**Munkástanácsok Országos Szövetsége**

**Beszámoló és program**



**VII. Kongresszus**

**2018.**

**Munkástanácsok Országos Szövetsége**

Beszámoló (2013–2018)

és kongresszusi program

Írta:

A Munkástanácsok Elnökségének tagjai (Palkovics Imre, Dr. Czuglerné dr. Ivány Judit, Baumgartner Lajos, Holecz Gábor), szakértői és munkatársai

Szerkesztette:

Dr. Szabó Imre Szilárd, titkárságvezető

Tartalom

[Elnöki beszámoló 3](#_Toc512442300)

[Közszféra Alelnöki Beszámoló 6](#_Toc512442301)

[Jogi Alelnöki beszámoló 8](#_Toc512442302)

[A Munkástanácsok Országos Szövetsége 2018–2023 Stratégiai Programja 11](#_Toc512442303)

[A Munkástanácsok érdekvédelmi tevékenységének közgazdasági környezete 27](#_Toc512442304)

[A Munkástanácsok munkajogi stratégiája 39](#_Toc512442306)

[Tájékoztatás a Munkástanácsok Országos Szövetsége nemzetközi tevékenységéről 49](#_Toc512442307)

[Közszféra Alelnöki Program 61](#_Toc512442308)

[A kommunikáció szerepe a Munkástanácsok életében 64](#_Toc512442309)

[A Munkástanácsok legnagyobb taglétszámú ágazatainak beszámolói 68](#_Toc512442310)

**„**A társadalmi és gazdasági változások együttese pedig oda hat, hogy a szakszervezetek egyre nagyobb nehézségeket tapasztalnak ama feladatuk ellátásában, hogy képviseljék a munkavállalók érdekeit – már csak ama tény miatt is, hogy az államok a gazdasági hasznosságra való tekintettel gyakran korlátozzák a szakszervezetek szabadságát vagy működési lehetőségeiket. Így a szolidaritás hagyományos hálózatai egyre növekvő nehézségekkel találják szemben magukat. Ezért nagy becsben áll, ma még inkább, mint a múltban, az Egyház társadalmi tanításának felhívása – kezdve a *Rerum novarum* enciklikától – arra, hogy hozzanak létre munkavállalói szervezeteket a dolgozók védelmére: ez kész és hosszú távú válasz arra a sürgetésre, hogy új lokális és nemzetközi szintű együttműködési formák jöjjenek létre.” (XVI. Benedek pápa *Caritas in Veritate* kezdetű enciklikájából)

**Palkovics Imre**

# **Elnöki beszámoló**

**A Munkástanácsok Országos Szövetsége 2018. évi VII. kongresszusára**

*A Munkástanácsok tevékenységének általános körülményei az eltelt öt év tükrében*

A 2013-ban megtartott kongresszusunk óta két parlamenti választás zajlott az országban. A választások eredményeként azok a politikai pártok kaptak felhatalmazást immár harmadik alkalommal, amelyekkel a Munkástanácsok értékközösséget vállalt a rendszerváltás óta.

E körülménynek köszönhetően az elmúlt ciklusban szervezetünket a politikai szféra oldaláról kifejezetten ellenünk irányuló támadások, sérelmek nem érték. Mindazonáltal azt sem mondhatjuk, hogy a két kormányzati ciklus alatt a társadalom előtt kompromittáló pozitív megkülönböztetés ért volna bennünket a többi szakszervezettel összevetve.

Viszonyunk a regnáló kormányokkal ezen időszakok alatt kiegyensúlyozottnak mondható és a működésünk terén a balliberális kormányok időszakával összevetve lényeges javulást eredményezett.

Mára mintegy 400 százalékos növekedést mutat a működésre jutó állami költségvetési támogatásunk, az európai uniós pályázatokon elnyert GINOP-támogatások pedig napjainkra átlépték az egymilliárdos határt lépték át ezen időszak alatt. Azt is meg kell említenünk a teljesség igényével, hogy nem a Munkástanácsok kapta a legnagyobb pályázati támogatást a hazai szakszervezetek körében. Mint ismeretes, annak a történetnek nem lett irigylésre méltó vége.

A fenti helyzetnek köszönhetően a Munkástanácsok elmúlt ötéves tevékenysége kiegyensúlyozott gazdasági feltételek között jelentős szakmai fejlődést, felkészült megjelenést biztosított az érdekképviseleti munka során.

Az apparátus szűk létszámú, de kompetens tagokkal bővült. A szervezet körül a pályázati tevékenységnek köszönhetően széles körű együttműködő szakmai kapcsolatok jöttek létre, főleg munkajogászi területeken. A Jogpont program működtetése mellett sikerrel hoztuk létre e szakemberek segítségével a megújult Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatot, amely a megszüntetésre ítélt MKDSZ helyére tudott lépni a kollektív munkaügyi viták rendezésének makroszintű eszközeként.

A Munkástanácsok szervezetének életében bekövetkezett pozitív változások után tekintsük át az elmúlt öt év során **a munkavállalók általános helyzetében előállt lényeges változások**at.

A Munka törvénykönyve változásai ugyan hat esztendeje voltak, de hatásait tekintve máig érnek. Hat év távlatából vizsgálva számos kifogásunk ma is érvényes, és e kifogásoknak nem sikerült eddig érvényt szereznünk. Az elmúlt évek során (2015 óta) folyamatosan tárgyaltunk a VKF keretei között minden lényeges eredmény nélkül.

Azt is meg kell jegyeznünk, hogy a legsúlyosabb kifogások mellett – mint például a munkáltató általi jogellenes munkaviszony-megszüntetés szankció nélkülisége, a kártérítésekkel kapcsolatos anomáliák, a szakszervezeti jogok korlátozása – ma már nem feszítő napi kérdés a Munka Törvénykönyve. Abban is biztos vagyok, hogy a hatályos szabályozásnak szerepe van a munkaerőhiány kialakulásában, annak kapcsán, hogy a mobilis munkavállaló sok esetben a barátságtalan munkajogi környezet miatt hagyta el a hazai munkaerőpiacot.

A másik sérelmes terület a munkaügyi kapcsolatok terén a korkedvezményes nyugellátás egyik napról a másikra történt megszüntetése, és a helyébe nem lépő semmilyen megoldás kérdése.

E témában is, mint ismert, zajlanak tárgyalások a felek között, de az alapvető megoldásokban létrejött egyetértésen túl nincs megállapodás, és a töredék idők problematikájának kezelésétől elzárkóztak a partnereink, főleg a kormány.

A témakörben megfogalmazott javaslatainkat mellékletben csatolom a beszámolómhoz a meghirdetendő ötéves cselekvési programunk részeként.

**A munkavállalók számára legfontosabb kérdés, a munkabérek, keresetek terén sikereket értünk el.**

Az elmúlt öt év kétségtelen legnagyobb sikerének mondható a 2016. novemberi VKF-ben megkötött hatéves megállapodás, amelynek keretében született a 2017–2018-ra vonatkozó minimálbér és garantált bérminimum megállapodás. E megállapodásnak köszönhetően megvalósult a régi szakszervezeti cél: a minimálbér nettó összege 2018-ra elérte a létminimum összegét. A szakmunkás minimálbér pedig 2010-hez képest a duplájára nőtt.

**A másik sikeres területnek a közszolgáltató vállalatok körét és az ott elért eredményeket tekinthetjük.** A szektorban 2017-ben három évre szóló 30%-os átlagos bérfejlesztést sikerült elérnünk. Sokéves küzdelmünk vezetett eredményre: egy makroszintű, állandó tripartit fórumot hoztunk létre szövetségben a szektorban működő reprezentatív ágazatokkal és a terület legjelentősebb munkaadói szervezetével, a STRATOSZ-szal, valamint a kormánnyal közösen – **létrejött a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma (KVKF).**

A közszolgálati szektorban is jelentős jövedelemváltozások mentek végbe az elmúlt öt évben, illetve jelenleg is zajlanak. A Munkástanácsok teljes jogú tagként, mindig felkészülten és kellő súllyal jelenik meg az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsban.

Az elmúlt években beindult életpályamodellek következtében a jövedelmi viszonyok az alábbiak szerint alakultak, illetve a 2018-as költségvetési tervek szerint alakulnak.

A közszolgálati dolgozók anyagi és erkölcsi megbecsülését a kormány már számos intézkedéssel erősítette az elmúlt években, melyek jövőre is kiemelt hangsúlyt kapnak. Ennek részeként folytatódik a 2015-ben indított **fegyveres és rendvédelmi életpályamodell,** amelynek keretében 2018-ban további, átlagosan 5%-kal nő a katonák és a rendvédelmi dolgozók fizetése. A **Nemzeti Adó- és Vámhivatal foglalkoztatottjai** a 2016-ban indított életpályamodell keretében 2018-ban további 15%-os illetményemelésben részesülnek, elérve ezáltal az átlagosan 50%-os növekedést. További emelésben részesülnek **az egészségügyi ágazat szakdolgozói,** valamint az Országos Mentőszolgálat állományában lévő alkalmazottak. Lezárul a 2016-ban indított **bírói és ügyészi illetményalap-emelés** (2018-ban további 5%), illetve **a felsőoktatási oktatói, kutatói és tanári bérrendezés** (2018-ban további 5%). Emellett, a korábbi döntésnek megfelelően emelkedik **a pedagógusok bére** is a minősítés keretében. A költségvetés fedezetet nyújt valamennyi, már végrehajtott intézkedés továbbviteléhez is, így a pedagógusok életpályájára és kapcsolódó bérintézkedéseire, a járási és megyei kormányhivatalok munkatársainak állami tisztviselői életpályájára, továbbá a már végrehajtott egészségügyi, szociális és kulturális bérintézkedésekre.

E terület helyzetéről a szektorért felelős elnökségi tagunk, Holecz Gábor alelnök úr ad ennél részletesebb tájékoztatást.

**A munkavállalók számára másik fontos terület a foglalkoztatás, e téren is lényeges és pozitív változások történtek.** A jelenlegi kormány 2010-ben tett vállalását időarányosan teljesítette: 10 év alatt egymillió munkahelyet hoz létre, 750 ezernél tartunk. A foglalkoztatás szintje 70% fölé emelkedett, míg a munkanélküliség 4% alá csökkent, és megjelent a munkaerőhiány. E körülmények miatt megjelent a munkaerő iránti kereslet, ami törvényszerűen emeli az árát, vagyis a munkabéreket és a tisztességesen dolgozó munkavállalók foglalkoztatási biztonságát.

A legrosszabb foglalkoztatási mutatókkal rendelkező régiók adatai megegyeznek ma a 2010-es legjobb állapotú régiókéval, 8%-os mérték körül.

*Az elmúlt öt év általános tapasztalatai a Munkástanácsok és a kormány viszonyában*

A bevezetőben vázoltakon, az anyagi téren bekövetkező pozitív változásokon túl, a szakmai téren kialakult viszonyokról is tájékoztatom a Tisztelt Kongresszust.

Ennek megtételére mutatom be a Munkástanácsok öt évre hirdetendő programjának is szánt előterjesztésünket, amely egyben a **Kormány és a Munkástanácsok megkötendő stratégiai partnerségi megállapodásának is a gerincét képezi.**

**Holecz Gábor**

# **Közszféra Alelnöki Beszámoló**

Vannak olyan kialakult jogintézmények, amelyek az elmúlt öt évben az érdekvédelmi munkában folyamatosan jelen voltak és rendszeresen ismétlődő témaként szerepeltek az értekezleteken. Ilyen a kompenzáció kérdésköre, amelyet egyszerre tekinthetünk sikernek és sikertelenségnek is. Sajnálatos módon az szja-csökkentéssel rosszul járt munkavállalók e kompenzációs rendszeren keresztül kerültek ellentételezésre, azért, mert ebben az esetben nem történt meg az egyszeri, erre vonatkozó bérrendezés.

Ugyanakkor a kormány eredeti tervei, melyek szerint a kompenzáció csak az szja-csökkentést követő néhány év tekintetében működött volna, nem valósult meg, hiszen a szakszervezeti kiállás következtében még a 2018-as esztendőben is működik a rendszer és még mindig közel 40 milliárd forintot tesz ki az erre biztosított forrás mértéke. Az érdekegyeztetési rendszeren keresztül a kompenzációt tartalmazó kormányrendelettel a kezdeti hibák, illetve a rossz munkáltatói értelmezések, intézkedések dacára egy jól, viszonylag egységes értelmezéssel működő rendszert sikerült megteremteni. Igaz, a kivezetést illetően a szakértői bizottság sem találta meg a módját annak, hogy az alkotmányos aggályokat kiküszöbölve a rendszer kivezetésre kerülhessen. Vélhetően kivezetését a folyamatos minimálbéremelés fokozatosan megteszi.

A szervezeti híreket tekintve közben a közszférás oldal tekintetében sikerült előrehaladást elérni, a Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezetét a Munkástanácsokkal megismertetni, és az együttműködés alapjait lerakni. Kezdetekben az együttműködési megállapodásban rögzítettek szerint az OKÉT képviseletét láttuk el a HTFSZ-nek, ezt követően rövidesen tagjainkká is váltak. A bővítés lehetséges további lépésein jelenleg is dolgozunk.

Fontos esemény volt, hogy a kormányzattól kapott pályázat segítségével sikerült mind a versenyszféra, mint a közszféra képviselőit a pályázati megvalósításba bevonni, ezzel érdekeltté téve őket a szervezetfejlesztési folyamatban.

Az OKÉT-ban konszenzus született a béremelési javaslatok tekintetében, ennek keretében egy egységes 20%-os emelés, illetve a bértáblákon két egységgel való előrelépésben született konszenzus az egységes emelés kérdésében.

Ugyanakkor megkezdődött az a végtelen vita, amely az OKÉT működésére is rányomta bélyegét. A Munkástanácsok közszférában megnőtt ereje, jelentősége először lehetővé tette az OKÉT munkában való részvételt, majd lassan, de biztosan elindult ennek az anyagi elismerése is. A kezdetek során először a konföderációknak sikerült a kormányzati anyagi támogatást elérni. Ennek felhasználhatósága jelentősen segítette mind az érdekvédelmi munkát, mind az ágazati szervezetek működését, amelyek a végletekig kivéreztetésre kerültek. A konföderációkkal folytatott folyamatos egyeztetések során Elnök Úr tevékeny részvételével sikerült az anyagi támogatás mértékében jelentős javulást elérni, ugyanakkor ennek mandátumoldala Alapszabály, illetve ügyrendi oldalról a mai napig nem biztosított, dacára annak, hogy a Munkástanácsok részéről rengeteg megoldási javaslatot dolgoztunk ki mandátumvariációk, alapszabály-módosítás tekintetében.

A folyamatos béremelési igények megfogalmazása során figyelmet fordítottunk a béren kívüli juttatásokra, itt próbáltunk a közszférát tekintve egységes szabályozást teremteni. A béremelések tekintetében a kormány az életpályamodellekkel kapcsolatos elhatározásra jutott, itt elindult egy egyeztetési folyamat, ugyanakkor nem volt következetes a végrehajtás, mert egyes szereplőket a bérintézkedésekből egyszerűen kihagyott. Ezt tette úgy, hogy az egyik esetben az ágazatot tekintve nem hajtotta végre teljes körűen a béremelést, például az egészségügyi dolgozók tekintetében, ahol a Munka Törvénykönyve hatálya alatt állók, kiszolgálók, informatikusok, gazdasági területen dolgozók maradtak ki az emelésekből. De volt olyan, amikor az ágazat maradt ki, a mai napig, például az önkormányzati tisztviselők esetében, a béremelésekből.

Az életpályák tekintetében nem sikerült a kezdeti elhatározást végrehajtani, azaz nem sikerült bevezetni az egységes alapokon nyugvó életpályát. Így különböző elveken működő életpályák kerültek bevezetésre. Eltérő lett a hivatásos, a NAV, illetve az államtisztviselői életpálya is. Ezeket végig véleményeztük, komoly szakmai anyagokat tettünk le, a hiányosságokra pedig a döntéshozók figyelmét felhívtuk. Sikerült olyan sikereket is elérni, amikor a például NAV teljes állománya, igaz, eltérő mértékben, de mégis részesült emelésben.

Fontos volt a MOSZ közszférás szervezeteinek összekötése mind szakmai, mind pedig a szolgáltatások terén.

A szolgálatások terén biztosítottam a közös kedvezményes állatkerti belépőket, a kedvezményes cirkuszbelépőket, a FESZ és a VPDSZ közös gyermektábort szerveztek, amelyet négy héten át közösen működtettünk. Közösen dolgoztunk a Jahn Ferenc Kórház kollektív szerződésén, illetve a rendvédelem területén több törvénymódosítási javaslaton.

Fontos elmondani, hogy nemcsak a közszférát tekintve láttam el képviseletet, hanem a Munkástanácsok képviseletét is az Elnök Úr felhatalmazása alapján az OKÉT, NGTT, Nemzeti Fenntartható Fejlődés Tanácsában, illetőleg a különböző Monitoring Bizottságokban, illetve egyéb szakértői bizottságokban.

Részt vettem közvetlenül több sikeres pályázat előkészítésében összeállításában is.

**Dr. Czuglerné Dr. Ivány Judit**

# **Jogi Alelnöki beszámoló**

**A jogi tevékenység személyi, szervezeti keretei**

A két kongresszus közötti időszak jogi tevékenységére alapvetően jellemző volt, hogy több tagszervezet már önállóan tudja biztosítani tagjai számára a jogi segítség nyújtását, így az Országos Szövetség által a tagszervezetek és tagjaik számára nyújtandó jogi tevékenység a saját jogásszal nem rendelkezők számára korlátozódott, természetesen a jogászok közötti egyeztetés lehetőségével. A jogi tevékenység folyamatos biztosítása érdekében fiatal jogászokat is bevont az Országos Szövetség a szakszervezeti munkába. A jogi munkában egyúttal új jogi irodával is együtt dolgozhatunk. További segítséget jelent az egyéni jogi problémák megoldásában a Jogpontok szolgáltatás, amely országos projektben a Munkástanácsok komoly szervezési és szakmai tevékenységet biztosít. A Jogpontok keretében lehetőség van egyéni munkaügyi kérdésekben való tanácsadásra, valamint a kollektív munkaügyi vitákban és kollektív jogvitákban való egyeztetésre is a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében. Ez a növekedés a tagjaink számára elérhető jogászi igénybevételben lehetővé tette, hogy a korábbinál is nagyobb súlyt tudjunk helyezni az országos és a nemzetközi jogalkotásban és jogalkalmazásban való részvételre.

**A jogi tevékenység legfontosabb területei**

A két kongresszus közötti időszakban a legnagyobb hangsúlyt a 2012-ben hatályba lépett új Munka Törvénykönyve alkalmazásával felmerült problémák figyelemmel kísérésére fektettük, amelynek keretében a gyakorlatban felmerült problémák, hiányosságok orvoslására a törvénykönyvhöz módosító javaslatokat készítettünk, amelyeket a többi szakszervezettel is egyeztetve, elkészült a Munka Törvénykönyvének módosítására irányuló közös szakszervezeti javaslat is. Egy-egy kérdésben már részleges sikert elkönyvelhetünk (például a munkavállalók képviselőinek új törvényi meghatározásában), az átfogó módosítást azonban a kormány a 2018. évi választások utáni időszakra tette át. A szakszervezetek működését alapvetően befolyásoló hátrányos törvényi változásokat rendszeresen jeleztük a Nemzeti ILO Tanács keretében a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet felé, amely érdemben vizsgálja már a nemzetközi egyezményekkel nem összeegyeztethető rendelkezéseket (például a kollektív szerződések megkötése vagy a szakszervezeti tisztségviselők védelme körében). A Munka Törvénykönyvéhez készült módosító javaslatunkat és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet részére megküldött észrevételeinket a tagszervezetek részére is megküldtük. A Munka Törvénykönyve és a munkavállalókat érintő jogszabály-módosításokról a honlapunkon rendszeresen tájékoztatást nyújtottunk.

