valós munkakörülmények között tanul és a képzés után nincs lehetősége a cégnél maradni. A képzést felügyelő Magyar Kereskedelmi és Iparkamara felelőssége, hogy – a többi hiányosság kiküszöbölése mellett – rendet vágjon ezen a téren is. Meglátásunk szerint ezt a szerepét nem tölti be. Kifejezetten káros az MKIK azon joga, amelyet a kormánytól kapott, a képzési rendszert illetően. A hibás képzési rendszer, a Kamara felelőssége egyértelműen azt mutatja, hogy nem képesek ellátni ezt a feladatot, és ezért változtatni kell.

A jó szakképzésre épülő felnőttképzés is sok problémával küzd. A felnőttképzés jelenleg a szabad piaci szolgáltatások körébe sorolható, még akkor is, ha az állam források biztosításával befolyásolni is próbálja a képzések tartalmát, helyszínét és a képzésbe bevont csoportok összetételét. Az is igaz, hogy vitatható, miért nem költ többet a Nemzeti Foglalkoztatási Alapból erre a kormány. Már csak azért is, mivel az NFA-ba áramló befizetésekkel egy jobb és hatékonyabb munkaerőpiacot, s benne képzettebb munkaerőt kellene finanszírozni. Ezzel szemben a pénzek jelentős része közfoglalkoztatásra megy el, amelynek éppen az a jellemzője, hogy nem ad valódi képzést (gyakran semmilyen), és nehezen lehet belőle kitörni és a normál munkaerőpiacra visszatérni.

A képzési és felnőttképzési rendszer összekapcsolása térségi szinteken lenne a leghatékonyabb. Óvni kell a rendszert attól, hogy az azonnal jelentkező, de éppen a munkaerőpiac középtávú változásait figyelmen kívül hagyó igényeket elégítsen ki. A negyedik ipari forradalmat jelentő digitalizációra, robotizációra is el kell kezdeni a munkavállalók felkészítését. Amennyiben a képzési, felnőttképzési rendszer csak alapképességeket pótol, és azonnali munkaadói igényeket elégít ki, akkor pár év múlva a változásra felkészületlen munkaerő jelenik meg a munka világában, amely a probléma része lesz, és nem a megoldás kulcsa.

## Egészségügyi helyzet, mint a társadalmi egyenlőtlenség következménye

Társadalombiztosítási rendszerünk ugyanis meglehetősen rossz állapotban van. A lehetséges 5 pillér közül (társadalmi egészségbiztosítás, balesetbiztosítás, nyugdíjbiztosítás, munkanélküli biztosítás, ápolási biztosítás) 3 még formálisan sem épült meg. A társadalmi egészségbiztosítási ágazatban részlegesen, töredékesen megtalálható a foglalkozási egészségbiztosítás-balesetbiztosítás és az ápolási biztosítás néhány eleme, míg a költségvetésben található meg az alkalmas társadalmi munkanélküliség biztosítás helyett valamilyen támogatás, melyet sokan tévesen segélynek hisznek, vagy félrevezetően segélyezésnek interpretálnak.

1989-90-ben megpróbáltunk visszatérni a társadalombiztosítási rendszerhez, de éppen a politikai ciklusok bizonytalansága és a politikusok műveletlensége, ellentétes érdekei miatt nem tudott megfelelően fejlődni. A fejlődés megakadása erős párhuzamosságot mutat az újonnan kialakult munkavállalói érdekképviselők eróziójával, a pártpolitikák erős befolyásolási manővereivel. 2010 óta pedig ezen a területen is erős újra-államosítási hatások érzékelhetők, a munkavállalói képviselők bevonásának súlyos mellőzésével.

A társadalombiztosítási rendszer a fejlett országokban meglehetősen hamar a munkavállalók érdekképviselőtének egyik legfontosabb terepe lett, hiszen a munka világának a fő szereplői ezen kereteken belül egyeznek meg a megtermelt javak olyan elosztásáról, amelyik a béreken túl a várható élethelyzetek (öregségi nyugdíj) és a nem várható helyzetek (munkanélküliség, átmeneti munkaképtelenség, rokkantság, és a betegségek ellátása) megoldása érdekében szerveződött. Ezen ellátásoknak nemcsak a pénzügyi fedezetét, a jogszabályi környezetét, hanem a törvényesen működő elosztó intézményrendszerét is ki kellett építeni és biztosítani a természetbeni ellátások (gyógyítás, rehabilitáció, ápolás) saját vagy szerződött ellátó intézményrendszerét az alapellátó orvostól az üzemorvoson át a kórházig, az orvosi rehabilitációtól a foglalkozási rehabilitációig.

A fejlett országokban megtelepedett magyarok beszámolóik szerint a magasabb bérek mellett az igazi meglepetés az a sokrétű szociális biztonsági rendszer, amely minden élethelyzetben olyan biztonságot nyújt, amely megvéd az elszegényedéstől, az elnyomorodástól, és a szegyenmentes, emberhez méltó életet és ezzel összefüggésben a teljes körű normál funkcionáló-képességet védi és biztosítja még kritikusan nehéz helyzetekben is, minden egyes polgár számára.

Ezen rendszerek fenntartásában nemcsak a befizetésekkel (adók, járulékok) hanem az elosztó intézményrendszer fenntartásában, működtetésében, ellenőrzésében is részt vesznek a munkavállalók (képviselőik, együtt a munkaadók és az állam képviselőivel) és érvényesítik a jogaikat. Magyarországon is törvényes kísérlet történt a két társadalombiztosítási ág (egészségbiztosítás és nyugdíjbiztosítás) önkormányzati irányítására. (1991/60 OGY Határozat) Az egymást váltó kormányok és pártok vezetői rossz szemmel nézték, hogy a saját apparátussal rendelkező önkormányzatok, amelyek nagyon gyorsan megtanulták (részben fejlett uniós országok segítségével) a korszerű társadalombiztosítási koncepciókat, a szabályozás és igazgatás módszertanát, valamint önálló saját nyilvánossággal is rendelkeztek, másként viselkedtek, mint az engedelmes alattvalók. Akkor is, most is hiányzott a hatalommegosztás és a demokratikus párbeszéd kultúrája a politikai életből. Emellett már akkor jelen voltak azok az érdekcsoportok, akik a társadalmi egészségbiztosítás valamilyen formában történő privatizálásán ügyködtek. Komoly politikai és üzleti érdekek fűződtek a társadalmi egészségbiztosítás

és a TB Önkormányzatok lejáratahoz. A nem közérdekek által vezérelt lejárató kampányok hatására kialakult közhangulatot kihasználva 1998 nyarán megszüntették a TB Önkormányzatokat. Az azóta eltelt 4+2x8 év se volt elég annak felismerésére, hogy a járulékfizetők részvételére, kontrolljára, nagy szükség van, hiszen a társadalmi biztonságot az állampolgárok egymás számára teremtik meg, s nem adományként kapják az éppen regnáló politikai hatalomtól.

Magyarország uniós csatlakozása kinyitott egy szelepet: napjainkra kb. 500-700 ezer –többnyire a legjobb életkorban lévő, gyakran magasan képzett – munkavállaló hagyta el az országot. Ennek következtében nem csak a munkanélküliség csökkent, de szinte minden szakterületen munkaerőhiány alakult ki, egyes szakmákban ennek szintje lassan kritikussá vált. Napjainkra minden negyedik magyar gyermek külföldön születik.

Hazatérésükre csak akkor lehetne tömegesen számítani, ha a bérszínvonal mellett a külföldön megtapasztalt komplex szociális biztonsági és a társadalmi igazságosságot garantáló rendszer is kiépül Magyarországon. A lakosság alapvető szükségletei mellett ez a tény is rendkívül aktuálissá teszi, a magyar társadalombiztosítási, egészségügyi és oktatási rendszer korszerűsítésének a követelését. Ebben döntő szava kell, hogy legyen a magyar szakszervezeteknek (és szakmai kamaráknak), mert nélkülük ma már sem korszerű társadalombiztosítás, sem tartós szociális béke nem képzelhető el.

Ma már bizonyított, hogy minél nagyobbak a társadalmi egyenlőtlenségek, azaz minél igazságtalanabb a társadalom működése, annál többen betegszenek meg egyébként elkerülhető betegségekben, annál többen halnak meg korábban, mint az indokolható és elfogadható lenne, s rövidebb életükből annál több évet töltenek betegségben.

Választ kell adni azokra a kérdésekre, hogy azonos társadalmi-politikai berendezkedés mellett, miért jobb az élet Ausztriában, Dániában, de akár a kedvezőtlen éghajlati, környezeti tényezők ellenére miért élnek 8- 12 évvel tovább az emberek Skandináviában, és életük utolsó évtizedeiből miért tudnak sokkal hosszabb időszakot (6-8 évet) betegség és rokkantság nélkül megélni, mint a magyarok. Úgy is feltehetjük a kérdést, hogy mégis milyen genetikai okok, vagy „titkos”, illetve fel nem fedezett kórokozó idézi elő azt a jelenséget, hogy Magyarország közigazgatási határain túl, akár néhány méterrel sokkal hosszabb és egészségesebb életre számíthat aki oda születik. Azonnal leszögezhetjük, hogy ilyen genetikai okok vagy kórokozók nincsenek. Akkor viszont máshol kell keresnünk a bajok gyökereit. A fejlett európai országok kutatói évtizedek óta elemzik lakosságuk népegészségügyi helyzetét, szociális, társadalmi mutatóit, az egészségügyi ellátás adatait, összefüggéseiket a gazdaság és a politika működésével, és egyértelmű következtetésekre jutottak. Az esetenként igen nagyméretű eltérések okait a politikai és a társadalmi működés igazságos tehát tisztességes, vagy épp ellenkezőleg igazságtalan, tehát tisztességtelen megkülönböztetésében találták meg, aminek végkövetkezményeit emberéletekben és betegségekben eltöltött életévekben is ki lehet fejteni.

Megengedhetetlenül nagyok az egészségi állapot és az indokolatlan korai halálozás elkerülhető egyenlőtlenségei. Néhány példa: az érettségizett férfiak várható élettartama 76 év, a nem érettségizetteké 66 év. A legszegényebb kistérségekben 13,5 évvel élnek rövidebb ideig a férfiak a leggazdagabb térségekhez képest. Míg 1992-ben a GDP 6%-át, addig 2015-ben a GDP 4,7%-át költöttük az egészségügyre a társadalom közösségi forrásaiból. Eközben az egészségügyi magánkiadások aránya 30% fölé nőtt. Megállapítható, hogy a magyar közösségi egészségügyből jelentős forráskivonás történt, miközben ez a negyedszázad tényleges és távlatos egészségpolitika nélkül telt el. Eközben a fejlett világban olyan hatalmas fejlődés történt az orvostudomány és technológia területén, amit nem lehetett kikerülni. Ezért tovább szűkült és értékéből veszített az egészségügyben dolgozó orvosok, ápolók és egyéb szakemberek törvényes jövedelme, és ez különösen akkor látványos, ha más nemzetgazdasági ágazatokkal hasonlítjuk össze. A súlyos következmények

ismertek: jelentős elvándorlás, szakemberhiány, romló ellátási körülmények. Ez a folyamat annak ellenére ment végbe, hogy elsősorban a vidéki egészségügyi intézmények épület és műszerállománya mintegy 500 milliárd Ft, uniós támogatásból újjá lett építve.

Kulcsfontosságú a társadalmi egészségbiztosítás és az egészségügyi ellátó rendszer szoros, eredményes, szakszerű együttműködése, hogy egy betegség esetén legyen komoly esély a gyógyulásra és a rehabilitációra, és ez ne jelentsen az egyes embernek elnyomorodást (az ellátás hiánya vagy elégtelensége), neki és családjának elszegényedést.

Az elsődleges prioritású társadalmi javak társadalmi szintű biztosítása osztársadalmi szintű morális kérdés.

Melyek ezek az „elsődleges prioritású társadalmi javak”?

- Az alapvető szabadságjogok, jogok és lehetőségek tisztességesen egyenlő és valós értékének a biztosítása minden egyes polgár számára..
- A mozgás, a helyváltoztatás, az életpálya, a foglalkozás és munkahely megválasztásának szabadsága.
- A tisztességesen egyenlő társadalmi esélyekhez és lehetőségekhez való jog.
- Jövedelemhez és személyes tulajdonhoz való jog.
- Az önbecsülés, az emberi méltóság és a szegyenmentes élet feltételeinek biztosításához való jog.

Fentiek kifejtése nagy teret igényelne, de már a felsorolás is jelzi, hogy az emberi létezés, a közösségi működés legfontosabb elveiről, gyakorlatáról és feltételrendszeréről van szó.

A társadalom (a polgárok) azért hozzák létre és tartják fenn az államot, és a kormányokat, hogy felhatalmazásuk alapján koordinálják a társadalmi együttműködést, megszervezzék az elsődleges prioritású társadalmi javak szükséges mértékű biztosítását és biztosítsák az elosztásuk igazságos, mint tisztességes feltételrendszerét.

Ennek alapján mondhatjuk, hogy egy fejlett ország költségvetése alapvetően morális dokumentum, amely nem a GDP nagyságától, hanem a társadalom működtetésére és az alapvető emberi fejlődési célok megvalósításának lehetővé tételére, s az emberi fejlődés kibontakoztatására és biztonságos feltételrendszerének megteremtésére fordított erőforrások szakszerű, igazságos, tehát tisztességes elosztásáról gondoskodik.

### A nélkülözhetetlen intézményrendszer

A fejlett társadalmakban az alapvető szükségletek biztosítására intézményesült (al)rendszerek szolgálnak.

A társadalmi egészségbiztosítás és az egészségügyi ellátórendszer szoros egységben működik, de még is meg kell különböztetni egymástól.

A társadalmi egészségbiztosítás egy társadalmi méretű, közcélú társadalmi kockázatkezelő rendszer, amely non profit elven működik (ezért élesen meg kell különböztetni a magáncélú, üzleti kockázatkezelést végző üzleti biztosítási rendszerektől). Tagjainak (befizetőinek) hosszú távon –a teljes emberi életútra kiterjedően– garantál minden olyan gyógyító szolgáltatást, ami az élet, az egészség

fenntartásához szükséges. A munkavállalónak és családtagjainak e rendszer nélkül az alapvető létbiztonsága válik bizonytalanná, esetlegessé. Az egészségbiztosítás rendszere bonyolult igazságossági elosztási és szolgáltatási szabályok között működik. A társadalom minden egyes tagja egész életútján át a mindenkori aktuális anyagi teherviselő-képességének arányában járul hozzá a rendszer fenntartásához, amelynek létfontosságú szolgáltatásait szükség esetén ellátási szükségleteinek megfelelően, az aktuális fizetőképességétől függetlenül, és az igénybevétel pillanatában már fizetésmentesen jogosult igénybe venni, a társadalmi együttműködésben való teljes körű részvételével megszerzett és megszolgált jogosultságai alapján. Hatásosságának kulcsa az az adminisztratív elosztó rendszer, amelyik képes a vele együttműködő egészségügyi szolgáltató rendszertől az összes szükséges szolgáltatást (területi hozzáférhetőség és szakmai szükségesség rendező elvek mellett) az érintettek rendelkezésére bocsátani. A szolidaritás elve legjobban az egészségbiztosításban érvényesül, hiszen egy váratlan baleset, infarktus, agyvérzés vagy daganatos betegség csak a populáció kisebb részében jelenik meg, de akkor olyan költségekkel jár, amit a munkavállaló és családja esetleg a teljes elszegényedés árán sem tud megvásárolni. Az ilyen egyéni és családi egzisztenciális katasztrófákra a legrémisztőbb példák az USA magánbiztosításra épülő egészségbiztosítási-egészségügyi rendszerében találhatók, szemben az európai országok társadalombiztosítási rendszerének az emberközpontú gondoskodásával. Egyes kimutatások szerint az USA magáncsődjei mintegy 60-65%-a az egészségügyi ellátás költségei miatti eladósodottságra vezethető vissza. A társadalmi egészségbiztosítási rendszer kialakításában, fenntartásában, működtetésében a fejlett európai országokban (Németország, Franciaország, Ausztria) nagy szerepük van a munkavállalók szervezeteinek, képviselőinek, s épp e feladatban betöltött szerepük miatt is ezekben az országokban a legerősebbek a munkavállalói érdekképviselők, a szakszervezetek. Meg kell említeni, hogy a nagyon régi, nagyon stabil demokratikus országokban (Anglia, Skandinávia) az állam megszervezi és ellátja a társadalombiztosítási feladatok jelentős részét, de olyan hosszú történelmi fejlődés eredményeképpen, amit a magyar korai (vad) kapitalizmus és viszonylag instabil, gyakran irányt változtató politikai rendszerében még jó ideig nem remélhetünk. De ezekben az országokban is kiépül a társadalombiztosításnak olyan hivatali intézményrendszere, amelyik az érintettek számára elérhető közelségbe hozza az ügyek intézését.

AZ EGÉSZSÉGÜGYI ELLÁTÓRENDSZER egy nagyon bonyolult, tudományos alapú szakértői rendszer, amelyhez a munkavállalói szervezetek elsősorban fogyasztóvédelmi szempontból kapcsolódnak. De ez nagy részben az őket képviselő társadalombiztosítási rendszer adminisztrációján keresztül eredményesen megvalósulhat.

A TÁRSADALMI BALESETBIZTOSÍTÁS az aktív korosztályokat védi a foglalkozási betegségektől, a balesetektől, és nyújt orvosi segítséget az érintetteknek, különös tekintettel a rehabilitációra. Ahol intézményesen működik ez a rendszer, ott nagyon hatékonyan beavatkozik a munkavállalók egészségvédelmébe, a balesetek megelőzésébe és a foglalkozási rehabilitáció gyakorlati megvalósításába. A nyugdíjas kor előtti végleges ideiglenes munkaképesség csökkenés, vagy rokkantság esetén komplex pénzügyi és természetben segítséget nyújt az érintetteknek.