Az elmúlt öt év fontos feladata volt jogi szempontból az új Polgári Törvénykönyv hatályba lépése után az egyesületekre, s ehhez kötődően a szakszervezetekre vonatkozó új szabályozás miatt a tagszervezetek és az Országos Szövetség alapszabályának kötelező módosítása és a bírósági nyilvántartás számára való bejelentése. Ez a munka komoly jogi segítséget igényelt, amely a jogászok számára is olyan mértékű munkaterhet jelentett, amely a rendes működésünkhöz szükséges és biztosított jogi kapacitásainkat átmenetileg meghaladta, de végül – kisebb átszervezéssel – meg tudtuk oldani ezt a feladatot is.

A nyugdíjrendszer átalakításával a korkedvezményes nyugdíj megszűnése érintette legérzékenyebben szakszervezetünket, mivel – különösen a személyszállítás területén – sok tagunk érintett a kedvezőtlen változásban. A kormányzatnál elérték a szakszervezetek, hogy tárgyalások kezdődjenek a megszűnt intézmény helyébe lépő új megoldásról. A tárgyalások jelenleg is folynak.

Komoly elégedetlenséget váltott ki a munkavállalók között a sztrájktörvényhez kötődően az ún. még elégséges szolgáltatás rendkívül magas mértékének meghatározása egyes ágazatokban (személyszállítás, posta). A szakszervezetek panaszára a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet már felhívta a magyar kormányt arra, hogy ezeket a túlzott mértékeket korrigálja.

Komoly munkát jelent az országos szövetség számára a Jogpontok projekt és az ahhoz kapcsolódó ún. alternatív vitarendezés, a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatok felállításával és működtetésével kapcsolatos program végrehajtása, amelyben új jogi irodák közreműködését is igénybe vettük, s amely szolgáltatások tagjaink részére is rendelkezésre állnak. Ennek elősegítésére külön tájékoztató füzetek készültek, amelyeket eljuttattunk tagjaink részére is.

**A 2017–2018-as évben végzett tevékenység**

A 2017-es választmány óta eltelt időben a Munkástanácsok jogi tevékenységében lehetővé vált, hogy a nemzetközi jogi feladatok a korábbiakhoz képest még hangsúlyosabb módon jelenjenek meg a mindennapi munkában. Ezt a lépést szükségessé is tette az a körülmény, hogy az Európai Unió (EU) tevékenységében is nagyobb hangsúlyt kaptak azok a szociális, munkaügyi, foglalkoztatáspolitikai kérdések, amelyek a munkavállalókat, szakszervezeteket alapvetően érintik. Az EU kiemelt programként határozta meg az EU szociális dimenziójának erősítését, amelynek keretében létrehozta a szociális jogok európai pillérét, továbbá meghirdette az európai szociális párbeszéd megerősítését. Ezzel párhuzamosan a nemzetközi színtéren az ILO is növelte szerepét a munkavállalók helyzetét alapvetően meghatározó globális foglalkoztatási folyamatokban, s egyúttal az ILO 2019-ben esedékes 100. „születésnapjára” elindította „A munka jövője” programját. A nemzetközi jogi tevékenység erősítésével a Munkástanácsok számára is lehetővé vált, hogy részt vegyünk ezekben, a munkavállalók közeli és távoli jövőjét lényegesen befolyásoló folyamatok, európai és nemzetközi tevékenységek alakításában.

A nemzetközi jogi tevékenységünk fokozása mellett természetesen továbbra is elsődleges feladatunk a tagjaink rendszeres tájékoztatása a munkaviszonyukat érintő jogszabályi változásokról, jogi védelmük biztosítása a munkaviszonyukat érintő kérdésekben, szakszerű segítség nyújtása a munkáltatókkal folytatott konzultációkon és kollektív tárgyalásokon, továbbá a munkavállalók érdekeinek biztosítása a hazai jogalkotási folyamatban. A tagszervezetek számára fontos jogi tevékenységet egyre több tagunk saját jogász alkalmazásával tudja biztosítani, s tagjaink számára is elérhető a Jogpontok szolgáltatás, amelynek irányításában és működtetésében a Munkástanácsok évek óta vezető szerepet játszik.

A jogalkotási területen folyamatban van a Munka Törvénykönyve és a sztrájktörvény módosításának kezdeményezése, valamint a megszüntetett korkedvezményes nyugdíj következményeinek az érintett munkavállalók helyzetét segítő új lehetőségek megtalálása. Mindkét kérdésben folyamatban vannak a tárgyalások a szociális partnerek és a kormányzat között.

Tagjaink számára a Munkástanácsok honlapján tettünk közzé tájékoztatást a legfontosabb nemzetközi kérdésekről (Európai Szociális Pillér, EU Szemeszter, kiküldött munkavállalókra vonatkozó irányelv módosítása stb.), valamint a Munka Törvénykönyve változásairól, s tervezett módosításáról.

Az elmúlt évben is tovább folytattam munkámat az EU Szociális Párbeszéd Bizottságában, a Munkavállalók Szabad Áramlása Tanácsadó Bizottságában, az ETUC Irányító Testületében, az ETUC munkajogi bizottságában, továbbá a munkavállalói oldal alelnökeként a Nemzeti ILO Tanácsban. Ez utóbbi munkájának keretében készítettem el a Magyarország által ratifikált ILO-egyezmények végrehajtásáról szóló 2017. évi Nemzeti Jelentésre tett munkavállalói észrevételeket, továbbá kezdeményezésemre indult el több ILO-egyezmény ratifikációjáról szóló konzultáció a munkáltatókkal és a kormánnyal. Ennek keretében várható a családos munkavállalók segítéséről és védelméről szóló ILO-egyezmény közeli ratifikálása. Elkészítettem az Európai Szociális Karta ratifikált cikkelyeinek végrehajtásáról szóló nemzeti jelentés munkavállalói észrevételeit is. A Munkástanácsok kezdeményezte a VKF-ben az EU-ban zajló szociális és munkaügyi kérdésekben történő rendszeres hazai egyeztetéseket, amelyhez elkészítettem a szakmai javaslatokat.

Több nemzetközi (EZA, ETUC, ILO) szemináriumon vettem részt előadóként is, továbbá tanulmányt készítettem a Munkástanácsok munkaügyi közvetítői és döntőbírói projektjében. Az EU európai autonóm párbeszédének keretében született, a fiatalok foglalkoztatására vonatkozó cselekvési keretterv magyarországi végrehajtására elkészítettem a magyar szociális partnerek által elfogadott megállapodást.

***A gazdasági alelnöki beszámoló külön mellékletet képez!***

**MELLÉKLET 1.**

# A Munkástanácsok Országos Szövetsége2018–2023 Stratégiai Programja

**A Munkástanácsok Elnöksége és szakértői**

**A munkavállalók élet- és munkakörülményei**

**Jövedelmi viszonyok:** a 2022-re kitűzött 40%-os reálkereset emelési cél megvalósulásának menete:

* *A 2017-ben hatályba lépő cafetéria változások tekintetében negatív változások következtek be.*

A cafetéria rendszer esetében egyrészt bevezették a béren kívüli juttatások, valamint az egyéb juttatások körét. A két csoport között az adózás kulcsa eltérő – egyrészt a béren kívüli juttatások továbbra is kedvezőbb kulccsal adóznak, azaz a juttatás nettó értékének 1,18-szorosa után kell 15% szja-t és 14% eho-t fizetni, így a teljes közteher 34,22% lesz. Ebbe a körbe a korábbiaktól eltérően 2017. január 1-től csak a készpénz 100 000 Ft-ig, illetve a SZÉP kártya tartozik.

Minden más elem a korábbiaktól eltérően az egyéb juttatások körébe tartozik, amely tekintetében az adó terhelése a korábbi kedvezményes teher helyett 15% szja, és 27% emelt mértékű eho-val számol, azaz az összes adóterhelés a korábbi 34,22%-ról 49,98%-ra változott. Ebbe a körbe tartoznak az egészségpénztári, önsegélyező pénztári, illetőleg önkéntes nyugdíjpénztári befizetések, iskolakezdési támogatás, helyi bérlet stb.

Közben a közszféra tekintetében is megváltoztak az egyes foglalkoztatási ágak jogállási törvényeinek cafetériára vonatkozó rendelkezései, melyek jelentősen korlátozták a választási lehetőségeket, gyakorlatilag a készpénz mellett csak és kizárólag a SZÉP kártya választható. Sem az öngondoskodás elemei, sem a korábban hihetetlenül népszerű adómentes elemek nem választhatók a továbbiakban, például lakáshitel-törlesztés, bölcsődei támogatás, illetve rendezvénybelépők.

A javaslat, hogy a választható keretbe kerüljenek vissza az öngondoskodás elemei (egészség, önsegélyező és önkéntes nyugdíjpénztár), illetve az adómentes elemeknek is választási lehetőséget kell biztosítani, mint például a lakáshitel törlesztés, bölcsődei támogatás. Az öngondoskodás elemei tekintetében javasoljuk a korábbi 15% szja-t és 14% eho fizetési kötelezettség, azaz a 34,22% adóterhelés visszaállítását.

* *Kereseti korlátra vonatkozó javaslatunk*

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) 83/B § (1) bekezdése az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtti ellátásban részesülők keresőtevékenységét korlátozza azzal, hogy meghatározott összegű kereset esetén a nyugellátás szüneteltetését írja elő meghatározott kereset elérése esetén.

Ez vonatkozik a szolgálati járandóságban részesülő személyekre, a nők 40 év jogosultsági időre tekintettel megállapított öregségi nyugdíjában részesülőkre, valamint a 2012. január 1. előtt folyósított előrehozott, csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíjasokra, a korkedvezményes nyugdíjasokra, a korengedményes nyugdíjasokra, a bányásznyugdíjasokra, továbbá az ún. művész nyugdíjat felváltó korhatár előtti ellátásra.

Amennyiben a fenti személyi kör nyugdíjjárulék-alapot képező keresete meghaladja a tárgyév első napján érvényes minimálbér összegének 18-szorosát, azaz 2017. január 1-jén érvényes minimálbér, 127 500 Ft 18-szorosát (azaz a 2 295 000 forintot), akkor a következő hónap 1. napjától a tárgyév végéig, de legfeljebb az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig szüneteltetni kell az ellátás folyósítását. Ez a korlátozás sok esetben visszatartja a tényleges, legális és bejelentett munkavégzéstől azt a személyi kört, amelyik a fenti ellátásban részesül. Ez álláspontunk szerint növeli a feketefoglalkoztatás mértékét.

Véleményünk szerint ez a meglévő intézkedés fokozza a meglévő munkaerőhiány-gazdaságnak a fejlődését már-már akadályozó hatását. Ugyanakkor lehetetlenné teszi a különböző hiányszakmákban is a gyorsan alkalmazható szakképzett, tapasztalt munkaerő azonnali alkalmazását. Ráadásul könnyedén ki is játszható, hiszen, ha a jövedelmét az utolsó előtti hónapban egy összegben folyósítatja, akkor csak egy havi ellátás kerül visszafizetésre. Nyilvánvaló azonban, ha komolyabb, magasabb kvalifikáltabb munkahelyen történik a foglalkoztatás, és nem oldható meg esetlegesen az egyösszegű kifizetés, ott a munkavégzéstől a munkavállalót ténylegesen visszatartja a kereseti korlát.

Ennek megszüntetését alátámaszthatja az Emberi Jogok Európai Bíróságának első fokon meghozott a tárgyban a Magyar Államot elmarasztaló ítélete is.

**Külföldön munkát vállalók ösztönzése a hazatérésre**

A határon átívelő munkaerő-mobilitás kapcsán eddig nagyrészt kényszerű okaira és negatív következményeire világítottak rá az elemzők. Az okok között az első helyen áll a nyomott hazai bérszínvonal (melynek jelentőségét a kormányzat most erőteljesen igyekszik kezelni), gondoljunk csak a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumában született – a minimálbér és garantált bérminimum emelésről szóló – több éves bérmegállapodásra (és az ahhoz szorosan kapcsolódó elképzelésekre, melyek a reálkeresetek 40%-os növekedését tűzik ki célul). A jelenlegi következmények azért adnak okot aggodalomra, mert a kiutazó dolgozók jelentős része fiatal, szakképzett vagy diplomás. Fennáll annak a veszélye, hogy amennyiben tartósan is lakóhelyet változtatnak, a magyar költségvetésre és a nyugdíjrendszerre is súlyos következményei lesznek a növekvő számú külföldi munkavállalásnak. A szakképzett munkaerő kivándorlása már ma is nehezen kezelhető helyzetet teremt az egészségügyben és a szociális ellátásban, illetve újonnan megjelenő problémaként a közszolgáltatások területén (a közszolgáltatásban tevékenykedő munkáltatói érdekképviselet képviselői nem hiába jelezték, hogy a szektorban fokozódó munkaerőhiány mielőbbi és hatékony kormányzati beavatkozást kíván annak érdekében, hogy a munkaerőpiacot jellemző és várhatón fokozódó belső munkaerő-piaci migráció mérséklődjön, ezzel összefüggésben a közszolgáltatások volumene és minősége a jövőben is fenntartható legyen). A munkaerő-piaci helyzet tehát merőben más, mint pár évvel ezelőtt, a most már tényszerűen és a Kormányzat által is elismert munkaerőhiány okozta bérfelzárkóztatás komoly és valós lehetőséget teremt a hazatérésen gondolkozó fiatalok számára is.

Sok teendő van még az unión belüli migráció, munkaerő-vándorlás negatív hatásainak kiküszöbölésében is. Az alacsonyabb fejlettségű (kelet-európai és egyre inkább dél-európai) uniós országokból a fejlettebbek (nyugat-európai) országokban elhelyezkedő munkavállalók bérei, munkakörülményei, foglalkoztatási jellemzői továbbra is jelentősen elmaradnak a helyi munkavállalókétól. Még mindig túl gyakran fordul elő körükben a minimálbér alatti foglalkoztatás, a bejelentés nélküli foglalkoztatás, az ellentételezés nélküli túlmunka elvégeztetése, a hátrányos megkülönböztetés a béren kívüli juttatások tekintetében. Az Európai Szakszervezeti Szövetség által szervezett különböző migrációs szemináriumokon elhangzott beszámolók szerint a legújabb „gyakorlat” kihasználásukra az ún. nulla órás munkaszerződések kötése, amikor a munkaszerződésben semmilyen mértékű munkaidőt nem garantálnak a munkavállaló számára, így a hét szinte minden napján készenlétben kell állnia a munkára, mivel nincs garantált munkaidő-beosztása, akár 8 órás értesítési határidővel munkára kell jelentkeznie. Ez pedig teljes bizonytalanságot jelent a szabadidejét, a pihenőidejét illetően. A hátrányos megkülönböztetésben élen járó ágazatok, foglalkozások az építőipar, a vendéglátás-szállodaipar, a közlekedés, a takarítás, és a háztartási munkák végzése, mivel a kiszolgáltatott helyzetű, másodrendű munkavállalók rendelkezésre bocsátásában jelentős szerepet töltenek be a szervezett munkaerőexportot lebonyolító, nemzetközi munkaerő-kölcsönző cégek, illetve céghálózatok, valamint a kirendelt dolgozókat alkalmazó alvállalkozók.

Éppen ezért kiemelt feladat lenne – a hazacsábítással összefüggésben – a külföldre készülő, illetve a már külföldön elhelyezkedő munkavállalók tájékoztatásának megerősítése.

**Előzmény:** a külföldi munkavállalásban érintettek számának erőteljes növekedésével nem tart lépést a munkavállalási feltételekről beszerezhető korrekt előzetes tájékoztatás, nem kellően szervezettek, átláthatóak a mobilitási csatornák és elégtelen a már külföldön dolgozók helyzetének nyomon követése, a segítségre szorulók támogatása. Jelenleg is működnek olyan, az EU által is finanszírozott projektek, melyek összehangolásával is lehetne akár kézzelfogható eredményt elérni.

**Célok:**

1. A külföldi munkavállalás iránt érdeklődők **korrekt előzetes tájékoztatása** a külföldi munkavállalás előnyeiről és kockázatairól.
2. A csalárd módon működtetett **mobilitási** (munkaközvetítési és munkaerő kölcsönzési) **csatornák** **felderítése és leleplezése**. A szervezett munkaerő-közvetítést (munkaerőexportot) bonyolító, magyarországi végpontú nemzetközi céghálózatok tevékenységének átvilágítása a legjobb gyakorlatok elterjesztése és a rossz gyakorlatok kiszorítása céljából.
3. A külföldi munkavállalás **karrierépítést** szolgáló eszközeinek, módszereinek támogatása.
4. A szakmai és vállalkozói tapasztalatokat szerzett munkavállalók **hazatérésének** és **visszailleszkedésének** elősegítése.

**Feladatok:**

1. A külföldi munkavállalás ország specifikus **munkajogi, adózási, társadalombiztosítási**, **szakképesítés elfogadási feltételeiről** nyújtandó **személyes és online** tájékoztatás megszervezése, illetve a már létező lehetőségek összehangolása. Partnerek: NGM, KÜM, GINOP 5.3.3–15.
2. **Internetes közösségi platform(ok)** létrehozása a külföldi munkavállalás során szerzett kedvező és kedvezőtlen tapasztalatok megosztására, tanácsadási igények előterjesztésére és megválaszolására.
3. Internetes tájékoztató portál létrehozása aktuális információkkal **a magyarországi** **munkaerő-piaci folyamatokról**, az egyes szakmák, foglalkozások iránti kereslet régiók szerinti alakulásáról, a vállalkozásindítás lehetőségeiről, támogatási forrásairól. Partner: NGM, NFM, GINOP-5.2.2, GINOP-5.2.3.

**Várható eredmények:**

* A megalapozatlan illúziók felszámolása a külföldi munkavállalást illetően.
* A külföldi munkavállalás során a szakmai előrejutást, a karrierépítést szolgáló elhelyezkedési csatornák, kapcsolatok térnyerése.
* A külföldön élő, dolgozó magyar munkavállalók kiszolgáltatottságának csökkentése.
* Az anyaországgal való kapcsolattartás szorosabbá tétele, a hazatérés elősegítése, a visszailleszkedés támogatása.

**Várható ráfordítások:**

1. A külföldi munkavállalás ország specifikus feltételeiről nyújtandó tájékoztatás megszervezése:
	* 7 régióban évente legalább 2 alkalommal rendezett tájékoztató rendezvényen.
2. Internetes tájékoztató portál létrehozása aktuális információkkal a magyarországi munkaerő-piaci folyamatokról, vállalkozás indítási-fejlesztési lehetőségekről, online tanácsadással.