A társadalmi nyugdíjbiztosítás a „generációk közötti szolidaritás” és a „társadalmi szerződés” legtisztább példája, hiszen az emberi élet szakaszainak megfelelően (gyermek-ifjúkor, felnőttkor, időskor) az idős emberek nyomor és szegény mentes életének a legfontosabb támasza. Ennek fenntartása, és a kor követelményeihez igazítása területén a szakszervezetek komoly hatást fejthetnek ki.

## Változás útja

Több mint egynegyed évszázaddal a magyarországi rendszerváltozás után a munkavállalói érdekképviseltek számára markáns feladatrendszer jelölhető ki. Ez messze túlmutat és felülemelkedik a napi politikai harcokon, és a ciklikus demokrácia szabályai szerint a hatalomért küzdő pártok gondolkodásán.

A szakszervezeteknek, azok szövetségeinek hosszú távú szakpolitikai koncepciót kell kidolgozni az elsődleges társadalmi javakról és az e javakhoz való igazságos és tisztességes hozzájutás szabályairól. Ezt a koncepciót kell felmutatni a hatalomért vetélkedő pártok felé, és az adóinkból fizetett politikusok felé. A munkavállalók támogatásának a feltétele ezen követelések beépítése a politikai tervekbe, és a hatalomra kerülő politikusok cselekvéseibe. És ez az a kérdéskör, amelyik a következő választásokon számon kérhető rajtuk.

Érvényesíteni kell a társadalomban a munkavállalók és családtagjaik alapvető érdekeit. Világossá kell tenni, hogy a munkavállalók életszínvonala, szociális biztonsága nem a politikusok vagy kormányok ajándéka. Ennek a szükségletnek a fedezetét ők termelik meg és adják össze adók és járulékok formájában. A közösség egymásnak nyújtott ellátásaiban, szolgáltatásaiban nem csak passzív elfogadó szerepük van, hanem ki kell vívni az aktív részvétel és beleszólás jogát.

Meg kell követelni az aktuálisan regnáló politikától (politikusoktól) az ehhez szükséges alkotmányos garanciákat, a korszerű törvényeket és a megvalósítást végző intézményrendszer kialakítását.

Részt kell követelni a társadalombiztosítási intézmények stratégiai irányításában. Ennek lehetséges formája a Társadalombiztosítási Önkormányzatok visszaállítása és korszerű tartalommal feltöltése.

Ezen kívül a következő területeken kell változtatni: hiányos alaptörvény, az egészséggel, az azt biztosító társadalmi egészségbiztosítással, és általában is az elsődleges társadalmi javakkal kapcsolatos alkotmányos szintre emelt világos, félreérthetetlen és félremagyarázhatatlan garanciák hiánya, elavult és inadekvát törvények és jogi szabályozás, a hiányzó intézmények (társadalmi egészségbiztosítás), a hiányzó egészségpolitika és egészségpolitikai program és intézményi szakterületi jövőkép; hiányzó professzionális intézményi tulajdonlás irányítás fejlesztés, alkalmatlan mértékű működés finanszírozás, elavult finanszírozás és perverz ösztönzőket hordozó finanszírozási rendszer; a társadalombiztosítás önállóágnak megszüntetése és az aktuálpolitikai alá rendelése (pl.: EMMI-be és GM be integrált OEP); átláthatóság hiánya, önkormányzatiság és önállóság megszüntetése; hiányzó külső ellenőrzések (audit) összehasonlítások – hazai – külföldi benchmarking hiánya; tisztázatlan zavaros interperszonális és érdekviszonyok és feudális viszonyok, a rendszert kettészelő magánvilág, s a rendszer szegény és gazdag ellátásra való kettészakadásának a reálissá vált veszélye.

Mind ezek az egészség, a társadalmi egészségbiztosítás és az egészségügy ügyének az alkotmányos szintre emelt védelmének, garanciáinak és alapjainak a meghatározása hiányában alakulhattak ki, és ezen alkotmányos szintű alapok rendezése nélkül nem is javíthatók meg. Ezt az elmúlt több mint egy negyed évszázad történései világosan bebizonyították.

## Nyugdíjas éveink, amitől nagyon félünk

Nyugdíjkérdéssel foglalkozó szakértők és hozzáértők között lényegében egyetértés van abban, hogy a jelenlegi nyugdíjrendszer 2030-2035-ig nagyobb gond nélkül finanszírozható. (Ezt több tanulmány és

modellszámítás is megerősíti.) Abban már vita van, hogy az említett időpontot megelőzően szükséges-e olyan változás, amely nem okoz finanszírozási gondot, de igazságosabbá, életszerűbbé teszi a rendszert. Ennek szakmai és társadalompolitikai okokból különösen a 2010. utáni rapid és radikális változtatások tükrében van jelentősége.

Azt a nyugdíjmodellt, amely a 2030 után jelentkező, a nyugdíjrendszerrel szemben támasztott külső elvárásoknak (főleg demográfiai, illetve foglalkoztatási) és belső célrendszernek (nyugdíjrendszer célja, funkciója, az azoknak való megfelelés, méltányos ellátás, fenntarthatóság) megfelel, még „nem találták fel”. A társadalombiztosítási nyugdíjrendszer sajátossága – a biztosítási karakter mellett – az, hogy kiemelten összefügg a társadalmi változásokkal. Ezt sokan a szolidaritás kifejezéssel érzékeltetik. A sajátosság lényege az, hogy az érintettek (a mindenkori biztosítottak, illetve járulékot fizetők és a már nyugdíjasok) között méltányos jövedelmi viszonyok alakuljanak ki. Emellett persze a gazdaság erőforrásait sem lehet túlterhelni.

A szakszervezeti tagok körében jelentős a bizonytalanság a nyugdíjas éveket illetően. A dolgozók 52 %-a nagyon aggódik ezért, hogy miként élhet majd meg a nyugdíjából. Az ellátás összegének problémája szorosan kötődik ahhoz, hogy az elegendő-e egy elvárt életszínvonal fenntartására. A dolgozók 64 %-a szerint nem lesz elegendő a mindennapi megélhetéshez a nyugdíj, s 14 %-uk úgy gondolja, hogy a család segít, 9 %-uk a családi támogatásra és a megtakarításokra építi a nyugdíjas éveit, s mindössze a megkérdezettek 1 %-ának nincsenek ezzel kapcsolatban fenntartásai.

Az öregségi nyugdíjkorhatár a nyugdíjrendszer egyik meghatározó jelentőségű eleme. A korhatár és annak változtatása nagymértékben kihat a nyugdíjba vonulók számára, a munkaerőpiaci helyzetre, a nyugdíjrendszer hosszú távú finanszírozására, s összefüggésben van a finanszírozható nyugdíj mértékével. A korhatár emelésének folyamatát – ha nem is kizárólagosan és rendszerszerűen - össze kell kapcsolni a nyugdíjas korúak életkilátásainak hosszú távú javulásával: a korhatár emelését úgy kell ütemezni, hogy az arányaiban összhangban legyen a nyugdíjasként várható élettartam fokozatos meghosszabbodásával.

A nyugdíjrendszerrel kapcsolatos finanszírozási és egyéb szempontok, megfontolások elsősorban a tényleges nyugdíjba vonulási korcentrumra vonatkoznak. Ezért a korhatáremelés kérdése elválaszthatatlan attól, hogy mi a szándék az úgynevezett korai nyugdíjazással. Egyetlen nyugdíjrendszerben sem lehet teljesen merev a korhatár, de túl nagy mozgástér sincs. Vagyis az öregségi nyugdíjrendszerben a nyugdíjba vonulás életkori határait ésszerű korlátok közé kell szorítani.

Lényegében az 1996-tól indult korhatáremelés során – egészen 2011-ig – az elmondottak túlnyomó részt teljesültek. Az 1996-ban elfogadott törvény alapján a nők és a férfiak nyugdíjkorhatára egységesen 62 évre emelkedett, s a nőknél ez 7 év pluszt jelentett, ami 1997-2008 között fokozatosan valósult meg. A férfiaknál 2 év volt az emelkedés mértéke, s egyidejűleg – okszerűen – rugalmassá vált a nyugdíjba vonulás rendszere.

2010 után szakmai, finanszírozási stb. értékelés, valamint kellő átmenet nélkül – összemosva az addig különböző jogon megállapítható nyugdíjakat és egyéb ellátási formákat – rapid és radikális lépés történt: minden korhatár előtti ellátást, ideértve azokat is amelyek nyugdíjas státust biztosítottak, megszüntettek. Az átállítást az alkotmány gyors módosítás alapozta meg, s ezután születtek az ágazati törvények.

Mindez a 2009 után elindított korhatáremelés mellett történt, s szakmai és társadalompolitikai szempontból is rövidlátó, hibás intézkedés volt. A korhatár előtti ellátások megszüntetésével egy időben pedig bevezetésre került a „női 40”, ami ellentmondásos lépés volt, viszont azóta is sokba kerül.

## A nyugdírendszer rugalmasságáról

Szakértők körében általános a vélemény, hogy rugalmas korhatárt célszerű megállapítani, mert a biztosítottak kortól függő aktivitásának, munkavégző képességének csökkenése nem köthető egyetlen időponthoz, hiszen az egyének élethelyzete, egészségi állapota is eltérő. Nem lehet persze mindent személyre szabni, de sokak hasonló szempontjait több-kevesebb sikerrel lehet, sőt szükséges figyelembe venni.

A „felfelé” rugalmasság mellett egyre erősebb igény mutatkozik a „lefelé” rugalmasságra is. Az 1970-es és 80-as években széleskörűvé vált az előrehozott nyugdíj különböző formája. A rendszerváltást követően 1996-tól elindult a korhatár emelése, ami újabb igényt teremtett az előrehozott öregségi nyugdíjra. 2011 után ez ha lehet, még inkább felerősödött és szakmai és társadalompolitikai megfontolások alapján is indokolható.

Az előrehozott nyugdíjnál mindig szerepe volt a hosszú szolgálati időnek, ami 2009-től azonban egyre inkább az irányadó korhatárhoz is kötődött. Fontos és gondos mérlegelést igénylő elem, hogy a korai nyugdíj esetén miként csökkenjen az ellátás mértéke, amivel az egyén döntését is befolyásolni lehet, hogy megérje továbbdolgozni. A korábban nyugállományba vonulók nyugdíja eleve kisebb lesz, de a differenciálásnál vigyázni kell arra is, ne legyen olyan kis összegű ellátás, amely biztosan kevés a megélhetéshez, mert az fokozza a szociális feszültségeket. Ezért célszerű, hogy jellemzően hosszú szolgálati időhöz is kötik a korábbi nyugdíjba vonulást.

A nyugdíjkiadások oldaláról pedig a biztosítástechnikai (biztosításmatematikai) közelítés kerül előtérbe, ami önmagában helyes és szükséges. A korábban nyugdíjba vonulók miatt ugyanis nőnek a nyugdíjkiadásai, ezért kell alaposan kiszámítani, mennyivel kell csökkenteni az ellátás összegét, hogy a hosszabb idejű kifizetések miatt ne váljék finanszírozhatatlanná a rendszer. Abból, hogy a korábban nyugdíjba menők eleve kisebb nyugdíjat kapnak, a nyugdíjazáskor várható életkortól függően általában csak a korhatár előtti ellátás 30-40 százaléka térül meg.

Az nem lehet vitás, hogy védhető szakmai javaslatot csak az alacsonyabb ellátással járó előrehozott nyugdíjra lehet tenni. Az más kérdés, hogy ez az intézmény egy sarkalatos törvény miatt csak „valamilyen ellátás” lehet, de ezt a jogszabályt, ha szándék mutatkozik rá, lehet módosítani.

Az előrehozott nyugdíjat abból a szempontból is mérlegelni kell, hogy az, milyen gazdasági, foglalkoztatási közegben érvényesül. Egy biztos: szakmailag kifejezetten hibás és káros döntés volt a megszüntetése, különösen az öregségi nyugdíjkorhatár most is folyó emelésének tükrében, amely szerint 2022-től mindenkire érvényes lesz a 65 év.



## A kisnyugdíjasok helyzete

Ahogy a 2007-2009 között működött Nyugdíj és Időkori Kerekasztal egy dokumentumában megjegyzik: „Elvileg és alapjában ugyan a biztosítási teljesítmény – a szolgálati idő és az elért kereset – a kiindulópont, gyakorlatilag azonban ezek az elemek a járulékok újraelosztását jelentik, és ez az újraelosztás mindenki – jogalkotók és biztosítottak – számára áttekinthetetlen, követhetetlen és nem számszerűsíthető, még pusztán az öregségi nyugdíjat tekintve sem”.

Az is hozzátartozik ehhez a rendszerhez, hogy egyes elemeiben kifejezetten „perverznek” számít, azaz a nehezebb helyzetben lévők fizetik a tehetősebbek nyugdíját. Több szakértő is rámutatott ugyanis arra, hogy akik nem érik el a nyugdíjhoz szükséges minimális szolgálati időt, azoknak a befizetései a maguk számára gyakorlatilag elvesznek, de ezt megkapják azok, akik hosszabb ideig dolgoztak és magasabb nyugdíjban részesülnek. Ráadásul a szegénység és a várható élettartam között szoros az összefüggés: a tehetősebben (akik magasabb nyugdíjjal rendelkeznek) tovább élnek, és őket finanszírozzák el a rövidebb ideig élő szegényebbek befizetéseit.

A magyar rendszernek az egyik szolidaritási eleme a nyugdíjminimum. Ennek összege 2008 óta (!) változatlanul 28.500 forint. Ezt már a 2009-es kerekasztal jelentése is kifogásolta: „Meg kell jegyeznünk, hogy a minimális nyugdíj összege igen alacsony, jelenleg havi 28 ezer forint körül van. Jelentősége már nem annyira az öregségi nyugdíj megállapításában érvényesül, hanem inkább abban, hogy számos – nyugdíjon kívüli – szociális ellátás összegét ehhez kötik”.

A nyugdíjminimum azt jelenti, aki legalább 20 év szolgálati időt összegyűjtött, az a rá irányadó korhatár betöltésekor nem kaphat ennél kisebb összeget. A magyar nyugdíjrendszer alapvető megváltoztatása nélkül lenne lehetőség e kisösszegű nyugdíjak kezelésére, a nyugdíjminimum emelésére.

Az OECD statisztikája alapján Magyarország nagyon alacsony szinten áll e tekintetben. Az OECD 2015-ben megjelent nyugdíjrendszereket bemutató kiadványa alapján az átlagkeresethez viszonyított nyugdíjminimum tekintetében a sor végén álltunk. Ha ezt felemelnék 80 ezer forintra, akkor sem történne más, mint, hogy elérnénk az átlagkeresetet tekintve a 2015. évi adatokon számolva a 49 %-os szintet, és ezzel utolérnénk Brazíliát.

Fontos hozzátenni, hogy az OECD adatai a 2013-as évre vonatkoznak. Azóta például Lengyelországban a nyugdíjminimum összege 20 %-kal nőtt: 2013-ban 831,5 zloty volt, míg 2017-től 1000 zloty lett. Nálunk viszont tavaly a nettó átlagkereset 175 ezer forint volt, s az elméleti nyolcvanezres nyugdíjminimum ennek már csak a 45 százaléka lenne. Az idén a szakadék pedig tovább mélyül. És ekkor ezt tessék a 28 ezer forinthez viszonyítani.

Amennyiben a létminimumhoz kapcsolnánk a magyar nyugdíjminimumot (Szlovákia esetében ez történik), akkor lenne egy referenciaalap, s megakadályozható lenne a nyugdíjak elértéktelenedése. Ugyanakkor minden ilyen lépést kellő körültekintéssel kell végrehajtani, de a szakszervezeti tagok körében végzett kutatásból is kiderül, hogy a biztos megélhetést lehetővé tevő nyugdíjminimumot kellene megállapítani.

A felvetésünk az volt, egyetértene-e azzal az elvvel, hogy egy minimális szolgálati idő után a legalacsonyabb nyugdíj ne lehessen kevesebb, mint a nyugdíjas létminimum. A válaszadók 51 %-a támogatná ezt a megoldást, és csak 23 %-uk mondta azt, hogy nem tartaná igazságosnak. Sokan voltak,

akik nem tudtak állást foglalni, s ha őket nem számoljuk, 61 % támogatna egy jelentős nyugdíjminimum-emelést.

## Nyugdíjrendszer jövője

**A jelenlegi nyugdíjrendszer nem ad garanciát a nyugdíjasok és a következő generációk számára a kiszámítható életre. Hosszútávon kiszámítható, átlátható, biztonságos nyugdíjpolitikára és annak alkotmányban rögzített garanciájára van szükség, mert a jelenlegi Alaptörvény nem garantálja a nyugdíjasok megélhetési, egészségügyi és szociális biztonságát.**

**Súlyos probléma a nyugdíjak évenkénti emelésének jelenlegi rendszere. A biztosítási elv alapján számított nyugdíj nem szociális jutatás, hanem több évtizedes munka, munkavállalói és munkáltatói befizetésekért kapott ellenszolgáltatás. Azon az alapelven, hogy minél többet dolgozott, minél többet fizet valaki, annál magasabb összegű nyugdíjat kap. A nyugdíj értékét karban kell tartani az inflációhoz és a keresetek alakulásához igazodóan. A nyugdíjak emelése nem szakadhat el a keresetekétől, mert ez is az inflációhoz hasonlóan a nyugdíjak leértékelését, a nyugdíjasok elszegényedését eredményezi. A KSH adatai szerint 2016-ban egyetlen korcsoportban nőtt a szegénységgel és társadalmi kirekesztődéssel érintettek száma Magyarországon: a 65 éven felülieké. A többi korcsoport esetében az arány csökkent vagy nem változott, a nyugdíjasok ezen kitettsége 1,6 százalékkal emelkedett. Új igazságosabb nyugdíjemelési módszer kidolgozására, bevezetésére van szükség.**

**Meg kell vizsgálni a "nyugdíjas bevándorlók" - ukrán és orosz állampolgárok részére folyósított nyugdíj-, a járulék plafon eltörlésének hatását, annak következményeit, mert véleményünk szerint ezek a nyugdíjrendszert aránytalanul terhelik és alááshatják annak egyébként is kényes egyensúlyát.**

**Haladéktalanul meg kell szüntetni, hogy a kormány úgy tekintsen a nyugdíjbevételekre, mintha az ő pénze lenne. Ezért a nyugdíjalap, valamint a nyugdíjbiztosítási intézményrendszer önállóságát vissza kell adni. Az adóvá minősített járulékokat újból járulékként kell kezelni, és a megillető alapoknak vissza kell adni.**

**Elvárjuk, hogy induljon meg az érdemi szakmai vita a politikai pártok között arról, hogy milyen nyugdíjrendszer legyen Magyarországon. Elvárjuk, hogy ebbe vonják be a szakértők mellett a civil szervezeteket, a munkavállalókat, nyugdíjasokat képviselő szervezeteket. Jogunk van tudni, hogy mi vár ránk, hogyan tervezhetjük nyugdíjas éveinket.**

## A foglalkoztatás állami felügyelete

Általában amikor a foglalkoztatás állami felügyeletéről beszélünk, elsősorban az intézményrendszer, a munkavédelem és a munkaegészségügy jut az eszünkbe. Ugyanakkor nagyon fontos kérdés a munka világának szabályozása. Ez ugyanis egy sorvezető mindenki számára, s amennyiben a jog alapvetően munkáltatóbarát, akkor a valódi intézményrendszer is ehhez lesz igazítva mind szemléletében, mind struktúrájában.