**További megoldások:**

**EURES program kibővítése**

Munkavállalói részvétel: tulajdonszerzés, bizalmi vagyonkezelés, közcélú vállalati modell megteremtése

1. A bizalmi vagyonkezelésre vonatkozó jogi részletszabályok (végrehajtási utasítások) áttekintése, a munkavállalói kedvezményezettség körében felmerülő sajátos igények szempontjából:
	* A vagyonátruházói körbe az állami, önkormányzati tulajdonos beemelése.
	* A vagyonkezelővel szemben támasztott felelősségi szabályoknál a vagyonkezelői tőkekövetelmény eltörlése vagy jelentős csökkentése, tekintettel arra, hogy a vagyonkezelt szervezet (vállalat) saját felelős szakapparátussal (menedzsmenttel) rendelkezik.
	* A munkavállalók által delegált képviselők jelenlétének előírása a vagyonkezelő szervezetben, ha a kedvezményezettek a munkavállalók.
	* A vagyonkezelés időbeli korlátozottságának eltörlése, ha a vagyonkezelés tárgya működő vállalat és a kedvezményezettek a vállalat mindenkori munkavállalói.
	* Adókedvezmények bevezetése a munkavállalókat kedvezményező bizalmi vagyonkezelés elterjesztésének elősegítésére:
		+ SZJA-kedvezmény a vagyon átruházója számára, feltéve, hogy a kedvezményezés a munkavállalók teljes körére kiterjed,
		+ társasági adókedvezmény a vagyonkezelés költségeire, ha a vagyonkezelés tárgya működő vállalat és a kedvezményezés a munkavállalók teljes körére kiterjed,
		+ SZJA-kedvezmény a kedvezményezetteket megillető nyereségrészesedésre, különös tekintettel arra az esetre, ha a nyereségrészesedés a vagyonátruházás ellenértékének törlesztésére fordítódik, vagy ha nyugdíj-előtakarékossági alapba kerül.
2. Az MRP konstrukció továbbfejlesztésével kapcsolatos javaslatok megvizsgálása:
	* Az MRP azonos feltételekkel történő elindításának biztosítása magán-, állami és önkormányzati tulajdonú vállalatok esetén.
	* SZJA-kedvezmény a tulajdonrészét eladó számára, ha az MRP keretében legalább 25%-os dolgozói tulajdonhányad keletkezik és a dolgozói tulajdon legalább 33%-át fel nem osztott tulajdonként működtetik, továbbá, ha az eladásra kedvezményes áron és/vagy legalább 10 éves futamidejű kamatmentes részletfizetés keretében kerül sor.
	* Társasági adókedvezmény a vállalat számára, ha az MRP keretében saját részvények, vagy tőkeemeléssel kibocsátott részvények értékesítésére kerül sor, feltéve, hogy a munkavállalói tulajdonhányad meghaladja a 25%-ot, a dolgozói tulajdon legalább 33%-át fel nem osztott tulajdonként működtetik és az eladásra kedvezményes áron és/vagy legalább 10 éves futamidejű kamatmentes részletfizetés keretében kerül sor.
	* Társasági adókedvezmény a vállalat számára, ha térítésmentes forrást ad át az MRP szervezetnek a szervezet működtetésére és a vállalattól kilépő dolgozók tulajdonhányadának visszavásárlására.
	* SZJA-kedvezmény a kedvezményes áron megvásárolt tulajdonrész után a munkavállalók számára, ha a tulajdonrészt legalább 3 éven át megtartják vagy fel nem osztott tulajdonként működtetik.
	* SZJA-kedvezmény a tulajdonrész értékesítésekor, ha az értékesítésre önhibán kívüli elbocsátás vagy nyugdíjazás miatt kerül sor.
	* SZJA-kedvezmény a tulajdonrészre jutó osztalékra, ha az osztalék a tulajdonszerzés törlesztését (hitel-, részlettörlesztés) szolgálja.
	* SZJA-kedvezmény a tulajdonrészre jutó osztalékra, ha az osztalék nyugdíj-előtakarékossági számlára kerül.
3. A dolgozói részvények kibocsátásával kapcsolatos javaslatok:
	* Társasági adókedvezmény a vállalat számára, ha tőkeemeléssel kibocsátott részvények, üzletrészek útján kedvezményes, vagy ingyenes dolgozói részvényeket juttat a munkavállalóknak, feltéve, hogy a juttatás valamennyi munkavállalóra kiterjed.
	* SZJA-kedvezmény biztosítása a dolgozói részvények után járó osztalékra, ha az osztalék nyugdíj-előtakarékossági számlára kerül.
4. Az állami és önkormányzati tulajdonban levő vállalatok, illetve vállalati tulajdon hányadok szisztematikus áttekintése a bizalmi vagyonkezelés alkalmazása, MRP indítása, dolgozói részvények kibocsátása, vagy a munkavállalók széles körére kiterjedő nyereségrészesedési rendszerek bevezetése, kipróbálása céljából.
5. Információs és tanácsadó központ létrehozása a Munkástanácsok bázisán a munkavállalói tulajdon népszerűsítésére, a nemzetközi tapasztalatok hazai megismertetésére, a megújított kedvezményes munkavállalói tulajdonszerzési konstrukciók bemutatására, alkalmazásuk elősegítésére.

**Felnőttképzés: munka melletti tanulás támogatása**

**Kiegészítésünk:** a munkavállalás melletti tanulmányok folytatásának (jogi) lehetősége (dr. Szabó Imre Szilárd)

**Probléma**

A Munkástanácsok Országos Szövetsége álláspontja szerint, ha a jogalkotó fontosnak tartja a rugalmas biztonság elvéből a biztonságot, s azon belül az élethosszig tartó tanulás lehetőségének biztosítását, akkor felül kell vizsgálnia a tanulmányi szabadság és tanulmányi szerződés rendelkezéseit. Az iskolai rendszerű képzésekre alanyi jogú munkaidő-kedvezmény csak a régi Mt. 115. §-a szerint járt.

Az Mt. ma már nem írja elő, hogy a tanulmányi szerződés önmagában azt jelentené, hogy a vizsgákra, konzultációkra kötelezően el kell engedni a munkavállalót. Ebből következően, ha ez kifejezetten nincs kikötve a szerződésben, akkor még fizetetlen távollétet sem kell biztosítani a munkavállalónak. A törvény szerint tehát „tanulmányi szabadság” nincs. Ez alól egyetlen kivétel van, az általános iskolai tanulmányok folytatása. Ilyen esetben a képzésben való részvételhez szükséges időre ugyanis mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól a munkavállaló, a törvény alapján, tanulmányi szerződés nélkül is. Az általános iskolai tanulmányok folytatásához tehát kötelező a „tanulmányi szabadság” biztosítása, erre az időre pedig távolléti díja illeti meg a munkavállalót [Mt. 55. § (1) bek. g) pont, 146. § (3) bek. b) pont].

A tanulmányi szerződés szabályozását az öt éve hatályba lépett Munka Törvénykönyve a munkáltatóra kedvezően, a munkavállalókra kedvezőtlenül változtatta meg, hiszen a szerződés alapján a munkavállaló által a munkáltatónál munkaviszonyban töltendő idő tartamát nem a munkáltató által nyújtott támogatás arányában rendeli vizsgálni, hanem a támogatás nyújtásának időtartama alapján. Ez a megoldás nem felel meg a Ptk. elveinek, amely a szerződések esetében a szolgáltatások és ellenszolgáltatások arányát kívánja meg.

A hatályos jogszabály filozófiájában feltételezi azt, hogy a jelenlegi munkaerő-piaci viszonyok mellett nem szükséges a jogalkotó külön támogatása a munkavállalás melletti tanulmányok folytatásához. Talán azért, mert elég mennyiségű képzett ember áll a foglalkoztatók rendelkezésre (naivitás ezt gondolni), vagy talán azért, mert elégségesnek tekinti azt, hogy a felek saját megállapodásukban rendelkezzenek a „kényes” kérdésekről.

**Munkaügyi ellenőrzés, munkavédelem**

**A Munkástanácsok javaslatai a munkavállalók egészségvédelme érdekében**

A Munkástanácsok Országos Szövetsége a közelmúltban kapta meg véleményezésre Magyarország beszámolóját az Európai Bizottság számára a munkavédelmi tárgyú irányelvek átültetésével kapcsolatban.

A konkrét adatszolgáltatással is ellátott, sokoldalúan összeállított anyag kapcsán az alábbi főbb megállapításokat tettük:

**A foglalkozás-egészségügy területén zajló folyamatok értékelése**

* + A megfigyelt statisztikai adatok, különösen a foglalkozási megbetegedések tekintetében, nem a valóságosan végbemenő folyamatokat tükrözik vissza. A foglalkozással összefüggő halálos kimenetelű megbetegedések számát Magyarországon évente 4000 eset felettire becsüli az EU-OSHA (az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség). A foglalkozási eredetű halálos kimenetelű rosszindulatú daganatos megbetegedések arányát ~10%-ra becsülik; ez Magyarországon évente ~3000 elhalálozást jelent. Ezek a valósághoz közeli adatok állnak szemben a ténylegesen bejelentett 2012-re közölt évi 120 esettel. A valóságos és formálisan bejelentett előfordulási adatok közötti különbség a foglalkozási megbetegedések terén 2010 és 2012 között tovább nőtt, tekintettel arra, hogy a bejelentett foglalkozási megbetegedések száma kevesebb mint a felére esett vissza 2010-hez képest (miközben a foglalkoztatás nőtt).
	+ A Munkástanácsok által az érintettektől (munkavállalóktól és foglalkozás-egészségügyi szakemberektől) szerzett információk, illetve azok értékelése szerint a bejelentett és valóságos megbetegedési esetek között meglevő különbség hosszabb és rövidebb távon érvényesülő okokra egyaránt visszavezethető.

A hosszabb távon ható tényezők között a legfontosabb a foglalkozás-egészségügyi rendszer 1995-ben bevezetett egyoldalú piacosítása volt, amely az ellátási normák rohamosan erodálódásával, a felügyeleti ellenőrzésben pedig a foglalkozás-egészségügyi szempontok háttérbe szorulásával járt együtt. A piacosítás torz, a munkáltató-megrendelők egyoldalú erőfölényével járó helyzetet idézett elő a munka-egészségügyben. A munkáltatók döntő többsége ma úgy versenyezteti a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatókat (orvosokat), hogy a kiválasztásnál a fő szempont a minél alacsonyabb költségszint. E munkáltatói törekvés érvényesítését megkönnyíti, hogy:

* + - A foglalkozás-egészségügyi ellátásban nincsenek kötelező, csak ajánlott ellátási díjak, melyeket utoljára a 89/1995. Kormányrendelet 1999. évi módosításakor, vagyis csaknem 15 évvel ezelőtt vizsgáltak felül.
		- Az ajánlott foglalkozás-egészségügyi díjtételek elavultak. Az 1995-ben számított foglalkozás-egészségügyi praxis (1 orvos és 1 asszisztens) ajánlott költségnormája például a személyi költségeknél 65 000 Ft/hó asszisztensi fizetéssel számol, miközben a minimálbér 2014-től már 100 000 Ft-ot meghaladó összegűre emelkedett. Ehhez képest a költségalapon versenyeztetett foglalkozás-egészségügyi szolgáltatók némelyike még az 1995-ben megjelent Kormányrendeletben foglalt díjtételek alatt is vállalja a megbízást. Ha azonban egy szolgáltató a 18 évvel korábbi díjaknál is olcsóbban vállalkozik – ami manapság nem ritka –, az csakis a rendeletekben leírt kötelező feladatok mellőzésével lehetséges. Ez pedig már önmagában felveti a hatósági kontroll elégtelenségét.
* A munkáltatók egyoldalú, költségleszorító motivációja a foglalkozás-egészségügyi ellátásban tömegtermelést kényszerített ki, akár több tízezer fő ellátására megszervezett láncvállalkozások átláthatatlan alvállalkozói hálójával. Ennek oka, hogy sok praxis csak a Kormányrendeletben foglalt maximálisan ellátható munkavállalói létszámok jelentős túllépésével képes a fennmaradás költségeit előteremteni. Ez pedig óhatatlanul az ellátás minőségének a rovására megy.

Az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről a munkáltató feladataként határozza meg a kockázatelemzés elkészítését, melyet az saját belátása szerint készíttet el a munkabiztonsági szakemberekkel. A mai szabályozás és gyakorlat megengedi, hogy a technológia, a logisztika stb. szempontjai mellett a kockázatelemzésben ne jelenjen meg a legfontosabb kockázati tényező, ahumán erőforrás, azaz a munkavégzésből és munkakörnyezetből adódó kockázatok mellett a munkavállaló saját kockázata, mert a kockázatelemzés összeállításából a munkáltató kihagyhatja a foglalkozás-egészségügyi orvos szakmai ismereteit, vagy sok esetben, csak formalitásnak tekinti („aláíratja” a foglalkozás-egészségügyi orvos szakmai tanácsait nélkülöző kockázatelemzést). Ezek a kockázatelemzések sok esetben „sémákra” és nem valódi munkahelyi kockázatokra épülnek, így a munkahely sajátos kockázatait nem tartalmazzák, de arra elegendőek, hogy az „adminisztratív” feladatot a munkáltató formálisan teljesítse. Abban, hogy ez megtörténhet, szintén jelentős része van a „piaci tényezőknek”, illetve a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok egzisztenciális kiszolgáltatottságának.

Az újonnan, 2010-et követően érvényesülő tényezők között a munkaügyi felügyeleti kapacitások leépítése és a szankciórendszer fellazítása játszik szerepet. Miközben ma átlagosan 50 évente jut el a munkaügyi felügyeleti ellenőrzés egy munkahelyre, 2011. január 1-jétől megszűnt a munkáltatóknak, valamint a foglalkozás-egészségügyi szolgálatoknak a foglalkozás-egészségügyi szolgálat igénybevételével és tevékenységével kapcsolatosan a munkavédelmi felügyelőség részére szóló bejelentési és adatszolgáltatási kötelezettsége. A foglalkozás-egészségügyben elégtelen a szakfelügyeleti ellenőrzés, sem a szolgáltatás tárgyi feltételeit, sem a szakmai feltételeit nem ellenőrzik, vizsgálat csak bejelentésre indul, bejelentést pedig a tájékozatlan, munkahelyük elvesztésétől tartó munkavállalók ritkán tesznek. Bár az évi egyszeri munkaköri alkalmassági orvosi vizsgálat elvégzése majd minden munkakörben kötelező lenne, ezt sok helyen nem tartják be, mert a munkáltatók tudják, fellazult az ellenőrzés. A feltárt szabálytalanságok számának statisztikailag kimutatott nagyarányú csökkenése nem a munkabiztonsági – foglalkozás-egészségügyi – helyzet javulását, hanem az ellenőrzési tevékenység leépülését tükrözi vissza. Tekintettel arra, hogy a munkavállalók munkakörülményeinek javítására a foglalkozás-egészségügyi szakorvosnak csak javaslattételi jogköre van, hatósági ellenőrzések hiányában a munkáltatók egy része nem hozza meg azokat az intézkedéseket, amelyek jelentősen csökkenthetnék a munkahelyi kockázatokat, így nagymértékben veszélyeztetik a munkavállalók egészségét, jelentős, és nehezen visszafordítható, vagy visszafordíthatatlan károkat okoznak a népegészségügynek és a nemzetgazdaságnak.

A hosszabb és rövidebb távon ható fejlemények egymás hatását felerősítik és fokozottan negatív hatást gyakorolnak a munkabiztonságra, illetve a munkavállalók egészségi állapotára. Ha ugyanis egyik oldalon fellazulnak a foglalkozás-egészségügyi ellátási normák, illetve, ha az ellátási feltételek megszabásában egyoldalúan dominánssá válnak a munkaadók költségcsökkentési érdekei, akkor semmi nem indokolja az ellenőrzési kapacitások egyidejű leépítését. Vagy megfordítva, megfontolható a hatósági ellenőrzési gyakoriság csökkentése, de csak akkor, ha eközben világos, áttekinthető, folyamatosan karbantartott, a munkavállalók és érdekképviseleteik által is ellenőrizhető ellátási normákat alkalmaznak. Ma a munkavédelem és a foglalkozás-egészségügy kapcsolatrendszerében a foglalkozás-egészségügy a gyenge láncszem, pedig ennek kellene aktív szerepet, nagyobb hangsúlyt kapnia. A munkavédelem ugyanis elsődlegesen az alkalmazott technikából, technológiából kiindulva szab meg feltételeket a foglalkoztatásnál és csak az ismert károsító hatásokat igyekszik ellensúlyozni. A foglalkozás-egészségügy az, amely az embert magát vizsgálja és képes a rejtett, még nem ismert, vagy csak hosszabb távon ható károsító tényezők felderítésére, illetve a már bekövetkezett egészségromlás megállítására, jó esetben visszafordítására (rehabilitációjára).

**A szociális partnerekkel folytatott konzultációk értékelése**

2010-et követően jelentős változások következtek be, mind a foglalkoztatási feltételek hatósági ellenőrzésének szervezeti–irányítási rendszerében, mind az ellenőrzések gyakoriságában (amelyek jelentősen visszaestek) és az ellenőrzések nyomán feltárt szabálytalanságok, jogsértések szankcióiban (amelyek jelentősen fellazultak). A nagyarányú változásokról a szociális partnerekkel, (legalábbis a munkavállalói érdekképviseletekkel) nem folyt sem előzetes, sem utólagos konzultáció.

Nincs egyeztetés a szociális partnerekkel a munkavédelmi hatóság vezetője által évente közzétett ellenőrzési irányelvekről, illetve az adott év ellenőrzési tapasztalatai alapján adódó teendőkről sem.

A Munkástanácsok Országos Szövetségét mély aggodalommal tölti el a munkavállalók európai összevetésben feltűnően rossz egészségi állapota és az a tény, hogy az egészségi állapot – különösen az 50 év feletti korosztályban – a foglalkoztatás egyik fő akadályát képező tényezővé vált. A helyzet megváltoztatása érdekében sürgős teendőket látunk szükségesnek mind a jogalkotásban, mind a meglevő jogszabályok szigorú betartatásában.

**A fentiek érdekében javasoljuk:**

1. A bevezetőben említett Ország Jelentés, a szociális partnerek arról adott véleményének és a MOSZ jelenlegi kezdeményezésében szereplő megállapításoknak, ajánlásoknak a mielőbbi megvitatását a VKF és az OKÉT fórumán.
2. Kötelező, a szakmai normák teljesítésén alapuló, a valós költségeket tükröző, legkevesebb 3 évente indexált minimális díjtételek bevezetését a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok igénybevételénél, a normák betartásának szigorú ellenőrzésével. A munkavédelmi és munkaegészségügyi szolgáltatások alulfinanszírozottságának megszüntetése, a munkaköri alkalmassági orvosi vizsgálatok eredményeinek beépülése a népegészségügy rendszerébe, a szűrővizsgálatokba, finanszírozási párhuzamosságokat szüntetne meg, ami a költségvetés terheit is csökkentené!
3. A munkáltatók, valamint a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok kötelezettségének visszaállítását a foglalkozás-egészségügyi szolgálat igénybevételével és tevékenységével kapcsolatosan a munkavédelmi felügyelőség részére szóló bejelentési és adatszolgáltatásra.
4. A foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági szakmai kollégiumok bevonásával egységes kritériumrendszer kidolgozását a munkahelyi kockázatelemzés elkészítésének kötelező eljárási szabályaira és alapvető szakmai normáira.
5. A foglalkozás-egészségügyi orvos javaslatainak kötelező végrehajtását a munkáltató számára, az ezzel járó többletköltségek adóalap csökkentő tételként történő elismerésével.
6. A foglalkozás-egészségügyi orvosok E. Alap terhére történő beutalási jogának visszaállítását a foglalkozási megbetegedések kivizsgálásának érdekében.
7. A morbiditási és mortalitási foglalkozási rákregiszter bevezetését és rendszeres karbantartását.
8. Kormányzati támogatást élvező munkahelyi betegségmegelőző szűrőprogramok elindítását a népegészségügyi szempontból releváns rizikófaktorok felfedésére, a munkával összefüggő kockázatok mérséklésére (különös tekintettel a *munkahelyi pszichés- pszichoszociális kockázatok* feltárására és kezelésére), felvilágosító, tanácsadó programok indítását az egészségre ártalmas életmód (dohányzás, elhízás, alkoholizmus, mozgásszegény életmód) visszaszorítására.
9. Kormányzati támogatással bővíteni a rehabilitációban részt vevők, illetve részt vettek foglalkoztatásához szükséges munkahelyek számát.
10. A KKV szektor számára célzott támogatási források biztosítását:
	1. a munkabiztonsági szakemberek képzésére,
	2. munkabiztonsági- és foglalkozás-egészségügyi szakemberek által nyújtott szolgáltatások (tanácsadás, laboratóriumi mérések stb.) igénybevételének költségeire,
	3. az egészséges munkakörülmények kialakítására és a biztonságos munkavégzés megerősítésére (különös tekintettel az 50 év feletti korosztály foglalkoztatására).
11. Az alvállalkozói láncolat szereplői között a munkavédelemért való felelősség jogszabályi szintű rögzítését. A megkötött szerződések munkavédelmi mellékletei legyenek kötelező érvényű dokumentumok, amelyekben egyértelműsíteni kell a munkavédelmi koordinátor alkalmazásának feltételeit és kötelezettségeit.
12. Munkavédelmi képviselőválasztás előírását a legalább 10 (ez most 20-ra változik az 50 helyett) főt foglalkoztató munkahelyeken.
13. Az egyéni vállalkozók és önfoglalkoztatók bevonását a munkavédelem rendszerébe (munkabiztonság és foglalkozás-egészségügy), mivel ide jelenleg csak a szervezett munkavégzés körülményei között foglalkoztatottak tartoznak.
14. Évente legalább egyszer érdemi konzultáció lefolytatását a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán és az Országos Közszolgálati Érdekegyeztetési Tanácsban a következő év munkaügyi ellenőrzési tervéről és módszereiről, a munkaügyi ellenőrzések tapasztalatairól, a belőlük fakadó kormányzati és érdekvédelmi teendőkről.
15. Kötelező, nonprofit alapú munkáltatói felelősségbiztosítási rendszer (foglalkozás-egészségügyi és *baleseti pénztár*) (az új program tervezi) bevezetésének előkészítését a szociális partnerek részvételével.
16. Folyamatosan működő, a 3 oldal (kormány – munkavállalók – munkaadók) és a foglalkozás-egészségügyi szakma által delegált képviselőkből álló munkabizottság felállítását a felsorolt ajánlások végrehajtásának részletes kidolgozására és az előrehaladás ellenőrzésére.
17. A szakszervezetek egyeztetett fellépését a munkahelyeken a jelenleg érvényes munkabiztonsági és foglalkozás-egészségügyi szabályok betartásának ellenőrzése érdekében, az ennek során szerzett tapasztalatok legalább évi egyszeri kicserélését a szakszervezeti konföderációk vezetőinek részvételével.
18. A munkavállalói és a munkaadói szervezetek vezetőinek rendszeres konzultációját a munkabiztonság és foglalkozás-egészségügy terén lévő szakszervezetek által szerzett tapasztalatokról, a munkaadók körében
19. A társadalombiztosítás egyes elemeivel öösszhangban az önálló balesetbiztosítási ágazat bevezetésére vonatkozó részletes javaslat megalapozhatja a munkakörülmények fejlesztésére irányuló megfelelő munkáltatói ösztönző rendszert példamutató kezdeményezésekről, a jó példák népszerűsítése és elterjesztése érdekében.
20. A vezetők, irányítók szemléletének befolyásolása érdekében a munkavédelmi (foglalkozás-egészségüggyel és munkabiztonsággal kapcsolatos) tantárgy kötelező bevezetését a felsőoktatásban.

**Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatók adatbázisának létrehozása**

A munkáltatóknak segítheti a könnyebb választást. Az adattartalom kidolgozásakor olyan szempontokat is figyelembe lehetne venni, amely a szolgáltatás színvonalára is utal.

**A Munkástanácsokat segítő programok**

**Szervezeterősítés**

A Munkástanácsok országos hálózatának megerősítésére minden megyében legalább 1 fő szakember felvételét szeretnénk biztosítani legalább 1 éves időtartamban.

**A hálózatfejlesztés irányai:**

Megyei Szövetségek (tagjai: önálló jogi személyiséggel rendelkező érdekképviseletek)

Ágazatok (tagjai: önálló jogi személyiséggel rendelkező azonos szakmai érdekképviseletek)

Polgárok Munkástanácsa (tagjai: természetes személyek)

**Szakértői és képzési háttér kiépítésének támogatása személyi és működési feltételek terén**

A kutatási program elindításának célja a magyar munkavállalók életkörülményei, jövedelmi viszonyai, munkaképessége szempontjából legfontosabb, stratégiai jelentőségű tények és összefüggések feltárása, megvilágítása és ajánlások kidolgozása a lehetséges és kívánatos érdekvédelmi teendőkre.

A kutatások nyomán létrejövő szakmai tanulmányok további hasznosulását jelenti az érdekvédelmi célok és javaslatok szakmai megalapozottságának, hitelességének alátámasztása a nyilvánosság előtt. Az elkészült tanulmányok, illetve a belőlük készült összefoglalók a sajtónyilvánosság elé kerülve erősíthetik az érdekvédelem tekintélyét és társadalmi hatását.

A tanulmányokhoz kapcsolódó szakmai viták, konferenciák további ötleteket, javaslatokat eredményezhetnek a szakszervezeti érdekvédelem számára.

A javasolt kutatási tematikák

**A munkaerőpiac és a bérszínvonal összefüggései. A bérfelzárkóztatási program esélyei Magyarországon és Kelet-Európában**

Vizsgálandó kérdések:

* 1. A hazai és a kelet-európai bérek az EU-ban. Az Európai Unión belüli „bérkonvergencia” alakulása és hatása az unión belüli munkaerőmozgásra.
	2. A hazai minimálbér mértéke (vásárlóértéke) és alakulása uniós összehasonlításban.
	3. Az ágazati, a foglalkozási csoportok szerinti és a nemek szerinti bérszínvonal és bérszerkezet jellemzői Magyarországon és Európában.
	4. A hazai és kelet-európai munkaerőköltség alakulása uniós és nemzetközi összehasonlításban és hatásuk a működő tőke mozgására.
	5. A hazai/uniós bérfelzárkóztatás során elérendő bérszínvonal és bérarányok. A megélhetési költségek által támasztott követelmények (szakszervezeti létminimum számítás, szakszervezeti fogyasztói kosár kialakítása) és a termelékenységi színt/GDP növekedés által nyújtott lehetőségek.
	6. Az adórendszer hatása a bérszintre és a bérarányokra. Az adóék EU-s összehasonlításban. Az adórendszer átalakításában rejlő lehetőségek.
	7. Az ágazati, a szakmai és a vállalatok közötti bérarányok és a munkaerőpiac összefüggései. A bérszínvonal és a bérarányok szerepe a hazai (kelet-európai) munkaerőhiány jelenségében.
	8. A nemek közötti béraránytalanságok mértéke, okai, felszámolásának módszerei, eszközei Magyarországon.
	9. A makroszintű szociális párbeszéd, az ágazati és a munkahelyi kollektív alku lehetséges szerepe a bérfelzárkóztatásban.

Elvégzendő feladatok:

* statisztikai elemzés
* a nemzetközi szakirodalom áttekintése
* hazai esettanulmányok elkészítése
* módszertani kutatás
* gazdaságpolitikai és bér-jövedelem politikai ajánlások kidolgozása

**A magyar szakképzés átalakításának tapasztalatai, a szakszervezetek hozzájárulása a szakképzési rendszer hatékonyabb működtetéséhez.**

Vizsgálandó kérdések:

* 1. A jól működő szakképzési rendszerek jellemzői Európában. A szociális párbeszéd és a szakszervezeti részvétel szerepe a szakképzés hatékonyságának javításában.
	2. A hazai szakképzés kulcskérdései. A duális szakképzés gyakorlati tapasztalatai Magyarországon.
	3. A hazai szakmai képesítések uniós elismertségének jelenlegi helyzete. A külföldi szakképesítések (diplomák) elismertetésének hazai állapota.
	4. Hogyan járulhatnak hozzá a magyar szakszervezetek a szakképzés hatékonyabb működéséhez?

Elvégzendő feladatok:

* a nemzetközi szakirodalom áttekintése
* hazai esettanulmányok elkészítése
* a szakszervezeti részvétel és kezdeményezések megalapozása a szakképzés tervezésében, bonyolításában

**A magyar munkavállalók egészségi állapota, a foglalkozás-egészségügy és a munkavédelem (munkahelyi egészség és biztonság) szerepe az aktív korosztály egészségmegőrzésében**

Vizsgálandó kérdések:

* 1. A munkavállalók egészségi állapota Európa országaiban. A jól működő foglalkozás-egészségügyi intézmények hozzájárulása a munkavállalók egészségmegőrzéséhez.
	2. A magyar helyzet jellemzői. A foglalkozás-egészségügyi szolgálatok erős és gyenge pontjai.
	3. A pszichoszociális kockázatok, a munkahelyi stressz mérése, kockázatelemzése Magyarországon.
	4. A munkahelyi munkavédelmi képviselők szerepének és tevékenységének felmérése. A gyenge pontok kiszűrése. Az üzemorvosi rendszer vizsgálata.
	5. Munkavédelem (kérdőíves, interjús) felmérése ágazati/szakágazati/vállalati szinten. Munkavédelem / munkahelyi egészség speciális kérdései a köztisztviselőknél és közalkalmazottaknál.
	6. Javaslatok kidolgozása a foglalkozás-egészségügyi ellátás/munkavédelem eredményességének javítására, a szakszervezetek közreműködésére.

Elvégzendő feladatok:

* statisztikai elemzés
* a nemzetközi tapasztalatok áttekintése
* hazai esettanulmányok elkészítése
* módszertani kutatás
* ajánlások kidolgozása a foglalkozás-egészségügyi intézményrendszer átalakítására
* ajánlások kidolgozása a szakszervezetek feladataira

**A generációk közötti együttműködésben rejlő lehetőségek a foglalkozási biztonság javításában**

Vizsgálandó kérdések:

* 1. A munkavállalási korúak demográfiai jellemzői Magyarországon, a demográfiai előrejelzések lehetséges foglalkoztatási következményei.
	2. A fiatal és az idősebb korúak kilátásai a munkaerőpiacon, az elhelyezkedési esélyekre ható tényezők.
	3. A korkedvezményes és a korengedményes nyugdíj kivezetésének következményei az idősebb korú munkavállalókra.
	4. A munkáltatók foglalkoztatási, munkaerő felvételi gyakorlata a fiatal és az idősebb munkavállalók körében.
	5. A demográfiai tervezés elterjesztésében, a generációk közötti együttműködésben rejlő lehetőségek a munkahelyeken. Európai jó gyakorlatok a munkaerő tervezésben és a munkaszervezésben.
	6. Az idősebb korúak foglalkoztathatóságának munkavédelmi/munkaegészségügyi kérdései. A vállalaton belüli megoldások keresése. Jó példák összegyűjtése.

Elvégzendő feladatok:

* a nemzetközi tapasztalatok áttekintése
* hazai esettanulmányok elkészítése
* módszertani kutatás
* ajánlások kidolgozása a demográfiai tervezés bevezetésére a munkahelyeken
* ajánlások kidolgozása a rugalmas nyugdíjrendszerre
* ajánlások kidolgozása a szakszervezetek feladataira

**Szakszervezeti válaszok a munkaerő szerkezet változásaira**

* A munkaerő szerkezeti változásai a világon általában és Magyarországon specifikusan.
* Új foglalkozások és újformájú munkaerő-piaci szerveződések Magyarországon. A digitális munkahelyek – a munka digitalizációja. A call center és a service centerek „új munkásosztálya” jelentette szakszervezeti kihívás.
* Az atipikus foglalkoztatás elterjedése és a szakszervezeti válaszok
* A digitális munkahelyek – a munka digitalizációja és a szakszervezeti válasz

Elvégzendő feladatok:

* a nemzetközi szakirodalom áttekintése
* hazai esettanulmányok elkészítése
* érdekvédelmi stratégia megalapozása

**Migráció**

* Munkaerő-piaci migráció Európában és a már kialakított és kialakítandó (lehetséges) szakszervezeti eszközök. Jó példák összegyűjtése.
* A határ menti ingázás kérdése
* Az irányított bevándorlás hatása a magyarországi munkaerő mobilitás célországaiban kialakuló munkaerő-piaci viszonyokra és azok visszahatása a magyar munkavállalók foglalkoztatási feltételeire.
* Az irányított bevándorlás hatása a multinacionális cégek magyarországi üzletpolitikájára, fejlesztési, beruházási döntéseire.
* A menekültek munkaerő-piaci integrációja. Jó példák összegyűjtése. A szakszervezeti álláspont kialakítása.

Elvégzendő feladatok:

* a nemzetközi tapasztalatok áttekintése
* jövőkutatás
* esettanulmányok a főbb mobilitási csatornák működéséről (egyéni munkavállalás, kölcsönzés, alvállalkozói szerződéses foglalkoztatás stb.)
* ajánlások kidolgozása kifelé irányuló munkaerő-mobilitás magyarországi intézményrendszerének kialakítására
* ajánlások kidolgozása a bevándorlók hazai munkaerő-piaci integrációjára
* ajánlások kidolgozása a szakszervezetek feladataira

**További javasolt témakörök (és a javaslattevők):**

1. A regionális koordináció feladatai és lehetőségei a Visegrádi országok szakszervezetei között a szociális párbeszéd feltételeinek javításában, a munkaerő-mobilitás következményeinek kezelésében, az európai projektek kezdeményezésében és fogadásában
2. A vállalatok társadalmi felelősség vállalása és a szakszervezeti érdekvédelem közötti kapcsolódások, együttműködési lehetőségek
3. A szakszervezetek és a hazai civil szervezetek közötti együttműködés lehetőségei
4. A szakszervezetek megjelenése a nyilvánosság különböző csatornáin.

**Ágazati projekt javaslatok (a részletes tematika az érintett ágazatok szakszervezeteivel együttműködésben kerültek kidolgozásra)**

1. A közigazgatásban dolgozók létszáma és munkafeltételei a fejlett Európában, magyarországi tanulságok.
2. A piacnyitás várható következményei a közúti tömegközlekedésben, különös tekintettel a foglalkoztatásra és a munkaügyi kapcsolatokra.
3. A közüzemi szolgáltatások (hulladékgazdálkodás, víz- és energiaszolgáltatások) államosításának és centralizált irányításának várható következményei a fogyasztókra és a munkavállalókra.
4. Az autóipari ágazatban jellemző munkaügyi viszonyok és munkaügyi kapcsolatok. A szakszervezeti érdekvédelem feladatai.

**Szakszervezeti reprezentativitás meghatározásának újragondolása (dr. Szabó Imre Szilárd)**

Az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) a közszféra valamennyi jogviszonyát együttesen érintő munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdések országos szintű érdekegyeztetési fóruma.[[1]](#footnote-2) Ezzel kapcsolatban azonban mindenképpen szükséges megjegyezni, hogy jelenleg az OKÉT működése által érintett jogviszonyok közül csak a közalkalmazotti körben létezik (taglétszámon alapuló) reprezentativitás felmérés.[[2]](#footnote-3) Az OKÉT-ban a Kormány szakszervezeti oldalról kizárólag az OKÉT alapszabálya szerint meghatározott országos szakszervezeti szövetségekkel egyeztet.[[3]](#footnote-4)

**Közalkalmazottak**

A Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa (a továbbiakban: KOMT) a közalkalmazotti jogviszonyt érintő munkaügyi, foglalkoztatási, bér- és jövedelempolitikai kérdések országos szintű, ágazatközi érdekegyeztetési fóruma.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (továbbiakban: Kjt.) szerint a KOMT-ban a Kormány a reprezentatív, valamint az alapszabályában meghatározott országos szakszervezeti konföderációkkal egyeztet.[[4]](#footnote-5) Azaz a KOMT szakszervezeti résztvevőinek definiálásában a reprezentativitás korlátozott szerephez jut, a kérdés részben az alapszabály szintjén (azaz egymás kölcsönös elismerése alapján) dől el.[[5]](#footnote-6) A Kjt. emellett meghatározza az ágazati, alágazati és területi reprezentativitás feltételeit is.[[6]](#footnote-7) Utóbbit érdemes lenne felülvizsgálni, mivel számos esetben aránytalan a jelenlegi rendszer (a TEÁOR’08 ágazati, illetve államháztartási szakágazati rend szerinti csoportosításában így fordulhat elő, hogy egy többségében egészségügyi szakdolgozókat képviselő szakszervezet minősül reprezentatívnak a „felső szintű oktatás” területén [a klinikák felsőoktatási besorolása miatt],[[7]](#footnote-8) több esetben pedig néhány [tucat] taggal is el lehet érni al- és szakágazati reprezentativitást). Probléma van tehát az ágazattal magával, illetve azzal, hogy a TEÁOR alábontásában meddig lehet elmenni (érdemes lenne megállni egy ágazat-, alágazat-, esetleg szakágazatbontásban), a jogszabályok mindig csak ágazatról beszélnek, ami statisztikailag hol a nemzetgazdasági ág, hol az alágazat vagy a szakágazat. A statikus rendszer (amely feleslegesen bonyolult) így nem tudja érdemben követni a változások dinamikáját (például művészeti szakközépiskolák, szakoktatás), illetve felvethető a területi (települési, járási, megyei) szintű mérés értelme is.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (Kjt.) 2012-ig szabályozta a kollektív szerződés megkötését, külön említve az ágazati kollektív szerződést is az alábbiak szerint. „A szakszervezet akkor köthet kollektív szerződést, ha legalább 25%-os szervezettsége van az adott ágazatban. Ha több szakszervezet van, együttesen kell az ágazat dolgozóinak 25%-át tömöríteniük. Ha együttesen nem lehetséges kollektív szerződést kötni, a reprezentatív szakszervezetek köthetik meg együtt, de még mindig legalább 25%-os szervezettség kell együttesen. Ha ez sem megy, az a szakszervezet kötheti meg egyedül, amelynek legalább 50%-os szervezettsége van az ágazatban. Ha ez sem valósítható meg, le lehet folytatni a tárgyalásokat, de a dolgozókkal jóvá kell hagyatni a kollektív szerződést, szavazás keretében.”

2012-ben hatályba lépett az új Munka törvénykönyve (Mt.), a Kjt. speciális szabályait pedig törölték. Azóta a közalkalmazottaknál is az Mt. általános szabályai alapján köthető kollektív szerződés. Az egészségügyi és szociális ágazatban az ágazati kollektív szerződések tárgyalása ezért további érdekes kérdéseket is felvet. A jelenlegi jogszabályi környezet ugyanis ezt gyakorlatilag ellehetetleníti. Külön kérdés, hogy ki tekinthető ebben az esetben munkáltatói oldalnak? Így, ha lehetne is ágazati kollektív szerződést kötni a közszférában (vagy akár a civil, egyházi fenntartású intézményeknél), azt kivel teszik a reprezentatív szakszervezetek?

A reprezentativitás megállapítása a Kjt. alapján háromévente történik (2017 tavaszán kerülne megtartásra a következő „mérés”).

**A versenyszektorban létrehozott és nem működő ÁPB-k (Ágazati Paritásos Bizottságok) megszüntetése, újragondolása**

Az ÁPB tv. szemlélete a korábbi Mt. hatálya alatt alakult ki, és ezért alapvetően különbözik a hatályos Mt. által rögzített megoldástól (a taglétszám jelentőségének tekintetében is). A probléma leginkább elméleti jellegű, mivel nem alakult ki, illetve nem intézményesült megfelelően az ágazati érdekképviseleti (belső) struktúra, sem a munkaadói, sem a szakszervezeti oldalon, így az ÁPB-k jelentősége marginálissá vált. Az ágazati párbeszéd autonóm szereplői elsősorban a saját státus quo-juk fenntartásában érdekeltek, miközben sem a rendszer működtetésében, sem megújításában nem rendelkeznek kellő innovációval. Napjainkra ez oda vezetett, hogy a rendszerhibák kiküszöbölése helyett az állami szerepvállalás is szinte teljesen megszűnni látszik.

A KVKF-hez köthető javaslatunk lényegében ezt a típusú problémát oldja fel a köztulajdonban működő közszolgáltatást végző vállalatok tekintetében

**Projekt** [WWW.JOKEPZES.HU](http://WWW.JOKEPZES.HU) **webes szolgáltatás továbbfejlesztésére**

1. **Előzmények:** Már a Miniszterelnök Úrral folytatott 2012. évi konzultáción is felmerült egy a felnőttképzést segítő információs és tanácsadási rendszer létrehozásának szükségessége, melynek ötletét, és ebben a MOSZ lehetséges szerepvállalását Miniszterelnök Úr is támogatta. A fejlesztés a Miniszterelnökségtől kapott forrásokból elkezdődött, és a weblapot 15 000–20°000/hó felnőtt kereste meg eddig havonta képzés keresése céljából, és havonta 300-400 fő a telefonos és e-mail-es tanácsot kérő is. A fővárosi kormányhivatallal történt megállapodás alapján az álláskeresők képzésekre való jelentkezése is a weblapon keresztül történik.
2. **Cél:** A weblap továbbfejlesztése és a tanácsadás biztosítása a felhasználók sokoldalúbb tájékoztatása, és a képzésekre való egyszerű jelentkezés érdekében, a felnőttképzésben való részvétel javítása, a hiányzó felnőttképzési tanácsadási szolgáltatás továbbfejlesztése útján. Szeretnénk mindazokat a funkciókat fejleszteni, melyek a képzésekre való jelentkezést, a támogatások odaítélését, a képzők, hallgatók, támogatók közti kapcsolatot segíti, és egy helyen láthatóvá teszi, ezáltal azt is segíti, hogy a felnőttek mindinkább a munkaerőpiac által igényelt képzésekbe kerüljenek be.
3. **Feladatok:** A korábbi forrás és időkorlát, és működés során szerzett tapasztalatok igénylik a továbbfejlesztést újabb funkciókkal.
4. **Várható eredmény: Egyszerűbbé válik a képzésben való részvétel és a támogatások elérése.** Csökken a képzéshez kapcsolódó adminisztratív teher és a feladat a támogató szervezeteknél, és a felnőtteknél, ezáltal többen tanulnak, és javul a képzésbe kerülők elégedettsége is. Költségek takaríthatók meg az egyszerűbb ügyintézés, a koncentráltabb marketing és tájékoztatás miatt. Javul a kormány képzést támogató tevékenységének ismertsége.