Alapvetésünk, hogy a munka világában ma egyensúlytalanság van, s dolgozó és a munkaadó között az utóbbi javára billen a mérleg nyelve. Ha azt nézzük, hogy mit lehet ezzel a helyzettel kezdeni, akkor az első gondolat a törvényi védelem, a garanciák megteremtése.

## Munka törvénykönyvét a dolgozók tollából

Sajnos a magyar munkajogi szakirodalomban meghatározóan volt jelen a munkavállalók munkajogi védelme lebontásának és a munkajog deregularizációjának szükségességét hangsúlyozó nézet, s ez a 2012. évi I. törvénnyel markánsan meg is jelent. Nálunk az a felfogás nyert teret, amely elmosza a határt a munkajogviszony és a polgári jogi jogviszonyok között, megkérdőjelezve ezzel a munkajog különös védelmi funkcióját. Ez a megközelítési mód a munkajog jogági önállósága megszüntetésének és a polgári jogba való visszaolvasztásának lehetőségét is felveti. Indoklásul elégnak bizonyult a foglalkoztatás bővítésének és a versenyképesség javításának általános céljára hivatkozni.

Ez még akkor is igaz, ha a munka törvénykönyve rugalmasabb szabályai (értsd könnyebb átszervezési lehetőségek, egyszerűbb elbocsátási szabályok, nagyobb kiszolgáltatottság) elsősorban a nagy multinacionális cégek számára jelentenek leginkább könnyebbséget például a munkaidő megállapítása vagy kollektív szerződés megkötése kapcsán. Ezzel szemben a mikro- és kisvállalkozások a gyakorlatban szinte egyáltalán nem tartják be a munkajogi szabályokat, ezért módosítás a számukra a gyakorlatban nem is jelent semmit.

Fontos kiemelni – és minél többször elmondani –, hogy a gazdasági növekedés csak akkor értékelhető fejlődésként, ha az széles tömegek életkörülményeit javítja, azaz a növekedés hasznát a társadalom széles rétegei is élvezik, és elsajátításuk nem csak kevesek kiváltsága marad. Meglátásunk szerint a kormány által megfogalmazott, a hazai gazdaság növekedési pályára állásáról szóló állítások apropót szolgáltathatnak a munkajogi szabályozás munkavállalóbarát módosítására is. Másfelől a hazai munkaerő megtartása – különösen a hiányszakmákra, illetve a szakképzett munkaerőnek a nyugat-európai uniós országokban történő munkavállalására is tekintettel – nem csupán a munkavállalói, hanem a munkáltatói, illetve a kormányzati érdekekkel is egybeeshet.

Elkerülhetetlen, hogy a munkáltatók és a kormány is felismerje: a most kialakult munkaerőhiány egyik oka a dolgozók kizsákmányolásának fokozódása. A szakszervezetek akkor tudnak partnerek lenni a gondok orvoslásában, ha ezt a jogszabályi környezet módosításával is lehetővé teszik.

Az elsők között átgondolandó kérdés a kollektív munkajog és sztrájkjog szabályozása. Álláspontunk szerint a kollektív munkajogi szabályozásban a munka törvénykönyve megváltozott rendelkezései egy folyamatba illeszthetőek, amely a sztrájktörvény módosításával, majd az Országos Érdekegyeztető Tanács felszámolásával, s a helyébe lépő Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács létrehozásával indult. A szabályozásból kirajzolódó tendencia egyértelmű: a cél a szakszervezetek szerepének gyengítése, így a munkavállalói érdekek védelmének korlátozása a nemzetközi standardok által megkívánt minimális szintre, sőt bizonyos esetekben még ez alá is – helyi, ágazati és országos szinten egyaránt. A hivatalos indoklás az volt, hogy a munkáltató tulajdonosi döntéseinek indokolatlan korlátozását elkerülő, rugalmas szabályozás valósuljon meg.

A fenti helyzet kialakulásában a következő elvi jelentőség, hatásukban összeadódó változásoknak volt szerepe:

- a munkavállalói képviselők köréből kizárták a szakszervezeti tisztségviselőket;
- megszűnt a szakszervezeti kifogás intézménye, így a sérelmezett munkáltatói intézkedés nyomán bekövetkező, esetenként visszafordíthatatlan helyzetek létrejöttét nem lehet megakadályozni;

- a munkáltatót a törvényben felsorolt kérdések tekintetében korábban külön kérés nélkül is tájékoztatási kötelezettség terhelte, és konzultációs jogot kellett biztosítani a szakszervezetek számára, s ennek helyébe egy általános, külön kérésre adandó tájékoztatás és konzultációs lehetőség lépett, párosítva azzal, hogy a cég jogos gazdasági érdekét érintő vagy működését veszélyeztető információkat visszatartják, a szakszervezetek helyett pedig az üzemi tanácsokat nevesítették;
- a konzultációs jog megsértésének nincs szankciója;
- a szakszervezeteknek a munkajogi szabályok betartására irányuló ellenőrzési jogát az üzemi tanácsokra ruházták;
- a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme is csökkent: csak a törvényben meghatározott számú tisztségviselőt illeti meg a védelem, s ennek időtartama a megbízatás megszűnését követő hat hónapra terjed ki;
- a szakszervezeteket megillető munkaidő-kedvezmény mértéke is kisebb, ennek pénzbeli megváltására nincs lehetőség;
- megnehezítették a kollektív szerződés megkötésének a feltételeit (a munkahelyen működő nem reprezentatív – tehát a munkavállalók tíz százalékánál kevesebb taggal rendelkező – érdekképviselők nem köthetnek egymással megállapodást annak érdekében, hogy együttesen elérjék a tíz százalékot);
- a sztrájkjogban a még elégséges szolgáltatás meghatározása nélkül meghirdetett sztrájkot jogellenessé nyilvánították, a még elégséges szolgáltatás mértékét pedig bizonyos ágazatokban törvény úgy határozza meg, hogy amellet már alig észrevehető a munkabeszüntetés hatása, s bevezették a sztrájkjoggal való visszaélés tilalmáról szóló gumiszabályt.

Mindezek olyan kérdések, amelyek azonnali rendezést igényelnének, mert csak erre lehet építeni az egyéni munkavállalói jogok erősítését is. **De természetesen ezen a területen is van változtatási kényszer. Sajnos a szakszervezet keze még nem ér el mindenhova. A sok mikro- és kisvállalkozásnál dolgozó munkavállalónak távoli lehetőség a szakszervezeti kollektív védelem. Ezért szükség van az egyéni jogok erősítésére is. Felül kell vizsgálni, és akár a 2012 előtti helyzetet kell újra létrehozni:**

- **a keresetcsökkentéssel járó szabályoknál: pótlékok kérdése, munkaidő-beosztás szabályozása, átlagkereset intézményének újra létrehozása;**
- **a családelles, személyiségi jogokat sértő szabályoknál: a munkavállaló adatainak védelme megnyugtatóan nem biztosított, a munkavállaló munkáltató általi, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartását érintő ellenőrizhetősége visszaélésekre ad lehetőséget. Család- és gyermekellenes a felmondási tilalmak és korlátozások szabályozása (ezek egyikének alkotmányellenességét épp a napokban állapította meg az Alkotmánybíróság).**
- **a foglalkoztatást gyengítő szabályoknál: az egyszerűsített, illetve az alkalmi foglalkoztatásra vonatkozó szabályozás a munkavállalót védő garanciális szabályok hiánya miatt hozzájárulhat a feketegazdaság térnyeréséhez. A munkaviszony munkáltató általi megszüntetésének szigorítása szükséges, illetve az erősebb szankcionálása a jogellenes munkaviszony-megszüntetésnek.**

A 90-es évek derekán léptek hatályba a munkavédelemről és a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvények. A jelentőségük abban volt, hogy a munkavállalók egészségét, fizikai és munkajogi biztonságát védő szabályok megtartásának ellenőrzése és kikényszerítése, a feketefoglalkoztatás kiszűrése érdekében az állam biztosította a hatósági ellenőrzés feltételeit, megalkotta a munkaügyi és munkavédelmi ellenőrzés szabályait és működtette az ellenőrzést végző szervezetet.

Az állami felügyelet működtetését nemcsak hatékonysági megfontolások indokolták, hanem az nemzetközi kötelezettségvállaláson is alapult. Hazánk a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetet (ILO) tagjaként több munkavédelmi témájú egyezményt ratifikált és hirdetett ki törvény formájában. Az egyezmények előírják, hogy a csatlakozó államnak megfelelő és alkalmas felügyeleti rendszert kell fenntartania a munkavállalók biztonságára, egészségére és munkakörnyezetére vonatkozó törvények és rendeletek betartása érdekében.

Az ILO-egyezmény 3. cikke szerint a munkaügyi felügyeleti rendszer feladata:

- „biztosítani azoknak a törvényes rendelkezéseknek az érvényre juttatását, amelyek a munkafeltételekre és a munkát végző munkavállalók védelmére vonatkoznak: ilyenek a munkaidőre, a bérekre, a biztonságra, az egészségügyi és szociális ellátásra, a gyermekek és fiatalok foglalkoztatására és az ezzel összefüggő ügyekre vonatkozó rendelkezések, amennyiben az ilyen rendelkezések munkaügyi felügyelők útján érvényre juttathatók;

- technikai információt és tanácsadást nyújtani a munkáltatóknak és a munkavállalóknak a törvényes rendelkezések betartásának leghatékonyabb módozatairól.”

Állami kontrollnak kell tehát érvényesülnie a munkaviszony meghatározott elemeire vonatkozóan, tekintettel a munkavállaló sajátos helyzetére, illetve a munkavégzés körülményeire. A ma hazánkban működő felügyeleti rendszer nem egységes, hanem a feladatai és hatásköre tekintetében is megosztott. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályok megtartását a munkavédelem területére létrehozott felügyeleti szerv (hatóság) segíti és ellenőrzi, a foglalkoztatás garanciális tartalmi elemeit rögzítő szabályok betartásának ellenőrzése pedig a munkaügyi hatóság feladata. Ráadásul a kormány által korábban „egyszerű állam” program ellenére a hatóságok között továbbra is indokolatlan jogkörök maradtak fenn.

A munkaügyi és a munkavédelmi ellenőrzési feladatokat ellátó szervezetet a rendszerváltás óta folyamatosan érintették a közigazgatás korszerűsítésére irányuló kormányzati törekvések. A változások fő irányát annak a két kérdésnek az aktuális szakmai megítélése határozta meg, hogy indokolt-e a területi (megyei, fővárosi) szervek önállóságát fenntartani, illetve szakmailag szükséges-e a munkaügyi, munkavédelmi ellenőrzési tevékenységet együttesen fenntartani, vagy eredményesebb, ha e feladatokat elválasztják, és a felügyelő célzottan csak a munkaügyi vagy csak a munkavédelmi szabályok betartását ellenőrzi. Anélkül, hogy részletesebb szervezettörténeti visszatekintést adnék, 2011-ig visszamenően röviden összefoglalom, hogy mi történt.

Minden szervezet életében bekövetkezhet egy kritikus pont, s ez 2015. január 1-je volt: ettől az időponttól megszűnt, illetve átalakult a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH). A jogszabály szerint azonban nem átalakult, hanem jogutód nélkül szűnt meg, s ennek a szakmai indoka egy három évvel korábbi döntésben keresendő. Ekkor ugyanis egy jogszabály a hivatalt oly módon hozta létre, hogy az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőséget (OMMF) és a Nemzeti Szakképzési és

Felnőttképzési Intézetet (NSZFI) 2011. december 31-én beolvasztotta a Foglalkoztatási Hivatalba. A Foglalkoztatási Hivatal az OMMF és az NSZFI általános és egyetemes jogutóda lett és felvette a Nemzeti Munkaügyi Hivatal nevet. Ekkor vélhetően nem szakmapolitikai indokok álltak a döntés mögött, hanem a hatékonyabb és olcsóbb működésről vizionáltak a döntéshozók. Az olcsóbb működésnek valóban lehetett alapja, hiszen az összevont szervezetek mindegyikénél volt létszámléépítés az összeolvadás előtt. Azonban egy hivatal működése a méretének növekedésével arányosan veszít a hatékonyságából, ezért az akkori döntés elég nehezen magyarázható.

A 2011-es átszervezést három év elteltével egy újabb „átalakítás”, jobban mondva a megszüntetés követte. E mögött vélhetően ismét pénzügyi megfontolások állhattak, de ne hagyjuk említés nélkül a hivatalos indokot sem: a szervezet „közfeladatainak” eredményesebb ellátása céljából jogutód nélkül megszünik”. Ami a jogszabályból kiolvasható, az az, hogy az NMH feladatai és a feladat ellátására szolgáló források meghatározó része a Nemzetgazdasági Minisztériumhoz került, ily módon a változás a további centralizáció irányában mutató döntésként értelmezhető. Az NMH megszüntetése különben már 2014. év őszén ősszel a kezdetét vette, amikor a közfoglalkoztatás teljes irányítása a Belügyminisztériumhoz került.

Az NMH megszünésével a foglalkozás-egészségügyi, illetve a munkahigiénés szakterületet az Országos Tisztifőorvosi Hivatalhoz, míg a munkavédelmi és a foglalkoztatási szakterület a Nemzetgazdasági Minisztériumhoz került. A változás nyomán a nemzetgazdasági miniszter látta el 2015-től a munkavédelmi és munkaügyi felügyelőségek szakmai irányítását; emellett a kormányhivatalok tevékenységét, ennek részeként a munkaügyi és munkavédelmi hatósági feladatellátás törvényes (a közigazgatási eljárási törvény – Ket. – szerinti) működését a Miniszterelnökség felügyelte, illetve hatékonysági ellenőrzést folytathatott le. Az NMH II. fokú munkavédelmi és munkaügyi hatósági jogkörei a miniszterhez kerültek, s a megyei szervezet szakmai irányítása a minisztérium szervezeti egységein keresztül történik.

A fenti változások következménye országos szinten tehát a másodfokú döntések minisztériumba történő centralizálása, a munkavédelmi szakmai irányítás megosztása (munkabiztonság-munkaegészségügy), és a megyei ellenőrző apparátus kettős irányítása lett. A munkaügyi és munkavédelmi ellenőrzést megyei szinten (és Budapesten) a kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinek munkaügyi felügyelőségei, illetve a munkaügyi felügyelők látták el. A 2011. január 1-jétől létrejött húsz szakigazgatási szervet az igazgató, míg annak önálló feladat- és hatáskörrel rendelkező szervezeti egységeként működő munkavédelmi, illetve munkaügyi felügyelőségeket az igazgatóhelyettesek vezették.

2015. április 1-jével viszont a kormányhivatalok szakigazgatási szervei megszűntek. Ezt követően a munkaügyi és munkavédelmi felügyelőnek már nem volt önálló hatósági jogköre. A munkaügyi hatóság jogkörét a kormányhivatal foglalkoztatási főosztályának munkaügyi, illetve munkavédelmi ellenőrzési osztálya kormánytisztviselője a kormány megbízott megbízásából gyakorolta.

Az elsőfokú munkavédelmi eljárásban munkaegészségügyi kérdésekben szakhatóságként a népegészségügyi szakigazgatási szerv járt el, ez tehát korántsem jelenti azt, hogy sikerült az eljárási rendet egyszerűsíteni. Megjegyzendő, hogy a munkavédelmi, tehát a munkabiztonság és a munkaegészségügy hatósági 2009-es integrációját a szakma sikerként könyvelte el, sajnos 7 évi „házasság” után újból elváltak egymástól.

2017. január 1-jétől a fővárosi és a megyei kormányhivatalok szervezetenként a Miniszterelnökség alá tartoznak. A kormányhivatalok a megyeszékhely szerinti járási hivatalhoz (Pest megyében az Érdi Járási Hivatalhoz, Budapesten a III. Kerületi Hivatalhoz) tartozó szervezeti egységeik révén látják el a munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzéssel járó feladatokat. Szükség esetén segítséget kérhetnek a kormányhivatalon belül működő többi szervezeti egységtől is, például népegészségügytől. A kormányhivatal biztosítja a munkavédelmi és munkaügyi osztályok személyi és tárgyi feltételeit. A felügyelők illetménye szempontjából pozitív változásként értékelhető, hogy 2017-től kormánytisztviselőnek minősülnek, s a díjazásuk ennek alapján növekedett.

A 2017. óta hatályos jogorvoslati rendszer szerint az első fokon született munkavédelmi és munkaügyi határozatok jogerősek, jogszabályba ütköző voltuk esetén a közigazgatási és munkaügyi bírósághoz kell keresetet benyújtani. Ezzel az NGM másodfokú hatóságként már nem jár el, de a minisztérium szervezeti és működési szabályzata szerint a főosztályok megmaradtak. Koordinációs feladatkörükben – többek között – „a munkavédelemmel/munkaügyi ellenőrzéssel kapcsolatos egyedi ügyekben szakmai segítséget nyújtanak az elsőfokú hatóságnak” (kormányhivatalnak). Ez a Ket. szerint akár a hatósági jogkörelvonás tilalmába is ütközhet. A minisztérium ezen főosztályai egyúttal ellátják az elsőfokú hatóság szakmai, szakszerűségi és hatékonysági ellenőrzését is.