Weblapmenedzsment: A weblap szakmai tartalmi fejlesztése, a lap szakmai információkkal való folyamatos töltése, kapcsolattartás a partnerekkel (képzők, támogatók, tanácsadók, fejlesztők stb. marketing).

**MELLÉKLET 2.**

Dr. Tóth Gergely, a Munkástanácsok közgazdasági szakértője

# **A Munkástanácsok érdekvédelmi tevékenységének közgazdasági környezete**

1. **Világgazdasági kitekintő**

A 2013 és 2017 közötti időszak jelentős javulást hozott a világgazdaságban. A 2008-as válság súlyos sebei lassan gyógyulásnak indultak. A fejlett és fejlődő világ gazdaságai jellemzően növekedési pályára álltak. A legfrissebb előrejelzések szerint a fejlett országok gazdasági növekedése tovább folytatódhat.

Az USA gazdasága már évek óta alapvetően stabil növekedési pályára állt. A munkaerő-piaci folyamatok kedvezőek, a bérek emelkedése mellett az infláció a jegybanki célszint környékén ingadozik. A gazdaság bővüléséhez elsősorban a lakossági fogyasztás mellett a rezidens és nem rezidens beruházások, valamint a kormányzati kiadások járultak hozzá. Az amerikai vállalatiadó-csökkentés következtében jelentős mértékben javultak a gazdaság növekedésére vonatkozó kilátások.

Donald Trump elnöksége egyelőre nem okozott érdemi módosulást a korábbi évek gazdasági teljesítményéhez képest. Kockázatok azonban rendre felmerülnek, jelenleg világgazdasági szempontból meghatározó aggodalom egy esetleges kereskedelmi háború kirobbanása.

A már bejelentett acél- és alumínium-importvámok érdemi hatást gyakorolhatnak a globális gazdaságra. Előretekintve az importvámokkal kapcsolatos bizonytalanságok érdemi kockázatokat hordoznak az USA növekedésére és a globális konjunktúrára egyaránt.

A GDP éves változása egyes globálisan meghatározó gazdaságokban:

GDP éves változása egyes feltörekvő gazdaságokban:

A kínai gazdaság az elmúlt években dinamikusan bővült, de a növekedés üteme immár tartósan 7% alá került. A világ második legnagyobb gazdasága szerkezetátalakuláson megy keresztül. A növekedési előrejelzések a dinamika további lassulását vetítik előre, mivel a gazdaság két hajtóereje, az ingatlanpiac és a nyersanyagtermelés bővülése lassulhat. A kínai gazdaság állapotáról szóló China Beige Book (CBB) jelentés összeállítói nem tapasztaltak különösebb aggodalmat – az akkor még csak tervezett – amerikai importvámokkal kapcsolatban, sőt, az előrejelzés alapján az ázsiai ország acélipari cégei növelik a termelésüket a bővülő kereslet hatására.

Oroszországban 2017-ben az éves GDP-adat meghaladta a korábbi évek gyenge növekedési értékeit. 2015-ben 3,7%-kal, 2016-ban pedig 0,2% zsugorodott a gazdaság. 2017-ben viszont már 1,5%-os volt a bővülés. Az ukrán konfliktus miatt érvényben lévő gazdasági szankciók negatív hatása némileg mérséklődött a vizsgált időszak végére.

A fogyasztói árak növekedési üteme a fejlett országok többségében a jegybanki célszintek alatt tartózkodik. A világgazdaság jelentős élénkülése ellenére érdemi inflációs nyomásról továbbra sem beszélhetünk, illetve az előrejelzések is moderált folyamatokat vetítenek előre.

A jegybankok inflációs célja és az infláció alakulása:

Az inflációs folyamatok tükrében a monetáris politikai nemzetközi szinten tovább szigorodhat. Az alapkamatok várhatóan mérsékelt és kiszámítható emelkedése mellett historikusan továbbra is alacsony kamatkörnyezet várható.

1. **Egyre jobban teljesít az eurozóna gazdasága**

A 2008-as világgazdasági válság, az azt követő adósságválság, illetve a perifériaországok gazdasági nehézségei jelentős erőpróbát jelentettek az EU-nak. Az EU egységét ezt követően a Brexit tette próbára. Nagy-Britannia a 2016 júniusában megrendezett népszavazáson az Európai Unióból való távozás mellett döntött. A bizonytalanság óriási volt, hiszen erre a végeredményre senki sem számított. A kilépési tárgyalások 2017 márciusában kezdődtek meg, ami némi megnyugvást hozott.

Az eurozóna gazdaságában 2016-tól következett be növekedés. 2017 lényegében az elmúlt tíz legerősebb és legátfogóbb gazdasági teljesítményét hozta. A legfontosabb kereskedelmi partnerünknek számító német gazdaság átlag felett bővül, továbbra is húzómotorja az eurozónának. A növekedéshez leginkább a kormányzati beruházások, az export, illetve a stabilan alakuló háztartási fogyasztás járul hozzá.

A GDP éves változása az eurozónában

Az eurozóna magországok növekedése felülmúlta a perifériaországok növekedését, amit a német mellett elsősorban a holland és az osztrák gazdaság továbbra is élénk bővülése támogatott. Az osztrák gazdaság 3,6, a holland 3,4%-kal bővült az előző év azonos időszakához képest. A perifériaországok gazdaságai valamivel mérsékeltebb ütemben bővültek a negyedik negyedévben. Görögország a válság óta a legmagasabb ütemben, 1,9%-kal növekedett az előző év azonos időszakához viszonyítva. Spanyolországban és Portugáliában is folytatódott a növekedés, amit főként az élénk fogyasztás támogatott.

Az előretekintő konjunktúraindikátorok kedvezően alakultak az elmúlt időszakban. Az euroövezet javuló konjunkturális folyamataihoz ciklikus tényezők is hozzájárultak, ugyanakkor a hosszabb távú növekedési kilátásokat illetően a termelékenység lassú bővülése, valamint a változatlanul magas munkanélküliségi ráta és a bankrendszer nem-teljesítő hitelállománya továbbra is kockázatot jelent.

Eurozóna munkanélküliségi rátája:

A munkanélküliek száma az érdemi csökkenés ellenére még mindig magas, illetve jelentősek a tagországok közötti eltérések.

A munkanélküliségi ráták és az infláció alakulása az Európai Unióban:

Az infláció a legtöbb tagállam esetében továbbra is elmarad a jegybanki célértéktől. A piaci szereplők figyelmének középpontjába került az EKB első kamatemelésének időpontja, illetve az eszközvásárlások leállítása. A piaci várakozások szerint az első kamatemelés 2019 első felére tehető.

1. **Növekedési pályán a magyar gazdaság**

Az elmúlt években a közép-európai régió egyre dinamikusabb gazdasági fellendülést mutatott, az EU húzómotorjának tekinthető, amivel összhangban a régió befektetői megítélése általánosan javult.

GDP éves változása Kelet-Közép-Európában:

Magyarországon 2013-tól fokozatosan javult a gazdaság teljesítménye. A GDP bővülése a vizsgált időszakban éves alapon 2,2-4,2% között ingadozott. Az MNB prognózisa szerint a növekedés dinamikája a következő években folyamatosan mérséklődik.

MNB előrejelzés

A gazdasági növekedésben markáns szerepe van a belső kereslet erősödésének is, amelyben meghatározó a beruházások általános és dinamikus emelkedése, valamint a lakossági fogyasztás folyamatos bővülése.

A legtöbb makrogazdasági mutató javult. A munkaerő-piaci folyamatok imponálóak.

Foglalkoztatási, aktivitási és munkanélküliségi ráta a nemzetgazdaságban:

A munkanélküliségi ráta 2013 legelején még 10% körül volt, 2018 elejére pedig már 4,0% alá csökkent. A kilátások tekintetében elmondható, hogy a nemzetgazdaság és a versenyszféra foglalkoztatottsága lassuló ütemben emelkedik tovább, amivel párhuzamosan a munkanélküliségi ráta csökkenése is folytatódik. A folyamatot az emelkedő foglalkoztatottság mellett a dinamikus reálbéremelkedés és a historikusan magas fogyasztói bizalom támogatja. Emellett a korábban felhalmozott nettó pénzügyi vagyon és a lakossági hitelezés élénkülése, valamint a lakáspiac fellendülésének másodkörös hatásai egyaránt hozzájárulnak a fogyasztásbővüléshez. Az élénk bérdinamika egyre inkább a fogyasztás mellett a lakosság beruházási és megtakarítási döntéseiben is megmutatkozik.[[8]](#footnote-9)

A hazai árszínvonal emelkedését a mérsékelt importált infláció és a historikusan alacsony inflációs várakozások mellett a bejelentett áfakulcs-csökkentések is lassítják. Az fogyasztói árak emelkedési üteme 2013–2017 között elmaradt a jegybanki célszinttől. Fontos megjegyezni, hogy a bérek oldaláról érdemi inflációs hatás egyelőre nem azonosítható. A MNB várakozása szerint az infláció 2019 közepére éri el fenntarthatóan az árstabilitásnak megfelelő 3%-os értéket. A hazai makrogazdasági és a világgazdasági folyamatok, kilátások alapján a monetáris politika gazdasági növekedést támogató iránya rövid és közép távon fennmaradhat.

**Makrogazdaságilag megalapozott bérfejlesztések**

Az államháztartás stabilizálása után lehetőség nyílt a lakosság jövedelmi helyzetének javítására. Erre szükség is volt, hiszen Magyarországon 1995 és 2016 között a bérhányad[[9]](#footnote-10) közép-európai viszonylatban is jelentősen, a teljes gazdaságra nézve 6,8 százalékponttal 56,4%-ra csökkent.[[10]](#footnote-11) A 2005 és 2010-es évek között a nettó reálbérek lényegében stagnáltak.[[11]](#footnote-12)

Bérhányad a teljes gazdaságban:

A magyar gazdaságpolitika egyik fő célkitűzése a reálbér, illetve ezzel párhuzamosan a bérhányad növelése lett. Ezt támasztja alá, hogy a magasabb bérszínvonal, bérhányad élénkíti a fogyasztást és így a gazdasági növekedést, mégpedig tartósan, hiszen eredményei hosszú távon érvényesülnek.[[12]](#footnote-13) A 2010-ben elkezdett válságkezelési, illetve stabilizációs lépések kiemelt jelentőségét épp az adja, hogy ezek után nyílt lehetőség arra, hogy a bérhányad csökkenését előidéző okok figyelembevételével az állam megállítsa a több mint tíz éve tartó negatív trendet és megkezdje a gazdaság bérvezérelt alapú szerkezetátalakítását.

A kormányzat 2010 után fokozatosan kezdte meg a lakosság jövedelmi helyzetének stabilizálását, és ennek eredményeként 2017-re számottevően nőtt a lakosság elkölthető jövedelme. A gazdaság adósságvezérelt növekedéséről bér-, illetve fogyasztásvezéreltre való átállás nem-konvencionális lépései közül a devizahitelek kivezetése, illetve rezsicsökkentés, vagy a családtámogatási rendszer, otthonteremtési program elindítása volt kiemelkedő és volumenét tekintve nemzetközi szinten is példa nélküli. Ezekkel a lépésekkel lényegében egyfajta „passzív bérfejlesztést” is végrehajtottak:

* A jobbára külföldi tulajdonban álló közüzemi szolgáltatók díjszabásainak hatósági árszabályozásával a lakosság több százmilliárdos fizetéskönnyítésben részesült, részesül.
* A devizahitelek kivezetésére egyrészt az ország pénzügyi stabilitásának fenntartása érdekében,[[13]](#footnote-14) másrészt a lakosság jövedelmi helyzetének javítása érdekében volt kiemelten szükség.
* Az otthonteremtési támogatás rövid távon az építőipar, illetve az ingatlanpiaci forgalom felpörgetésével a munkaerőpiac bővülését, a gazdaság élénkülését támogatta, hosszú távon pedig a demográfiai folyamatok kedvezőbb irányba való fordításával társadalompolitikai célokat is szolgál.[[14]](#footnote-15)

A konvencionális, hagyományos fiskális eszközök közül kiemelendő az évek alatt a kevesebb mint felére csökkenő személyi jövedelemadó, illetve a társasági adó jelentős mérséklése. Ezek mellett több mint 730 ezer új munkahely létesült, illetve jelentősen kiszélesedett a családi adókedvezmény rendszere. Mindez azzal együtt is jelentős előrelépés, hogy a válságkezelés keretein belül az áfa 2 százalékponttal emelkedett és a tranzakciós illeték bevezetésre került.

Az előzőekben leírtak alapján a makrogazdasági háttér 2013-től tette lehetővé a jelentős lemaradásban lévő bérszínvonal érdemi emelését. Elsőként az állam aktivizálta magát a 2013-ban indult a pedagógus életpályamodellel, amelynek része a béremelési program, ami 2017-ig tart. Az 5 év alatt átlagosan nagyjából 50 százalékosra tervezett béremelés legnagyobb részét – 60 százalékát – már 2013. szeptember 1-jén megkapták a pedagógusok, a maradék 40 százalékot a következő négy évre osztották el. A költségvetési mozgástér bővülésével folytatódtak az életpályamodellek, néhány példa a teljesség igénye nélkül:[[15]](#footnote-16)

* A felsőoktatásban oktatói, kutatói és tanári munkakörben dolgozók számára 2016-ban 15%-os, majd 2017-ben és 2018-ban további 5-5%-os bérrendezést valósít meg a kormány.
* A hivatásos állományú rendvédelmi és honvédelmi dolgozók 2015. július 1-jétől átlagosan 30 százalékos illetményemelésben részesültek, ezt követően 2019-ig minden évben, további 5 százalékos emelést kapnak. Ez összességében átlagosan 50 százalékos béremelkedést jelent.
* A NAV-törvény alá tartozó adóhivatali dolgozók életpályamodelljének bevezetése három lépcsőben valósul meg. A vezetők 2016. július 1-től átlagosan 15%-os emelést kapnak, ezt követően 2017. január 1-én 5%-os, 2018. január 1-én további 15%-kal keresnek többet. A munka törvénykönyve alá tartozó dolgozók pedig egyszeri 30%-os béremelést kapnak.
* Az állami tisztviselői életpályamodell keretein belül elsőként a járási kormányhivatalokban dolgozók bére emelkedett 2016. július 1-jétől. Az életpályamodell bevezetése a járási hivatalokban átlagosan 30, de a középfokú végzettségűeknél akár 50 százalékos béremelést is jelenthet.
* Az egészségügyben 2016-ban indult el egy négyéves béremelési ciklus. A szakdolgozóknál új bértáblát vezettek be, 2016. szeptembertől 26,5%-kal nőtt az alapbér, 2017 novemberében 12%-kal, majd a következő két évben további 8-8%-kal emelkedik. A szakorvosok és szakgyógyszerészek alapbére 2016 szeptemberétől 107 ezer forinttal, 2017 novemberétől pedig bruttó 100 ezer forinttal nőtt. A rezidensek alapbére 2017 novemberétől 50 ezer forinttal emelkedett.

A versenyszféra bruttó átlagkereset és átlagos munkaerőköltség éves változása:

százalék

**Stratégiai bérmegállapodás**

Alapvető előrelépésnek és a bérhányad, illetve a reálbér-emelkedés további növekedése felé mutató stratégiai lépésnek tekinthető a 2016 novemberében a versenyszféra és a kormány állandó konzultációs fórumán (Vkf) létrejött megállapodás. A reálbéremelésének két mechanizmusa a megállapodás értelmében a minimálbér és a garantált bérminimum növelése, illetve a munkavállalói terhek, például a szociális hozzájárulási adó csökkentése. A minimálbért a rendszerváltás óta soha nem emelték olyan mértékben, mint 2017-ben: a szakmunkás-minimálbér 25%-kal 161 ezer forintra, a minimálbér 15%-kal 127,5 ezer forintra nőtt. A járulékcsökkentési program a minimálbéremelés vállalati terheit csökkenti.

Az érdemi minimálbér- és garantált bérminimum emelések hatása a versenyszféra bérdinamikájára:

Az állami szektorban lévő bérfelzárkóztatások a versenyszféra bérszínvonalára is hatással voltak. A gazdasági növekedés jelentős és átfogó felpörgése a munkaerőpiacra is jótékony hatással volt. A munkaerő-kínálat egyre jobban érezhető szűkössége, illetve a bérfeszültség a versenyszektorban is jelentős béremelkedéshez vezetett. 2017-ben példátlannak nevezhető átfogó emelkedés figyelhető meg a fizetésekben. Egy év alatt a bruttó és a nettó keresetek egyaránt 12,9%-kal, a reálkereset 2,4%-os éves infláció mellett 10,5%-kal nőtt.[[16]](#footnote-17)

A lakosság reáljövedelmének alakulása:

**Reálbér-emelkedés fogyasztásra gyakorolt hatása**

Kiemelten fontos kiegyensúlyozott növekedési szerkezet szempontjából, hogy 2013 óta a lakossági fogyasztás egyre markánsabban támogatja a gazdaság fellendülését. Ebben meghatározó szerepe van a kedvező munkaerő-piaci folyamatoknak. A jelentősen javuló foglalkoztatás, az alacsony munkanélküliség, illetve a kiemelkedő bérdinamika, a családi adókedvezmények növelése a bértömeg érdemi emelkedéséhez vezetett. Ezek a folyamatok, ha lassan is, de a fogyasztói bizalom erősödéséhez vezettek.

Ugyanakkor a lakosság megtakarítási hajlandósága továbbra is magas, a háztartások nettó pénzügyi vagyona 2016-ban meghaladta a GDP 100%-át, amire eddig még nem volt példa. A visegrádi országokkal összehasonlítva is kimagaslóan erős megtakarítási hajlandóságot és erős pénzügyi pozíciókat mutat.[[17]](#footnote-18)

A fogyasztás több mint egy évtizede nem látott ütemben bővül 2016 óta, dinamikája azonban elmarad a rendelkezésre álló jövedelem növekedési ütemétől. Ebből, illetve a magas megtakarítási hajlandóságból arra lehet következtetni, hogy a válság óta jellemző óvatossági megfontolások továbbra is érvényesülnek a háztartások magatartásában. A válság óta jellemzően a háztartások a munkaerő-piaci és jövedelmi kilátásaikat bizonytalanabbnak ítélik meg, emiatt növelik megtakarításaikat. Ez visszaköszön a fogyasztási kiadás szerkezetében is, a válság előtti időszakban a kiadások tartós cikkek vásárlására fordított hányada 2016-ban még mindig 6% körül volt, szemben a válság előtt jellemző 10% feletti értékkel.

A gyorsuló ütemben bővülő fogyasztás azonban egyben a fogyasztói bizalom fokozatos erősödését is jelzi. A devizahitelek kivezetése, a javuló foglalkoztatottság, a növekvő reálbérek, a családi adókedvezmények bővülése, illetve az egyre szélesebb körben bevezetésre kerülő áfa-csökkentések a háztartások jövedelmi helyzetét és jövőbeni kilátásait kedvezően befolyásolják. Mindez hozzájárul a magas megtakarítási ráta mérséklődéséhez, amely további teret nyit a fogyasztás emelkedéséhez.

A várható gazdaságpolitikai intézkedések abba az irányba mutatnak, hogy a következő években a fogyasztás gyors ütemű bővülése az következő években is fennmaradhat. A tartósan alacsony és kiszámítható inflációs környezet pedig tovább növelte, illetve növelheti a jövedelmek vásárlóerejét.