2017. április 1-jétől az EMMI háttérintézménye a több intézet (Országos Epidemiológiai Központ, Országos Közegészségügyi Központ, Országos Tisztifőorvosi Hivatal) összevonásával, a stratégiai és módszertani feladatok minisztériumba delegálásával, létszámleépítéssel létrehozott Országos Közegészségügyi Intézet (OKI) lett. Ebben található a Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Igazgatóság, amely az egykori Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézet (OMFI) utódja. Az Igazgatóság a munkaegészségügy területének szakmai munkáját az OKI szervezeti egységeként irányítja. A szervezeti változás és hatása csak a jéghegy csúcsa, a hatóság jelenlegi helyzetét és állapotát hűen tükrözik a közzétett éves ellenőrzési tervek és irányelvek.

Ezekben stratégiai célkitűzéseket említene, miközben a munkavédelemnek egy évtizede nem volt elfogadott stratégiája. Ebben változás 2016. évben következett be, amikor egy, a végrehajtásról és a felelősről megfelelő szöveget tettek közzé. Ha összehasonlítanánk a korábbi munkavédelmi országos programmal, akkor a tartalmi különbségek látványosak és megállapítható, hogy az egykor országgyűlési határozatban elfogadott dokumentumhoz részletes kormányhatározat is társult.

Az éves ellenőrzési terv készítésének kötelezettségét a közigazgatási eljárásról szóló törvény a munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzési irányelv közzétételét pedig a szakmai törvények (Mvt. és Met.) írják elő. Korábban a hivatal, jelenleg a minisztérium rendszeresen közzéteszi éves tervét és irányelveit.

A hatósági ellenőrzés visszatartó ereje mindezek nyomán egyre kisebb, s ennek hátterében egy jogszabályi változás is áll, mely alapvetően befolyásolja a hatósági attitűdöt. Első jogsértéskor a kis- és közepes vállalkozások esetében a fokozatosság elve érvényesül, s a hatósági szigorral csak újlag feltárt, ismétlődő szabálytalanság esetén kell számolni. A hatóság először a végzésében határidő kitérésével kötelezi az ügyfelet a jogsértő magatartás megszüntetésére, a jogszerű állapot helyreállítására, de általában másodjára is csak figyelmeztethet. A kérdés tehát az, hogy ez a gyakorlat fenntartható-e, és ha igen, akkor milyen más eszközökkel kényszeríthető ki a jogkövető magatartás.

Az ellenőrző szervezet létszámadatai elvileg közérdekű adatnak számítanak, ezt az információt mégsem tették közzé. Így nem állapítható meg, hogy jelenleg egyáltalán hány munkavédelmi felügyelő

dolgozik a kormányhivataloknál, s erre csak abból lehet esetleg következtetni, hogy a legnépesebb budapesti hivatalban mindössze 18 felügyelő van.

Összehasonlításképpen érdemes megemlíteni, hogy az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőségénél a korábbi beszámoló szerint 1997-ben a munkaügyi felügyelők száma 200 fővel nőtt és ezzel körülbelül azonos lett a munkabiztonsági felügyelők számával (bázisszámot nem közöltek). A szervezetnél 10 évvel később, 2009-ben a foglalkoztatottak létszáma 1024 fő volt, ebből 664 fő felügyelő és 360 fő a funkcionális munkakört betöltő köztisztviselő volt.

Nemzetközi tapasztalat, hogy a hatósági ellenőrzésnek csak akkor van visszatartó ereje, ha évente legalább a munkáltatók 10-12 %-át elérik (ez most nagyon távolinak tűnik) és a kiszabott bírságot ténylegesen behajtják.

Korábban a munkajogi szabályok betartását, az önkéntest jogkövetést ösztönző másodlagos eszköz volt az úgynevezett rendezett munkaügyi kapcsolatoknak való megfelelés követelménye. 2008-tól a foglalkoztatás szabályszerűségével, valamint a munkahelyi szintű érdekegyeztetéssel és a munkavállalói részvétellel szemben támasztott elvárások megjelent a közpénzek elosztásában. A kiemelt jogsértést elkövető és munkaügyi bírsággal sújtott foglalkoztató meghatározott időintervallumban költségvetési támogatást nem igényelhetett, illetve közbeszerzési eljárásban nem vehetett részt. A ma is létező jogintézményt azonban olyannyira felpuhították, hogy ez jelenleg már csak csekély visszatartó erővel bír.

A szervezett munkavégzés állami felügyeletét ellátó szervezet feladata kettős. Természetesen nem hanyagolható el a foglalkoztatás garanciális szabályainak betartását biztosító munkaügyi ellenőrzés, de még fontosabb a munkavédelmi terület, amely a munkavállalók egészségét és biztonságát hivatott szolgálni. Aggasztó ugyanis a munkabalesetek számának kedvezőtlen alakulása, illetve az a tény, hogy hazánkban alig van bejelentett foglalkozási megbetegedés. Az erre vonatkozó valós magyarázat várhat magára.

Definiálni kellene ugyanakkor a feketefoglalkoztatás fogalmát és a munkaügyi hatóság erőforrásainak nagy részét ennek feltárására kellene fordítani. Indokolt lenne felülvizsgálni a hatósági ellenőrzések számát és az intézkedések gyakorlatát (partnerség/figyelmeztetés/munkaügyi bírság) annak érdekében, hogy a foglalkoztatás állami felügyelete kellő hatékonysággal léphessen fel a munkavédelmi és munkaügyi szabályokat megsértő munkaadókkal szemben.



## Szociális párbeszéd – új kezdetre van szükség

Bármennyire fontos az érdekegyeztetés intézményrendszere, egy érdekegyeztetési fórum hatékonyságát nem a résztvevő szervezetek jogosítványai, a szervezeti felépítés (bár ezek sem lényegtelenek), hanem a szélesen értelmezett politikai kultúra, a partnerségi viszony tényleges megléte határozza meg.

Az érdekegyeztetés elsősorban kulturális probléma. Ha nincs érdeklődés a mások problémái iránt, ha nincs szándék a másik fél érdekeinek, törekvéseinek a figyelembevételére, ha nem válik elfogadottá, hogy a problémáinkat tartósan csak akkor tudjuk megoldani, ha mások problémáira is érzékenyek vagyunk, és ezért a konfliktusok megoldását a tárgyalásoktól várjuk, s nem a másik legyőzése, esetenként egzisztenciális megsemmisítése a cél, akkor az érdekegyeztető fórum üres formassággá válik. Olyan értékeknek kellene elterjedniük, mint az együttműködés, az emberi jogok, az emberi méltóság tisztelete, az önkéntes szabálykövetés, az erőszakos, kirekesztő magatartásformák elvetése. A jelenlegi helyzetet magyarázza, hogy ezek az értékek, az ezeket kifejező magatartásformák nem váltak identitásunk meghatározó részévé.

A kormányzati tevékenység lényege a jogszabályalkotás. Ezzel a kormány beavatkozik az emberek/szervezetek életviszonyaiba, kapcsolataiba. A beavatkozásra legitim felhatalmazottsága van (választáson szerzett parlamenti többség; jogszabályok, amelyek meghatározzák a jogalkotás módját). A demokrácia, a társadalom kulturáltságának egyik fokmérője azonban, hogy milyen szabályokat alkotnak, és azokat mennyire hajlandók az emberek önként elfogadni. Természetesen a szabályok elfogadása demokráciában nem alapulhat csupán az elfogadás, a belátás képességén; szükség van a szabálysértések szankcionálására is. Ezekon túl az is szükséges, hogy az ember ne legyen egyoldalúan kiszolgáltatva e szabályoknak, hanem lehetősége legyen azok befolyásolására, alakítására.

A jogszabályalkotásban való részvételről kétféle felfogás ismert:

- A parlamenti választással felhatalmazzuk a mindenkori hatalmat gyakorlókat az életünket meghatározó szabályok megalkotására, s további feladatunk ezzel nincsen, sőt, szabályt csak a választás útján felhatalmazást nyert (legitim) szervezetek, személyek hozhatnak. Egyébként is a laikus tömeg nem ért a szakértelmet kívánó kérdésekhez, s ha kérdezzük őket, csak az időt pocsékoljuk.
- A döntés-előkészítési folyamatban való részvétel hozzájárul a szabályozásban érintettek érdekeinek, álláspontjának megismeréséhez, javítja a szabályozás minőségét, ezen keresztül segíti a jogszabályok megismerését, elfogadottságát és betartását. Tehát nem a döntésre kap jogosítványt az érdekképviselő, civil szervezet vagy akár a közügyekbe beleszólni kívánó állampolgár, hanem a szerepe csak a döntés-előkészítési folyamatban való részvételre korlátozódik. A választott szervek (például a parlament), illetve a kormány döntési kompetenciája emiatt nem sérül – s korábban sem sérült, és ezen az sem változtatna, ha a hatalom hajlandó lenne az érdemi egyeztetésekre.