**A bérfejlesztések megtakarítási hajlandóságra gyakorolt hatása**

A 2008-as gazdasági és pénzügyi válság hatására a megtakarítási hajlandóság jelentősen emelkedett, aminek egyik fő mozgatóereje az óvatossági motívumok kialakulása volt. A lakosság megtapasztalta a devizahitelek árnyoldalát, a jelentős törlesztőrészlet emelkedések, a gazdaság hanyatlása, a hirtelen megugró munkanélküliség. Ezek a tényezők érdemben rontották a lakosság jövedelmi helyzetét, kilátásait, ami változtatott a lakosság fogyasztási szokásain és megtakarítási hajlandóságán. Aki tehette elővigyázatossági célzattal elkezdte megtakarításai felhalmozását. A háztartások viselkedését pedig a fogyasztás elhúzódó visszaesése jellemezte, ami elsősorban a tartós fogyasztási cikkekre fordított kiadások mérséklődésében mutatkozott meg.

A 2013-tól egyre jobban körvonalazódó gazdasági növekedésre a lakosság is reagált. A megtakarítási ráta esetében megfordult a tendencia, és óvatos csökkenésnek indult, a 2013-ra jellemző 10% feletti szintről 2017-re 9% alá csökkent, ami az óvatossági motívumok enyhülésére utal. A bizonytalanság különböző formái jelentősen mérséklődtek, a gazdasági növekedés elérte a lakosságot is. A devizahitelek konverziója, a munkanélküliség drasztikusan csökkenése, a rendszerváltás óta nem tapasztalt kedvező hitelpiac kondíciók, illetve a jövedelmek tartós és dinamikus bővülése is hozzájárult a fogyasztói bizalom erősödéséhez. Az utóbbit a hatéves bérmegállapodás is érdemben támogatja, hiszen ez a hosszú távú várakozásokat is alakítja.

A kedvező konjunkturális kilátások, a hitelfelvételi kedv érdemi emelkedése, a reálkamatok vélhetően tartósan alacsony szintje, illetve az igen feszes munkaerőpiac és a jelentős béremelkedések a következő években a megtakarítási ráta további mérséklődését és ezzel a fogyasztás gyorsulását eredményezheti. Nemzetközi összehasonlítás alapján is van még bőven mozgástér, hiszen mind a régióban, mind a fejlett uniós tagállamokban sokkal alacsonyabb, tipikusan 3-4% körüli megtakarítási ráta a jellemző.

**Munkaerő-piaci hatások**

A jövedelmet érintő fiskális beavatkozások természetesen a munkaerő-piacra is kedvezően hatnak, az állam a bérszínvonal, a munkaköltségek szabályozásával és a munkapiacon való közvetlen jelenlétével is kihatással lehet a gazdaság teljesítményére. A 2010 óta végrehajtott munkapiaci reformoknak köszönhetően az élénkülés folyamatos. Mind a foglalkoztatás, mind az aktivitás európai összehasonlításban is kiemelkedő mértékben emelkedett, miközben a munkanélküliségi ráta tovább csökkent. A teljes foglalkoztatottság immár elérhető távolságba került, ez a jelenség egyébként komoly kihívás is egyben a magyar gazdaság számára.

A kedvező munkaerő-piaci folyamatokat a gazdasági folyamatok mellett számos munkapiaci részvételt, illetve munkakeresletet ösztönző intézkedés alapozta meg: így többek között a személyi jövedelemadó csökkentése, a Munkahelyvédelmi Akcióterv, a közmunkaprogram kiszélesítése, az álláskeresési támogatások átalakítása, a rokkantnyugdíjazás feltételeinek szigorítása, továbbá az effektív nyugdíjkorhatár emelése.[[18]](#footnote-19)

A kilátások tekintetében vélelmezhető, hogy a gazdaságpolitika korábbi és jelenlegi intézkedéseinek, valamint a kedvező gazdasági konjunktúra hatására a kedvező munkaerő-piaci folyamatok várhatóan fennmaradnak. A folytatódó növekedéssel párhuzamosan a versenyszektorban tapasztalható erős munkakereslet hatására a foglalkoztatás növekedése és a munkanélküliségi ráta csökkenése is folytatódhat, melynek eredményeként a következő években a munkanélküliségi ráta tartósan 4% alá csökkenhet.

Az országon belül jelentős regionális eltérések vannak a keresetek tekintetében is, ami nem feltétlenül kedvező állapot, de munkaerő-piaci szempontból serkenthetik az országon belüli mobilitást. A közmunkásbérhez mért nagyobb különbség a közfoglalkoztatottak versenyszférába áramlását segíti, valamint a bérek gyorsabb felzárkózása a külföldi munkavállalás vonzerejét is csökkentheti.

A bérek emelkedése a vállalatok hatékonyságjavító törekvéseinek ösztönzésével hozzájárul ahhoz, hogy a magas hozzáadott értéket előállítani képes munkakörökben emelkedhessen a foglalkoztatás. A bérmegállapodások, életpályamodellek, illetve az erőteljes konjunktúra hatására a kedvező munkaerő-piaci folyamatok fennmaradása mellett a bérek felzárkózásának folytatódása is prognosztizálható a következő években. Egyes előrejelzések szerint a reálbérek 2016. év eleji értékükhöz képest összességében közel 40%-kal emelkedhetnek.

**MELLÉKLET 3.**

**dr. Czuglerné dr. Ivány Judit**

# **A Munkástanácsok munkajogi stratégiája**

1. **Javaslatok a jövőbeli jogi tevékenységre**

A következő időszakban a jogi tevékenység keretében a következő kiemelt feladatok és programok elvégzése lesz szükséges és lehetséges (az eddig is folyamatosan ellátott munka mellett, illetve annak keretében):

1. A Munka Törvénykönyve 2012-es hatályba lépése óta eltelt hat év gyakorlati tapasztalatainak összegyűjtése és elemzése tagjaink tapasztalatai alapján, amely lehetőséget nyújt az esetleges jogszabálymódosítások megfogalmazására.
2. Az EU szociális párbeszéd bizottságában az európai szociális partnerek által az aktív idősödésről elfogadott új autonóm keretmegállapodás magyarországi átvétele.
3. Az EU Szemeszter Magyarországra vonatkozó országjelentésének és ajánlásainak megvalósításával kapcsolatos konzultációban való folyamatos és szakszerű részvétel.
4. Kiemelt figyelmet szeretnénk fordítani a közszféra jogi szabályozására és gyakorlati megvalósítására, s az ott dolgozó tagjainkat segítő jogi tájékoztató füzetek elkészítésére.
5. Fel kell dolgozni a 2012 óta összegyűlt bírósági gyakorlatot a Munka Törvénykönyve alkalmazásáról, s az eredményt képzéseken és tájékoztató füzetekben tagjaink számára is hozzáférhetővé tesszük.
6. A munkavállalók szociális jogainak erősítése (családbarát munkahelyek, méltó idősödés a munkahelyeken és a nyugdíjas korban, a munkavállalók egészségének előtérbe helyezése).
7. Új EU-projektek előkészítése és szakszerű lebonyolítása (Jogpontok, foglalkozás-egészségügy).
8. Felkészülés a „munka jövőjére” – hazai és nemzetközi képzések, tanulmányok, konzultációk keretében a digitalizáció hatására a munkafeltételekre és a munkavállalói, valamint szakszervezeti jogokra, valamint az új munkavégzési formák következményeire.
9. Az ILO alapítása 100. évfordulójának megünneplése.
10. Rendszeresítenünk kell az Országos Szövetség és a tagszervezetek jogászai közötti együttműködést.

**Dr. Czuglerné Dr. Ivány Judit – Dr. Fodor T. Gábor – Dr. Szabó Imre Szilárd**

**TÉZISEK**

**A Munka Törvénykönyve felülvizsgálatához**

a LIGA Szakszervezetekkel benyújtott javaslatok

1. Javaslataink alapvető célja – a munkajog tudományának legújabb eredményeinek figyelembe vételével – a munkavállalók méltóságának védelmét célzó szabályrendszer kialakítása, figyelemmel arra, hogy a jogtudomány eredményei alapján ez a munkajog mint jogág célja.
2. A digitális gazdaságra és robotizációra vonatkozóra való felkészülés munkáltatói és munkavállalói kötelezettségeire, s azok költségviselésére is kell szabályt tartalmaznia az Mt-nek. Fel kell arra készülni, hogy a digitalizáció és a robotizáció igen rövid időn belül jelentős számú munkahelyet meg fog szüntetni.
3. Az általános jogelvek közül egyesek [6. § és 7. §] megerősítése, mások felülvizsgálata [8. § (2) és (3)]. Az egyenlő bánásmód követelményének megerősítése, kitágítása, ezzel együtt a munka díjazásával kapcsolatos követelmények újraértelmezése.
4. A munkavállaló alapvető jogait érintő jognyilatkozatok – annak megtételére jogosult általi – utólagos jóváhagyásának lehetősége kerüljön megszüntetésre, vagy jelentős mértékű tartalmi és időbeli korlátozásra (Mt. 20. §).
5. Jognyilatkozat elektronikus közlésének lehetőségére vonatkozó rendelkezése korlátozása szükséges (Mt. 24. § (1) bek.) a visszaélések megszüntetése és a munkavállalók kiszolgáltatottságának csökkentése érdekében.
6. A munkáltatói jogutódlás során – esetleges munkavállalói felmondás esetén – a 40. § (1) bekezdésben, a rá irányadó munkafeltételek vonatkozásában, ki kell mondani, hogy ezeket kiterjesztően kell értelmezni.
7. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályai – az 1992. évi XXII. törvényhez hasonlóan – részletesen kell újrakodifikálni (például utazási idő). Különösen nem megengedhető, hogy kollektív szerződéssel formálisan akár teljes egészében felülírható a munkaszerződés, így akár egész évben attól eltérő foglalkoztatásra kerüljön sor.
8. Az utasítás teljesítésének megtagadására vonatkozó esetköröket a munkavállaló javára szélesíteni kell (például a közvetlen és súlyos minősítést el kell hagyni).
9. A munkáltatói felmondás szabályait szigorítani kell, különös tekintettel az idősödő munkavállalókra [a 66. § (5) túlzottan megengedő]. El kell érni, hogy a különösen indokolt eset valóban különösen indokolt eset legyen (esetlegesen példálózó felsorolás beiktatásával), azaz szociálisan is indokolható legyen a védett tulajdonsággal rendelkező munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése. A keresőképtelen személyek felmondási védelmét újra be kell vezetni, szigorú társadalombiztosítási ellenőrzés mellett a táppénzcsalások kapcsán. Indokolhatatlan, hogy a munkajog eszközeivel próbálja a jogalkotó a táppénzcsalásokat visszaszorítani.
10. A végkielégítés kizárása [77. § (5)] eseteinek szűkítése. Indokolhatatlan, hogy a „fegyelmi okú” felmondásoknál akár évtizedes munkaviszonyok is végkielégítés nélkül érjenek véget. Ebben az esetben a munkáltatónak nem a felmondás indokára, hanem a munkavállaló évtizedes hűségére tekintettel kell a végkielégítést megfizetni.
11. A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek teljes újraszabályozása. A jelenlegi, visszatartó erővel egyáltalán nem rendelkező szabályrendszer helyett komoly visszatartó erővel rendelkező szankciórendszert kell megalkotni. Ennek kapcsán egy, a munkavállalót illető átalánykártérítés bevezetése indokolt, amelynek komoly visszatartó ereje van akkor is, ha a munkavállaló a jogellenes megszüntetés kapcsán keresetveszteséget nem tud kimutatni. Ez az eset egyébként jellemzően minimálbéres munkavállalóknál óhatatlanul előfordul. Javasoljuk a jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén a munkavállaló kérelmére történő eredeti munkakörbe visszahelyezés (továbbfoglalkoztatási) munkáltatói kötelezettség visszaállítását.
12. A munkaidő fogalmát újra kell gondolni, illetve figyelemmel kell lenni arra, hogy számos olyan eset említhető, amikor a munkavállaló nem rendelkezik szabadon idejével, a jelenlegi jogszabály azt azonban mégsem tekinti munkaidőnek. A változtatás indoka az Európai Unió Bírósága által hozott ítélet az ún. Tyco ügyben (C-266/14), amelyet a tagállami bíróságoknak is figyelembe kell vennie, a hatályos Mt. fenti szövegezése azonban nem teszi lehetővé az ilyen értelmezést.
13. A válságra hivatkozással a végletekig kibővített munkaidőkeret lehetőségének értelmezése, az alkalmazási keretek szűkítése [különös tekintettel 94. (1) és (2), illetve (3) második fordulata]. Munkaidőkeret elrendelésére csak indokolt esetben kerülhessen sor, legfeljebb négyhónapos időszakra. Többműszakos és kapcsolódó munkarendekben, a termelés által indokolt esetben lehessen, kollektív szerződéssel hat havi, országos szintű kollektív szerződéssel, különösen indokolt esetben éves munkaidőkeretet megállapítani.
14. Az elszámolási időszakot, mint uniós jogba ütköző és a munkavállalói érdekeket súlyosan sértő jogintézményt, meg kell szüntetni. A magyar jogalkotó ott követte el a hibát az elszámolási időszak jogintézményének megalkotásakor, hogy lehetővé tette, hogy munkaidőkeret nélkül kerüljön a jogintézmény alkalmazásra.
15. A munkaidő-beosztás szabályait – különös tekintettel a pihenőidőre („megváltására”) – védelmi intézkedésekkel kell korlátozni. A 105. § (3) kivételeinek szűkítése. A jogszabály túlzottan sok variációs lehetőséget enged a munkaidőbeosztás kapcsán, amely a rendszert a munkavállalók számára áttekinthetetlenné teszi (például elszámolási időszak, óraalapú szabadságkiadás, óra alapú heti pihenőidők, pihenőnapi rendkívüli munkavégzés stb.). A munkaidőbeosztás kapcsán komoly érdekegyeztető- és végső soron szankciórendszerrel kell elérni, hogy munkavállaló személyes és családi érdekeire a munkaidőbeosztás figyelemmel legyen.
16. A munkaidőbeosztás módosításának négy nappal előre történő lehetővé tétele súlyos sérelemmel jár a munkavállalók családi életére, az egy hónappal előre történő munkaidőbeosztás gyakorlata lenne indokolt.
17. Csak kivételesen (például közlekedésben) lehessen biztosítania heti pihenőidő óra alapú kiadását, figyelemmel arra is, hogy többműszakos munkarendben egyébként sem feltétlenül éjfélkor kezdődik a „nap”. A naptári hét két pihenőnapból (amelyikből az egyik vasárnapra essen) és öt munkanapból álljon. A két pihenőnap legyen főszabály szerint egybefüggő, csak arra legyen lehetőség, hogy munkaidőkeretben összevontan kerüljenek kiadásra, de ebben az esetben is heti egy pihenőnap kiadása – legfeljebb hat nap munkavégzést követően – kötelező.
18. A pihenőnapi rendkívüli munkavégzésre csak annyiban legyen lehetőség, hogy – összhangban az uniós joggal – legalább egybefüggő 35 órát a munkavállaló ténylegesen pihenéssel tölthessen. Pihenőnap összevont kiadása esetén, ha az adott héten csak egy pihenőnap van, úgy erre a pihenőnapra rendkívüli munkavégzés ne legyen elrendelhető.
19. Állásidőre minden esetben járjon munkabér.
20. A készenléti jellegű munkakört, mint uniós jogba ütköző jogintézményt el kell törölni, helyette esetleg, jól körülhatárolt definíció alapján felmerülhet az opt out alkalmazása, azonban arányosan magasabb bérrel.
21. A törvényi definíciókat, például többműszakos, megszakítás nélküli munkarend az irányelvi definíciókhoz kell igazítani, és jelentősen leegyszerűsíteni. A magyar törvényi definíciók és az irányelvi definíciók több esetben nincsenek összhangban. Az ezzel kapcsolatos ~~más~~ jelentős példa a többműszakos munkarend magyar, illetve a „shift work” irányelvi definíciója. Nyílt titok, hogy 2012-ben a jogalkotó azért érezte szükségét a korábbi többműszakos definíció módosításának – amely korábbi definíció egyébként többé-kevésbé összhangban volt az irányelvi definícióval –, hogy orvosolja az EBH2006.1539 által okozott problémákat. Kétségtelen, hogy a 2012-es jogalkotás a fent említett bírói gyakorlat által okozott jogértelmezési kérdéseket megoldotta, azonban legalább három további jogértelmezési kérdést vetett fel. Ezek közül kettő a nemzeti jog szintjén marad, egy azonban uniós megfelelőségi: ha az irányelv definíciója szerinti többműszakos tevékenységekre enged az irányelv bizonyos eltéréseket annak 17. cikkében, akkor felvethető az uniós megfelelőség problémája, ha ugyanezeket az eltéréseket a magyar törvény egy másik definíció szerinti többműszakos tevékenységnek engedi meg. Ugyanez a probléma egyébként felvethető az idénymunka vagy a megszakítás nélküli munkarend kapcsán is.
22. A szabadság kiadása kapcsán fontos szempont, hogy a munkavállaló – az irányelvben írottakkal összhangban – legalább négy hétre mentesüljön a munkavégzési kötelezettsége alól. Ebből következően a munkaidőbeosztásnak nem lehet szerepe a szabadságkiadás kapcsán. A szabadság kiadása tekintetében az általános munkarendet kell figyelembe venni. Ebből következően meg kell szüntetni az órában kiadott szabadság, de még a beosztás szerinti munkanapokra kiadott szabadság lehetőségét is. Ha a munkavállaló egy naptári hétre megy el szabadságra, akkor az ötnapnyi szabadságnak minősüljön, ne függjön a munkaidőbeosztás napjaitól.
23. Szintén tételesen, és nem csak jogelvi szinten ki kell mondani, hogy rendkívüli munkavégzés csak különösen indokolt esetben rendelhető el. A kisgyermekes szülők, és különösen a gyermeküket egyedül nevelők védelmét tételes szabályokkal is biztosítani kell, a gyermek idősebb korában is, figyelemmel a munka és a családi élet összehangolásának követelményére.
24. Az Mt. 97. § szerinti egészséges és biztonságos munkavégzés követelményével kapcsolatban a munkaidő-beosztás során egy konzultációs eljárást szükséges bevezetni, amellyel gyorsan és hatékonyan eldönthető az, hogy a munkavállalóval közölt munkaidő-beosztás a munkavállaló egészségét veszélyezteti-e vagy sem. Amennyiben a munkáltatónál működik munkavédelmi képviselő, a konzultációnak vele kell lezajlania.
25. A munkáltatói kártérítés mentesülési eseteinek felülvizsgálata. A munkáltatói kártérítés helyett a munkáltató kárviselési kötelezettségét kell bevezetni a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett károk kapcsán. A kártérítés összegének kiszámításánál csökkentő tételek [172. § a) második fordulatának törlése] szűkítése. A kötelező munkáltatói felelősségbiztosítás bevezetése.
26. A munkavállalói gondatlan kártérítési felelősség négy-, illetve nyolchavi, illetve a súlyosan gondatlan kártérítési felelősség teljes összege indokolatlan kockázatokat telepít a munkavállalókra. A munkavállalói kártérítési felelősség körében a súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kártérítési felelősséget törölni szükséges.
27. A köztulajdonra vonatkozó kógens szabályok felülvizsgálata, a kollektív alku jogának e körben történő korlátozásának eltörlése. Teljesen indokolatlan a szakszervezeti jogok esetében az eltérések kizárása, s nem lehet általánosságban minden köztulajdonban álló munkáltató esetében tiltani a 205. §-ban írt esetekben a szociális partnerek kollektív alkuhoz és kollektív szerződéskötéshez való jogát sem. Javasoljuk az Mt. 205–207. §-ok hatályon kívül helyezését, tekintettel arra, hogy álláspontunk szerint mind az egyéni munkavállalókat megillető jogok, mind a kollektív jogok vonatkozásában diszkriminatív rendelkezéseket tartalmaz a munkáltatói tulajdonos személye alapján.
28. A munkajogi telephely [236. § (2)] fogalmának pontosítása.
29. Rendkívül sok a visszaélés a határozott idejű munkaszerződésekkel. Világosan ki kell mondani, hogy határozott időre munkaviszony csak konkrét feladat elvégzésére (projekt), vagy más munkavállaló helyettesítésére köthető. A projektfeladat kapcsán azt is ki kell mondani, hogy amennyiben a munkáltató rendeltetésszerű működéséhez tartozik azonos, vagy hasonló feladatok ismétlődő végzése, úgy ez projektfeladatnak nem tekintendő. Az öt éves korlát egyébként indokolatlanul hosszú, és Európában precedens nélküli is.
30. Munkaerőkölcsönzés: a munkavállalók vonatkozásában indokolatlan a törvényi általános szabályoktól eltérni, különösen a felmondási szabályok kapcsán.
31. Ha a jogalkotó fontosnak tarja a rugalmas biztonság elvéből a biztonságot, s azon belül az élethosszig tartó tanulás lehetőségének biztosítását, akkor felül kell vizsgálnia a tanulmányi munkaidő-kedvezmény és tanulmányi szerződés rendelkezéseit. Az iskolai rendszerű képzésekre alanyi jogú munkaidő-kedvezmény csak a régi Mt. 115. §-a szerint járt. Ebből következően, ha kifejezetten nincs kikötve a szerződésben, akkor még fizetetlen távollétet sem kell biztosítani a munkavállalónak. A törvény szerint tehát „tanulmányi munkaidő-kedvezmény” nincs. Ez alól egyetlen kivétel van, az általános iskolai tanulmányok folytatása. Újra be kell vezetni a tanulmányi munkaidő-kedvezmény intézményét.
32. Kerüljön vissza a korábbi szabályozásból a munkáltató kötelezettségei közé a munkakör betöltéséhez szükséges képzések biztosításnak munkáltatói kötelezettsége, azzal, hogy azt a munkaidő alatt és a munkáltató költségére kell biztosítani (az Mt. 51. § (1) bekezdésének kiegészítéseként).
33. A munkavállalói képviselők munkajogi védelmének erősítése (például üzemi tanács valamennyi tagjára kiterjedő munkajogi védelem), védett szakszervezeti tisztségviselők létszámának növelése.
34. Az Mt. írja elő kifejezetten, hogy a munkáltató nem avatkozhat be a szakszervezet szervezésébe és működésébe (ILO 98. egyezmény 2. cikk), továbbá ennek megsértése esetére hatékony és visszatartó erejű szankciót is meg kell határoznia (ILO 98. sz egyezmény 3. cikk).
35. A tisztségviselő védelmére vonatkozó szabályok megsértése esetén, valamint minden, a szakszervezet tagjait érintő diszkriminatív munkáltatói intézkedése esetére az Mt-nek elő kell írnia – a jogsértés bírósági megállapításán kívül – további, a jogsértő munkáltatót terhelő kompenzációt is a sértett számára (függetlenül attól, hogy a sértettnek volt-e kára) – ILO 98. sz. egyezmény 3. cikk. A rendezett munkaügyi kapcsolatok megjelenítése – mint feltételrendszeri elem – a különböző állami/önkormányzati/EU-s támogatások igénybevétele esetén.
36. Az üzemi megállapodás szabályozási tárgyköreinek szűkítése (például ne lehessen hosszabb munkaidőkeretben megállapodni).
37. A konzultációra jogosult szakszervezeti tisztségviselők körének bővítése, a konzultációra és a tájékoztatásra vonatkozó kötelezettség teljesítésének előírása a munkáltató részére.
38. A kollektív szerződés megkötését követően jogosultságot szerző szakszervezet jogainak kiterjesztése. Az a szakszervezet, amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a 10%-os szervezettségi feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni. Ám felmondani nem jogosult azt (tekintve, hogy annak nem alanya), ráadásul a tanácskozási jog is egy kontúrtalan jogintézmény e tekintetben (a törvény ebben az esetben csupán az újratárgyalásra ad lehetőséget, amely ellenkezik a kollektív szerződés megkötésének szabályozási logikájával is).
39. Az Mt. 289. § (1) bekezdése egészüljön ki azzal, hogy „[bírósághoz fordulhat] és kérheti az e szabályok megszegésével hozott intézkedés érvénytelenítését.
40. A fizetési felszólítással szembeni ellentmondás lehetőségeinek biztosítása (lásd FMH eljárás) a peres út helyett.
41. Az Mt. 273. § (3) bekezdése a védettként megjelölhető tisztségviselők számát emelje fel, és arányosan igazítsa hozzá a munkáltatók reális foglalkoztatási adataihoz az Mt. 273. § (5) bekezdése akként rendelkezzen, hogy a védelem alá eső tisztségviselő személyét a szakszervezet nemcsak az ott megjelölt esetben változtathassa meg (ez felel meg a szakszervezetek autonómiájának, amelyet az ILO 87. és 98. sz. egyezményei garantálnak), s erről minden év január 31. napjáig a munkáltatót tájékoztassa. Jelenleg ez csak abban az esetben lehetséges, amennyiben a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.
42. A munkaidő-kedvezmény mértéke havonta tagonként egy óra legyen. az Mt. a nemzetközi kötelezettségvállalásoknak (ILO 140. sz. Egyezmény) megfelelően biztosítson minden tíz szakszervezeti tag után évente egy nap fizetett képzési szabadságot.
43. A munkaidő-kedvezmény idejére fizetett munkabér nem lehet kevesebb, mint amennyi bér a tisztségviselő, vagy a munkaidőkedvezményt igénybe vevő munkavállaló ez alatt az idő alatt keresne (különösen, ha nem a teljes munkaidőre felmentett tisztségviselőről van szó), ezért nem lehet általános szabályként minden esetre nézve a távolléti díjat előírni díjazásként. A szakszervezeti munkaidő-kedvezmény igénybevétele nem járhat munkabérvesztességgel (ILO 98. sz. egyezmény 1. cikk, 2.b pont).
44. A kollektív munkaügyi viták megfelelő rendezésének a lehetősége. Az alternatív vitarendezési eljárásokat lényegében negligáló jogalkotói koncepció különösen annak fényében vitatható, hogy az új Mt. kifejezetten célul tűzte ki a kollektív tárgyalások és ezzel összefüggésben a kollektív szerződések kötésének ösztönzését. Ha valóban sikerül ösztönözni a kollektív tárgyalásokat és nő a kollektív szerződések száma is, akkor ez elkerülhetetlenül több kollektív munkaügyi konfliktust is eredményezhet. Éppen ezért indokolt az alternatív vitarendezési módok támogatása részletes munkajogi szabályozással ugyanabban a törvényben.
45. Az Mt. tegye lehetővé, hogy a szakszervezet kollektív munkaügyi jogvita keretében a saját nevében, az érintett munkavállalók meghatalmazása nélkül is, indíthasson bíróság eljárást, ha a munkáltató több munkavállaló esetében nem teljesíti a kollektív szerződés valamely pontját, amely eljárás célja a jogsértés megállapítása, s a munkáltató kötelezése arra, hogy minden érintett munkavállaló esetében – külön egyéni jogvita nélkül is- orvosolja a jogsértést, amelynek elmaradása esetére visszatartó erejű szankcióval lehessen sújtani. Természetesen egy ilyen kollektív eljárás nem akadályozhatja meg a munkavállalók egyéni munkaügyi jogvita indításához való jogát. (A Polgári perrendtartás Munkaügyi perekre vonatkozó speciális szabályai között, olyan sajátos közérdekű perként, ahol nem kell a keresetlevélben megjelölni az egyéni értintetteket.)
46. A törvényszöveg egyértelműsítése: a törvény tucatnyi rendelkezése többféleképpen értelmezhető. Természetesen teljesen tökéletes jogszabályszöveg sohasem lesz, de álláspontunk szerint egy több millió embert érintő jogszabály kapcsán különösen törekedni kell az egyértelműségre, nem megengedhető, hogy csak a bíróságtól várjuk a jogértelmezési viták eldöntését.
47. A Munka Törvénykönyvén kívül elengedhetetlenül és attól elválaszthatatlanul fontos más, a munkaviszonyhoz szorosan kapcsolódó jogszabályok felülvizsgálata is (például sztrájktörvény, munkavédelmi törvény, munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény, szabálysértési törvény, szociális partnerek részvétele, a velük való konzultáció szabályozása a társadalombiztosítási és a szociális jogszabályok meghozatalában és végrehajtásában, egyenlő bánásmódról szóló törvény stb.
48. Munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet fogalmának pontosítása (Mt. 270.§ (1) bek. b., pontja) a tag/tagság meghatározó szerepének előtérbe helyezése.