A jelenlegi kormány politikájának meghatározó eleme a nem kormányzati tényezők, így a szakszervezetek kiszorítása a döntési, pontosabban a döntés-előkészítési folyamatból. A modern világ azonban szabályokra épül, ezért a szabályozásban való részvétel egzisztenciális kérdéssé is válik. Aki nem képes befolyásolni a rá vonatkozó szabályokat, kiszolgáltatott helyzetbe kerülhet.

Az érdekegyeztetés lényege a kormányzat döntés-előkészítési folyamatában való részvétel, s ennek rendjét a jogalkotási törvény szabályozza is, csak hogy az abban foglaltakat gyakran nem tartják be, illetve nem megfelelő módon alkalmazzák. A jogszabálytervezetek kötelező társadalmi egyeztetését illetően általános gyakorlat, hogy az erre szánt „megfelelő idő” sokszor mindössze 3-5 nap – esetenként a hétvégét is beleértve. Arra, hogy egy-egy testület érdemi álláspontot alakítson ki, így gyakorlatilag nincs lehetőség. A beérkezett véleményekről – a törvény előírása ellenére – az összefoglalót nem készítik el, a honlapon ilyen csak elvétve olvasható. Ennél már csak az a rosszabb, ha az érdekeltek a parlament honlapjáról értesülnek róla, hogy az alapvető érdekeiket érintő törvény készül, s ez sem számít kivételesnek.

Ami a közvetlen egyeztetést illeti, a stratégiai partnerség intézménye elvileg is kifogásolható, ugyanis ezen keresztül az előterjesztő akaratától függ, hogy egy szervezetet megilletik-e a törvényben előírt egyeztetési jogok. A jelenlegi kormány pedig erőteljesen szelektál az érdekképviseltek, a civil szervezetek között: vannak, amelyekkel együttműködik, s vannak olyanok, amelyeket kirekeszt mindenféle együttműködésből.

Alapvető változtatás kell ezért az érdekegyeztetés, ha úgy tetszik, a szociális párbeszéd intézményrendszerében. Eltérően a korábbi gyakorlattól, a hangsúlyt nem arra kell helyezni, hogy egy fórum országos vagy ágazati (alágazati) szintű témával foglalkozik, hanem arra, hogy milyen kérdésről van szó. Ennek megfelelően az érdekegyeztető fórumokat az egyes témákhoz kell rendelni, meghatározva, hogy azokért melyik minisztérium felelős. Így mindegyik tárca számára egyértelmű lenne, hogy milyen területeken kell érdekegyeztető fórumot működtetnie.

Érdekegyeztető fórumot egyébként akkor kellene alakítani, ha az adott üggyhöz kapcsolódóan működik olyan érdekképviselői szerv, civil vagy szakmai szervezet, amely a tevékenységi köre kapcsán érdekelt, s egyeztetni kíván az előterjesztővel.

A fórumok két típusát célszerű megkülönböztetni:

- a) munkaügyi kapcsolatokat egyeztető fórum (MKEF), amelynek keretében az adott területre vonatkozó bértárgyalások folynak, illetve a foglalkoztatás egyéb feltételeiről tárgyalnak a felek.
- b) kormányzati intézkedésekről egyeztető fórum (KIEF), ahol a minisztérium statútumába (de nem a munkaügyi kapcsolatokba) tartozó tervezetekről konzultálhatnak a résztvevők.

Talán a legnehezebben megválaszolható kérdés a fórum tagjainak a meghatározása. Alapelvek tekintjük, hogy

- a) a fórum résztvevőit ne a kormány jelölje ki, hanem objektív kritériumokat dőljön el, ki lehet az egyeztetés résztvevője. Amelyik szervezet a feltételeknek megfelel, legyen a fórum tagja – függetlenül attól, ha ezt bármely más résztvevő esetleg kifogásolja. Az szerveződés, amely a kritériumoknak nem felel meg, nem lesz tagja fórumnak, kivéve ha annak résztvevői ehhez hozzájárulnak.
- b) amennyiben a fórum tagjainak támogatottsága lényegesen eltérő, a tagok jogai is eltérhetnek, azaz objektív szempontok meg kellene állapítani, amelyek a reprezentatív és melyek a nem reprezentatív érdekképviseltek. (Például egy megállapodás akkor is aláírható, ha azt csak a reprezentatív szervezetek támogatják.)
- c) Az MKEF tripartit fórum, s tagjai a szakszervezetek, a munkáltatói érdekképviseltek és a kormány.

- d) A KIEF tagjai az adott témában érintett érdekképviseltek, szakmai szervezetek, köztestületek, civil szervezetek. Ez lehet két-, három- vagy többoldalú is. A fórum létrehozása gondos előkészítést, egyeztetéseket igényel, amelynek során indokolt tisztázni az egyeztetésben részt venni kívánt szervezetek támogatottságának mértékét is.

A fórumokon csupán konzultáció folyhatna, az érdekképviselteknek nem lenne egyetértési joguk (ezt a vonatkozó AB-határozat is tiltja). Ugyanakkor cél az álláspontok közelítése, a konszenzuskeresés, kölcsönös egyetértésen nyugvó megállapodások létrehozása.

A fórumok a sajtó számára nyilvánosak lehetnének, bértárgyalások esetében azonban bármely fél kérésére zárt tárgyalás is elrendelhető.

Bármilyen érdekegyeztetési rendszer legfontosabb elemei az országos szintű fórumok.

- a) Mindenképpen szükség van országos szinten egy MKEF-típusú fórumra, s ez lehet a 2011-ben megszüntetett Országos Érdekegyeztető Tanács – nem feltétlenül azonos névvel. Ugyancsak folytatni kell az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) tevékenységét, ahol a költségvetési intézményekkel kapcsolatos kérdéseket vitatnák meg.
- b) Több KIEF-típusú országos fórum működtetése is indokolt, amelyekben szakszervezetek, munkáltatói érdekképviseltek, köztestületek és szakmai érdekképviseltek kaphatnának helyet. Ilyenek lehetnek például
- a gazdasággal,
  - a fogyasztóvédelemmel,
  - a környezetvédelemmel,
  - az idősekkel,
  - a fiatalokkal,
  - az önkormányzatokkal (kétoldalú: kormány és önkormányzati érdekképviseltek) kapcsolatos ügyekre szakosodott fórumok.

Megfontolandó a Gazdasági és Szociális Tanács (GSZT) ismételt létrehozása. A GSZT kizárólag stratégiai jellegű, hosszútávon ható kérdésekkel foglalkozna, de a jogszabályok egyeztetése nem lenne a feladata. Ennek tagjai a szakszervezetek, a munkáltatói érdekképviseltek, a gazdasági kamarák, egyéb gazdasági érdekképviseltek, a tudományos élet képviselői és civil szervezetek lehetnének. Eldöntendő, hogy a kormány rendes tagja vagy állandó meghívottja legyen e testületnek. A nemzetközi gyakorlatban a kormányok tipikusan nem tagjai a GSZT-knek, ugyanakkor a hazai tapasztalatok szerint a kormány nélküli fórumok nem nagyon működőképesek.

Szükség lenne olyan ágazatinak tekintett – más értelmezés szerint országos – fórumokra is, amelyek az ország fejlődése, a lakosság közérzete, a mindennapi élet biztonsága szempontjából kiemelt jelentőségű kérdésekről egyeztetne. Ilyenek területek lehetnek például

- az egészségügy,
- az oktatás,
- a szociálpolitika,
- a kultúra,
- a rendvédelem.

Tapasztalataink szerint a fórumok akkor működnek hatékonyan, ha az üléseket szakértők készítik elő. Ezért célszerű, ha az egyes fórumok a terület jellegének megfelelően szakértői bizottságokat hoznak

létre, amelyek felkészült szakemberek közreműködésével véleményeznék egyes tervezeteket, koncepciókat. A szakbizottságok ülései természetesen nem lennének nyilvánosak.

Az érdekegyeztetést gyakran azzal kerülik meg, hogy országgyűlési képviselő nyújtja be – az egyébként a kormányzat által elkészített – törvényjavaslatot. Ezt nyilvánvalóan nem lehet megakadályozni, a képviselők törvényjavaslat benyújtására vonatkozó joga nem korlátozható. Annak viszont nincs akadálya, hogy a kormány az így benyújtott törvényjavaslatot az illetékes fórum elé terjessze, ezzel is segítendő saját álláspontjának a kialakítását. Az ilyen ülésre indokolt meghívni a törvényjavaslatot benyújtó országgyűlési képviselőt.

\*\*\*

A Fehér könyv megírásában szakértőként közreműködött:

- Herczog László, közgazdász, közigazgatási szakember
- Pogátsa Zoltán, közgazdász, egyetemi docens, az Új Egyenlőség társadalomelméleti magazin főszerkesztője
- Gilly Gyula, egészségpolitikus
- Kiss Ambrus politológus, a Policy Agenda kutatóintézet vezetője
- Belyó Pál közgazdász, statisztikus
- Dr. Dudás Katalin egyetemi oktató, ügyvéd
- Barát Gábor nyugdíjbiztosítási szakértő