**MELLÉKLET 4.**

**Az Európai Unió Bizottsága által megfogalmazott szociális javaslatok és várható hatásaik**

**Palkovics Imre összeállítása**

1. Az Európai Bizottságnak a szociális Európa megvalósítására irányuló javaslatainak következményei.
2. 2017. március 1-jén az Európai Bizottság fehér könyvet terjesztett elő Európa jövőjéről, ezzel széles körű eszmecsere vette kezdetét a 27 tagállam között arról, hogy milyen legyen a jövő Európai Uniója.
3. A fehér könyv öt forgatókönyvet vázol fel, amelyek bepillantást engednek abba, hogyan alakulhat az Unió jövője annak függvényében, hogy most milyen döntéseket hoz meg Európa.

Megy minden tovább:

* A 27 tagú Európai Unió arra összpontosít, hogy végrehajtsa eredményközpontú reformprogramját.

**Csakis az egységes piac:**

* A 27 tagú Európai Unióban fokozatosan ismét az egységes piac működtetése kerül a középpontba.

**Aki többet akar, többet tesz:**

* A 27 tagú Európai Unió lehetővé teszi az arra kész országok számára, hogy egyes területeken szorosabbra fonják együttműködésüket.

**Kevesebbet hatékonyabban:**

* A 27 tagú Európai Unió arra összpontosít, hogy meghatározott szakpolitikai területeken többet és gyorsabban valósítson meg, miközben más területeken kevesebbet tesz.

**Sokkal többet együtt:**

* A tagállamok úgy döntenek, hogy az összes szakpolitikai területen sokkal többet tesznek együtt.

4. A Fehér Könyv által javasolt beavatkozási területek közül minket az Európa szociális dimenziójáról szóló vitaanyag érint legközelebbről.

Az Európa szociális dimenziójáról szóló vitaanyag kérdéseket fogalmaz meg azzal kapcsolatban:

– hogyan lehet a jövőben a társadalomban és a munka világában fenntartani az európai életszínvonalat,

– új és jobb munkahelyeket létrehozni,

– az embereket a megfelelő készségekkel felvértezni és a társadalmi összetartozást elmélyíteni.

5. A dokumentum három megoldási lehetőséget vázol fel:

A szabad mozgás szociális dimenziójának korlátozása

Ennek az elképzelésnek az értelmében az Unió megőrizné azokat a szabályokat, amelyek előmozdítják a személyek tagországok közötti mozgását. Példaként lehet említeni a tagállamok közötti mobilitásban részt vevő polgárok szociális biztonsági jogairól, a munkavállalók kiküldetéséről, a határokon átívelő egészségügyi ellátásokról és az oklevelek elismeréséről szóló szabályokat.

6. Ugyanakkor azonban megszűnnének az uniós minimumkövetelmények a munkavállalók egészségét és biztonságát, a munka- és pihenőidőt, a szülési és az apasági szabadságot, valamint más területeket illetően. Európa a jövőben nem ösztönözné olyan lehetőségek létrejöttét, amelyek révén a tagállamok meg tudnák osztani egymással az oktatás, az egészségügy, a kultúra és a sport terén bevált módszereiket, ezen felül pedig a tagállamokban uniós társfinanszírozással megvalósuló szociális és regionális átállási programokat is le kellene állítani vagy a finanszírozásukat a nemzeti költségvetésből kellene biztosítani.

7. Mit jelentene ez a gyakorlatban?

► A tehergépjármű-vezetőknek minden országban eltérő vezetési és pihenőidőt kell alkalmazniuk, munkáltatóiknak pedig minden országban eltérő órabért kell fizetniük számukra.

► Európai szinten senki sem garantálja többé a 20 napos fizetett szabadságot és a 14 hetes szülési szabadságot.

8. Azok, akik többet szeretnének tenni a szociális területen, tegyenek többet.

Az eurót közös valutaként használó országok többet tehetnének szociális téren az euróövezet erejének és stabilitásának megőrzéséért, valamint az állampolgáraik életszínvonalára ható hirtelen kiigazítások elkerüléséért. Ebben érdeklődés esetén más országok is részt vehetnek.

9. Mit jelentene ez a gyakorlatban?

► Az okleveleket egyes tagállamokban automatikusan elismerik, más tagállamokban viszont nem.

► Az emberek egyes országokban könnyen, egy egységes társadalombiztosítási számmal azonosíthatják magukat, ezen országok hatóságai pedig könnyen ellenőrizhetik, hogy egy adott személy biztosított-e, és az így egyszerűbben juthat költségtérítéshez vagy ellátáshoz.

► Az országok egy csoportja megállapodik az egészségügyi munkaerő-állomány közös tervezéséről, többek között a közösen kiképzett orvosok és nővérek számáról.

► Egyes tagállamokban a polgárok a jelenleginél magasabb álláskeresési járadékban részesülhetnek; más tagállamokban viszont kevesebb ideig vehetik azt igénybe.

► A részt vevő tagállamok közös programokat hozhatnak létre a menekültek integrációja céljából.

► Az emberek még mindig elveszíthetik munkahelyüket, de a mélyebb szociális dimenziót választó országokban több esélyük van arra, hogy a közös átképzési és készségfejlesztési eszközöknek köszönhetően gyorsabban találjanak új állást, és az átmenet során támogatásban részesüljenek.

10. A 27 tagú EU közös erővel mélyítse el a szociális dimenziót.

A szociális intézkedések terén továbbra is a tagállami és a helyi hatóságok töltenének be súlyponti szerepet, viszont az EU feltérképezné, milyen módon tudna a rendelkezésére álló összes eszközt felhasználva további támogatást nyújtani a tagállamoknak ezekhez az intézkedésekhez. A jogszabályok nem csupán minimumkövetelményeket határoznának meg, hanem – egyes területeken – uniószerte teljes mértékben harmonizálhatnák a polgárok jogait abból a célból, hogy a szociális konvergencia hangsúlyosan szerepeljen a szociális eredmények között.

11. Mit jelentene ez a gyakorlatban?

► A 27 tagú Európai Unió megállapodik a digitális platform munkavállalóinak foglalkoztatási státuszát meghatározó közös szabályokban. Ez lehetővé teszi a vállalkozások számára, hogy teljes mértékben kihasználhassák az egységes európai digitális piacban rejlő lehetőségeket.

► Minden tagállam kölcsönösen elismeri egymás okleveleit.

► Az európai szociális partnerek koordinálják, sőt, akár kollektívan tárgyalják a tehergépjármű- vezetőkre vonatkozó európai bérmegállapodásokat; e megállapodásokat az egységes piacon egyetemleges módon alkalmazzák.

12.

► Minden európai polgárnak egyetlen társadalombiztosítási száma van, amellyel bármely országban azonosítani tudja magát.

► Az emberek egész Európában a várható élettartam alakulásának megfelelően meghatározott életkor elérésekor vonulnak nyugdíjba. Ez egyes országokban későbbi nyugdíjba vonulást is jelenthet, de az emberek nyugdíja biztosított.

► A vállalkozásokat nemcsak nemzeti, hanem európai ellenőrök is ellenőrizhetik.

► Előfordulhat, hogy a tagállami informatikai rendszereket az együttműködés érdekében az uniós szintű rendszerekhez kell igazítani.

► Az Erasmus+ programot az európai lakosság legalább 30%-ára kiterjesztik: nemcsak az egyetemi hallgatók, hanem a tanulók, a szakképzésben részt vevők és a tanárok is részt vehetnek benne.

► A felsőoktatási térség minden országban egységes.

► Az európai fogyatékossági kártya minden országban érvényes.

13. KÖZELMÚLTBELI ÉS SORON KÖVETKEZŐ BIZOTTSÁGI KEZDEMÉNYEZÉSEK: VÁLOGATÁS

● A szociális jogok európai pillére

● A munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági normák fejlesztése a rákkeltő anyagokról és mutagénekről szóló irányelv alapján

● A tartósan munkanélküli személyek munkaerőpiaci integrációja

● A munka és a magánélet közötti egyensúly elősegítése

● Stratégiai szerepvállalás a nemek közötti egyenlőségért

14.

● A mobilitás támogatása (a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv felülvizsgálata) és a szociális biztonsági rendszerek összehangolása a támogatások hordozhatósága érdekében

● Javaslat egy európai akadálymentesítési intézkedéscsomagra

● A megújított európai szemeszter: célzott országspecikus ajánlások, megerősített euróövezeti dimenzió, valamint kiterjedt nemzeti szintű párbeszéd a kormánnyal, a szociális partnerekkel és a civil társadalommal

● Az Európa 2020 stratégia által kitűzött uniós és nemzeti célok a foglalkoztatás, az oktatás, a szegénységcsökkentés, a kutatás-fejlesztés, az energia, valamint az éghajlatváltozás területén

* Új európai készségfejlesztési program

A társadalombiztosítási rendszerek összehangolására vonatkozó uniós szabályok naprakésszé tételére irányuló bizottsági javaslat.

15. Az Európai Bizottság a szociális méltányossági csomag részeként rendeletjavaslatot fogadott el az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásáról.

Miért van szükség Európai Munkaügyi Hatóságra?

Napjainkban 17 millió európai él vagy dolgozik az állampolgársága szerinti országtól eltérő tagállamban. Ez közel duplája az egy évtizeddel ezelőtti adatnak. Az Unióban a mobilitás a mindennapi élet része; ha jól kezelik, akkor a magánszemélyeknek, a gazdaságoknak és a társadalom egészének egyaránt előnyére szolgál.

Az Európai Munkaügyi Hatóság létrehozásával két megoldásra váró kihívást kíván a Bizottság megválaszolni:

* Egyrészt a munkaerő-mobilitás megkönnyítése érdekében megbízható információkat és gyakorlati szolgáltatásokat kell biztosítani a magánszemélyek és a vállalkozások számára, többek között információkat a lehetőségekről, a szabályokról, valamint a határokon átnyúló helyzetekben őket megillető jogokról és rájuk háruló kötelezettségekről.
* Másrészt ma minden eddiginél nagyobb szükség van a nemzeti hatóságok közötti együttműködés javítására. A nemzeti hatóságoknak ezen kívül megfelelő eszközökre van szükségük az információk megosztásához, a napi szintű együttműködési gyakorlatok fejlesztéséhez, összehangolt és közös ellenőrzések végzéséhez, továbbá a határokon átnyúló esetleges jogviták gyors és hatékony rendezéséhez.

# **Dr. Czuglerné Dr. Ivány Judit**

# **Tájékoztatás a Munkástanácsok Országos Szövetsége nemzetközi tevékenységéről**

A Munkástanácsok Országos Szövetsége nemzetközi tevékenysége az elmúlt egy évben is sokoldalú és hatékony volt, amelynek keretében a jogi tevékenységhez kötődő kapacitásaink növekedése miatt lehetővé vált, hogy a jogi alelnöki pozíció keretében erősítsük nemzetközi tevékenységünket, elsősorban a munkavállalók munkafeltételeinek és jogainak védelméhez kötődő európai és nemzetközi tevékenységben való aktív részvétellel. A nemzetközi tevékenység keretében elvégzett legfontosabb eredményeink voltak:

* magas szinten képviseltük a szervezetet a különböző európai rendezvényeken
* hatékonyan veszünk részt minden olyan nemzetközi szervezetnek a munkájában, amelynek tagjai vagyunk (ETUC, EUCDW, EZA), jogi alelnökünk tagja lett az ETUC Irányító Testületének is, továbbá segítséget nyújtunk tagszervezeteinknek az ágazati szintű nemzetközi szervezetekben való részvételéhez is
* a jogi alelnök továbbra is tagja az EU két meghatározó bizottságának (EU Szociális Párbeszéd Bizottság, EU Munkavállalók Szabad Áramlása Tanácsadó Bizottság), az EU Szociális Párbeszéd bizottság albizottságának, amelynek feladata annak vizsgálata, hogy az autonóm megállapodásokat hogyan tudják a tagállami szociális partnerek végrehajtani), továbbá az ETUC Jogi bizottságainak (Netlex és Belső piaci jogalkotás bizottsága)
* irányító szerepet töltöttünk be az ifjúság munkaerőpiaci szerepéről az EU szociális párbeszéd keretében született autonóm megállapodás és az aktív idősödésről szóló megállapodás jelenleg folyamatan lévő hazai átvételében, végrehajtásában
* kezdeményzésünkre vette napirendre a VKF az európai uniós ügyek rendszeres figyelemmel kísérését és az azokkal kapcsolatos hazai konzultációt
* nemzetközi szemináriumokat szerveztünk az EZA támogatásával
* jogi alelnökünk továbbra is alelnöki pozíciót tölt be a Nemzeti ILO Tanács munkavállalói oldalán, amelynek keretében kezdeményezői voltunk több ILO egyezmény ratifikálásának
* aktívan közreműködtünk a Magyarország által ratifikált és nem ratifikált ILO egyezmények és a Módosított Európai Szociális Karta végrehajtásáról szóló Nemzeti Jelentéseknek a munkavállalók érdekét szolgáló észrevételezésében
* új nemzetközi ügyintézőnk folyamatosan figyelemmel kíséri és eljuttatja az EU híreket az Elnökség tagjaihoz és az érintett tagszervezetekhez a munkavállalókat érintő ügyek állásáról, magas színvonalú munkával vesz részt az országos szövetség nemzetközi szemináriumainak szervezésében és lebonyolításában
* tagjaink aktívan vettek részt több nemzetközi szemináriumon.

**Az elmúlt év legfontosabb európai eseményi, fejleményei**

A két Választmány közötti öt évben elsősorban az EU keretében került sor több, a munkavállalók életét, munkakörülményeit alapvetően érintő eseményre, amelynek kerete a Szociális Európa, az EU szociális dimenziójának fejlesztésére vonatkozó EU-törekvés. A Szociális Európa kezdeményezéshez kötődően került sor több olyan fejleményre, s új program elindítására, amelyek közül a legfontosabbak a következők voltak:

* a Szociális Jogok Európai Pillérének felállítása, erősítése, s ezen belül a munkavállalókat érintő új európai jogszabályok meghozatalának elindítása (a munkavállalók kötelező munkáltatói tájékoztatásának kibővítése a munkaviszony létesítésekor, szociális védelem erősítése, a munka és magánélet összehangolása. a kiküldött munkavállalókra vonatkozó irányelv módosítása)
* új Európai Munkaügyi Hatóság felállítása a munkavállalók szabad áramlása keretében az EU különböző országaiban munkát vállalók jogainak védelmére, s a mobilitás segítésére
* az ún. Európai Szemeszter intézményének és eljárásának bevezetése
* az Európai Szociális Párbeszéd újraindítása, erősítése a szociális párbeszéd minden szintjén
* sor került a magyar jogalkotást, illetve jogalkalmazást is befolyásoló döntések meghozatalára is az EU Bírósága által
1. **A SZOCIÁLIS JOGOK EURÓPAI PILLÉRE (SZOCIÁLIS PILLÉR)**

**A Szociális Pillér „története”, célja és tartalma**

A Szociális Jogok Európai Pillére része az Európai Bizottság által 2015-ben meghirdetett prioritásoknak, amelynek célja az EU szociális dimenziójának erősítése. A Szociális Pillér szerepének és tartalmának első megfogalmazására 2016 márciusában került sor, s amelyről egyúttal az EU Bizottság közmegvitatást is tartott 2017 januárjáig. A közmegvitatás eredményét és ennek nyomán az EU Bizottság által meghatározott további teendőket az EU Bizottság 2017. április 26-án tette közzé. Az Európai Szociális Pillér ún. szervezetközi nyilatkozat (Proclamation) keretében került elfogadásra az Európai Bizottság, az Európai Parlament, az Európai Tanács és az Európai Szociális Partnerek által 2017. november 6-án Göteborgban az EU Szociális Csúcson.

A **Szociális Pillér célja**, **hogy erősítse a munkaerő-piacok és a jóléti rendszerek tisztességes működését. Ezt a célt a Bizottság elvek és jogok meghatározásával és erősítésével kívánja elérni.** A Szociális Pillér 20 elvet határoz meg és négy munkavállalói jog erősítését, továbbá az EU Szociális dimenziójának általános fejlesztését tűzte ki célul.

**Jogi jellegét** tekintve az Intézményközi Nyilatkozat önmagában nem bír kötelező jogi erővel a tagállamokra nézve. Az azokban foglalt elvek és jogok külön aktusként, például irányelvekben meghatározva lehetnek csak kötelezően alkalmazandók. A szociális és foglalkoztatáspolitika alapvetően a tagállamok hatáskörébe tartozik, az Európai Uniónak csak szűk körben van jogalkotási lehetősége ezen a területen. A Szociális Pillének éppen az a célja és feladata, hogy azokon a területeken, amelyek nem tartoznak az EU hatáskörébe segítsék a tagállamok a saját politikájuk alakításában irányelvek meghatározásával és a legjobb gyakorlatok bemutatásával, kicserélésével. A Szociális Pillér alkalmazását a Bizottság csak az euro övezet tagállamaira nézve tartja kötelezően elfogadandónak és követendőnek, azonban a több tagállam számára is nyitott a részvétel, amely ez utóbbi tagállamok önkéntes elfogadó nyilatkozatától függ. Amennyiben a Szociális Pillért végrehajtása következtében meglévő irányelvek kerülnének módosításra, vagy új irányelvek születnének, azok, mint európai jog, természetesen kötelezők lesznek a Szociális Pillérhez nem csatlakozó tagállamokra is. A Göteborgi Szociális Csúcs ülésén valamennyi tagállam, így Magyarország is csatlakozott a Szociális Pillérhez.

Az EU a Szociális Pillér EU és tagállami végrehajtására is biztosít külön **pénzügyi forrásokat.**

Az ETUC alapvetően elfogadta és üdvözöte a Szociális Pillér létrehozását, hiányolta azonban annak valódi hatékonyságát, konkrét megvalósulását. Ezért indítványozza **konkrét Akcióterv kidolgozását és elfogadását** is a Bizottság és a tagállamok részéről a Göteborgi Csúcstalálkozón. Az ETUC az Akcióterv keretében szeretné, ha a Nyilatkozat vagy az EU Bizottság további intézkedései tartalmaznák, hogy a hatékony végrehajtás érdekében szükség van jogilag kötelező irányelvek meghozatalára még minden ún. nem hagyományos munkaviszonyban foglalkozatott dolgozó (**non-standard workers**) jogainak védelméről, valamint minden **online platformon** keresztül foglalkoztatott ember munkavállalóként való elismeréséről, továbbá az **önfoglalkoztató munkavállalók** minimális jogainak a meghatározásáról. A munkavállalók egészségének és biztonságának körében pedig azt is szeretné elérni, hogy az európai jog nyújtson védelmet az új kihívásokkal szemben is (például nanotechnológia, diesel, reprotoxinok ellen). A Szociális Pillér hatékony végrehajtásának ki kell továbbá terjednie a kollektív tárgyalások elősegítésére valamint programok kidolgozására a szociális párbeszéd minden szintjének erősítésére, továbbá a bérek közötti konvergenciára a szociális dömping megelőzése érdekében.

**A Szociális Jogok Európai Pillérében meghatározott elvek a következők:**

1. **Az elvek**

Az elveket a Bizottság három nagy csoportra, fejezetre osztotta fel, amelyeken belül határozta meg az azokhoz tartozó pontokat:

1. Esélyegyenlőség és hozzáférés a munkaerőpiachoz
* oktatás, képzés és egész életen át tartó tanulás
* nemek közötti egyenlőség
* esélyegyenlőség
* foglalkoztatás aktív támogatása
1. Méltányos munkafeltételek
* biztonságos és rugalmas foglalkoztatás
* tisztességes megélhetést nyújtó bérek
* tájékoztatás a munkaviszony feltételeiről és védelem biztosítása elbocsátás esetén
* szociális párbeszéd és a munkavállalói részvétel biztosítása
* munka és magánélet közötti egyensúly
* egészséges, biztonságos és megfelelően kialakított munkakörnyezet, adatvédelem
1. Szociális védelem és társadalmi befogadás
* gyermekgondozás és a gyermekek támogatása
* szociális védelem
* álláskeresési járadék
* minimumjövedelem
* időskori jövedelem és öregségi nyugdíjak
* egészségügyi ellátás
* a fogyatékossággal élő személyek társadalmi befogadása
* tartós ápolás-gondozás
* lakhatás és segítségnyújtás a hajléktalanok számára
* az alapvető szolgáltatásokhoz való hozzárés.
1. A Szociális Pillérben meghatározott elvek végrehajtására az alábbi területeken európai jogszabályok megalkotását, valamint értelmezést segítő dokumentum kiadását határozta el az Európai Bizottság a következő területeken:
2. a munkavállalók tájékoztatására vonatkozó irányelv módosítása
3. a munka és a magánélet közötti egyensúly megtalálása és biztosítása (új irányelv keretében)
4. a munkavállalók szociális védelmének erősítése (új irányelv keretében)
5. a munkaidő irányelv egységes értelmezése (Bizottsági dokumentum kiadása).

A a)-c) pontokban az Európai Bizottság az EU Működéséről szóló Szerződés 154–155. §-ai szerinti európai szociális párbeszédet kezdeményezett az európai szociális partnerek között. A szociális párbeszéd keretében sajnos nem született megállapodás, mivel a munkáltatók vagy elutasították a tárgyalást, vagy – az ETUC álláspontja szerint – inkább csak az időt szeretnék húzni, hogy megakadályozzák vagy hátráltassák az európai szintű jogszabályok létrejöttét ezeken a területeken. Az E Bizottságnak azonban eredménytelen szociális párbeszéd esetén joga van visszavenni a jogalkotás kezdeményezését, amelyre a jelenlegi Bizottság komoly elkötelezettséget mutat, így ezeken a területeken várhatóan a jelenlegi EP és EB mandátumának idején (2019 tavaszáig) még sor kerül.

1. **AZ EURÓPAI SZEMESZTER ÉS A SZAKSZERVEZETEKNEK A SZEMESZTERHEZ KAPCSOLÓDÓ FELADATAI**

Az Európai Szemeszter az EU tagállamok gazdaságpolitikájának és költségvetésének összehangolását célzó eszköz, amely kötődik az Európa 2020 és az EU Stabilitási és Növekedési Paktumához, s alapvetően az azokban meghatározott célok elérését szolgálja. Az EU Szemeszter eszközét 2011-ben a jelenleg hivatalban levő, ún. Juncker-bizottság fogadta el. Az EU Szemeszter egy speciális eljárás keretében megy végbe éves ciklusokban.

A gazdaságpolitikai koordináció alapja az Európai Bizottság által készítendő éves elemzés, amely az egyes tagállamok gazdasági programját, költségvetési tervét és strukturális reform terveit vizsgálva dolgoz ki az egyes tagállamok számára sajátos ajánlásokat a következő 12-18 hónapra ezeken a területeken. Az országspecifikus ajánlások elkészítése és azok tagállami elfogadása egy hat hónapos eljárás, menetrend keretében történik, amelyet minden évben periodikusan megismétel az Európai Bizottság. Az EU szemeszter célja, hogy a tagállamok gazdaság-és költségvetési politikájának és reformterveinek koordinálására az EU-prioritások kitűzése után, azokkal összhangban kerüljön sor. A koordinálásra azért van szükség, mert a gazdaság-és költségvetési politika nagyrészt a tagállamok kompetenciájába tartozó kérdés, szükség van azonban arra, hogy ezeken a területeken ne legyen nagy különbség az egyes tagállamok között.

**A hat hónapos eljárás menetrendje**

1. Az Európai Szemeszter előkészítése már a megelőző év őszén elkezdődik, amikor a EU Bizottság előkészíti, majd **november–decemberben** megfogalmazza az EU Éves Növekedési Jelentését (Annual Growth Survey), amelyben meghatározza az EU, ezen belül külön az euro zóna, következő évi gazdasági és költségvetési prioritásait. A Jelentést az EU Bizottság januárban hozza nyilvánosságra. Ugyancsak ősszel kezdődik az egyes tagállamokra vonatkozó országjelentések előkészítése is.
2. Az EU Éves Növekedési Jelentését **januárban** megtárgyalja az EU Tanács és az Európai Parlament is. December és január folyamán az EU Bizottság az egyes tagállamokban kétoldalú tényfeltáró utakon tárgyal a tagállamokkal azok gazdasági helyzetéről.
3. **Februárra** készíti el az EU Bizottság az egyes országokra vonatkozó ún. országjelentéseket, amelyekben elemzi az egyes országok gazdasági helyzetét és szakpolitikáit, s feltárja az egyensúlyhiányokat. Az elemzés publikálására február végén kerül sor.
4. **Márciusban** az EU Tanács Tavaszi Ülésén fogadja el az Éves Növekedési Jelentést és megtárgyalja a tagállamokra vonatkozó gazdasági jelentéseket is.
5. **Áprilisban** kerül sor – az EU Éves Növekedési Jelentése, az abban elfogadott prioritások és az országjelentések alapján – az egyes tagállamok nemzeti reformprogramjának (a fenntartható növekedést biztosító intézkedésekre), valamint a stabilitási, illetve konvergencia (a rendezett államháztartás kialakítására irányló) programjának elkészítésére.
6. **Májusban** dolgozza ki az Európai Bizottság az ún. országspecifikus jelentéseket, amelyekben egy-egy országra szabottan határozza meg azokat a gazdaságpolitikai és költségvetési ajánlásait, amelyeknek a célja a növekedés, a munkahelyteremtés, a kutatás és innováció előmozdítása.
7. **Júniusban** az EU Tanács megvitatja az országspecifikus ajánlásokat és véglegesíti őket, majd ezt követően indul el a végrehajtásuk.

Az Európai Szemeszter keretében elvárás, hogy a tagállamok az EU országjelentéseinek megvitatásába és az ún. országspecifikus ajánlások megtárgyalásába vonják be a nemzeti parlamenteket, a nemzeti szociális partnereket és más érintett érdekelteket.

**A tagállami szakszervezetek szerepe az EU Szemeszterben**

A tagállami szakszervezeteknek egész évben vannak feladatai az EU Szemeszterben, különösen fontos azonban a szerepük február végétől kezdődően, amikor az EU nyilvánosságra hozza az egyes országjelentéseket. Ettől az időtől kezdődik az egyes jelentések tagállami szintű megvitatása, s azokból kiindulva a következő év gazdasági, költségvetési, szociális és egyéb reformterveit magában foglaló nemzeti reformprogram és a stabilitási, illetve konvergenciaprogram kidolgozása. Az EU elvárása, hogy a tagállamok kormányai vonják be ezekbe a folyamatokba a nemzeti (s ahol szükséges és indokolt az ágazati, vagy éppen regionális) szociális partnereket.

A szakszervezetek feladata:

* az EU Bizottság februárban nyilvánosságra hozott országjelentésének megismerése
* az országjelentés alapján a munkavállalókat érintő gazdasági, költségvetési, szociális és egyéb reformpolitikák, intézkedések meghatározása szakértők bevonásával
* a kormány felhívása arra, hogy a szakszervezetekkel és a munkáltatókkal országos triparit szociális párbeszéd keretében vitassák meg a nemzeti reformprogram és stabilitási, illetve konvergencia program prioritásait, annak érdekében, hogy a munkavállalók érdekei a lehető legnagyobb mértékben érvényre jussanak azokban. Fontos szakszervezeti cél, hogy a munkavállalói érdekek megjelenjenek majd az EU Bizottsága által elkészítendő és az EU Tanács által elfogadandó ún. országspecifikus ajánlásokban (County-specific recommendations).

A tagszervezeteknek a fenti eljárásba való bevonására joguk van, olyan módon, hogy a konzultációra megfelelő időben és mélységben kerüljön sor.

Az ETUC 2016 decemberében határozatot fogadott el a szakszervezeteknek az EU Szemeszterbe való bevonásáról, amelyhez a tagállami szakszervezetek számára iránymutatást és több eszköztárat (Tool kits) is elfogadott, hogy azzal segítse tagjait az eljárásban. Az ETUC javasolja azt is, hogy minden tagállam állítson fel egy tripartit összekötő irodát a kormány és a szociális partnerek közötti folyamatos konzultáció egyeztetésére, szervezésére az EU Szemeszter eljárás legjobb megvalósítására.

Jelenleg a 2018-as országjelentés szakszervezeti véleményezése a soron következő feladat. A Munkástanácsokat álláspontjának kialakításában közgazdasági szakértő segíti.

1. **A KIKÜLDÖTT MUNKAVÁLLALÓKRA VONATKOZÓ IRÁNYELV MÓDOSÍTÁSA**

Hosszú évek óta zajlik az ún. kiküldött munkavállalókra vonatkozó európai szabályozás módosítása, kiegészítése. A kiküldött munkavállalókra vonatkozó első európai irányelv elfogadására 1996-ban került sor, amelynek célja az volt, hogy ezek a munkavállalók egyes alapvető jogok esetében legalább a fogadó állam munkavállalóit megillető minimális jogokat élvezzék a kiküldetés ideje alatt (például meg kell kapniuk az ottani minimálbért, be kell tartani az ott előírt maximális munkaidőt és minimális pihenőidőket és biztosítani kell számukra az éves szabadság legalább minimális mértékét stb.). 2014-ben került sor az irányelv végrehajtását segítő ún. végrehajtási irányelv elfogadására, amely elsősorban a munkáltatókra és a tagállamok hatóságaira vonatkozóan határozott meg kötelező előírásokat a szabályok betartására és hatékony ellenőrzésére. A kiküldetések növekedése, s esetenként az ezzel kapcsolatos visszaélések (például ún. postafiók-vállalkozások létrehozása az alacsonyabb bérű tagállamokban kifejezetten azzal a céllal, hogy ezekből az országokból lehessen toborozni a munkavállalókat a magasabb bérű országokban végzendő munkákra az ottani bérek letörésére) miatt az EU új, módosító irányelv elfogadását határozta el a szociális dömping elkerülésére. Ennek a célnak az elérésére a legfontosabb változásokat a következő területeken javasolja az európai jogalkotó:

* a kiküldött munkavállaló **díjazása** a kiküldetés alatt feleljen meg az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének, amely már nemcsak a minimálbérnek kell, hogy megfeleljen, hanem a fogadó országban az adott területen fizetett keresetnek, amely az esetek többségében magasabb, mint a minimálbér
* a **kollektív szerződésekben** meghatározott béreket akkor kell alapul venni, ha a kollektív szerződés vagy országosan mindenkire alkalmazandó vagy lefed egy teljes földrajzi területet vagy ágazatot – ennek az értelmezése nem egyértelmű
* **új szabály lesz a kiküldetés időtartamának korlátozása is** 12 vagy 24 legyen, vagy olyan megoldás legyen, hogy bármeddig kiküldhető valaki, de például 24 hónap után jogilag már nem a kiküldött munkavállalói irányelv szerint kell alkalmazni, hanem a munkavállalók szabad áramlására vonatkozó rendelkezések szerint, azaz, mintha szabad akaratából külföldön munkát vállaló munkavállaló lenne
* szabályozásra kerül az **alvállalkozókhoz** „elbújtatott” kiküldettek kérdése is
* cél, hogy az új rendelkezés terjedjen ki a kölcsönzött munkavállalás keretében kiküldöttként foglalkoztatott munkavállalókra is
* a kiküldött munkavállaló **összes költségét** is ki kell fizetnie a munkáltatónak a teljes munkabérén felül

A magyar kormány azzal a feltétellel fogadta el az új rendelkezéseket, hogy a **közúti közlekedés**re ne vonatkozzon az új irányelv sajátos helyzete, hanem rájuk nézve külön ágazati irányelv kerüljön elfogadásra. A módosított irányelvbe nem került be a közúti közlekedés.

1. **AZ EURÓPAI MUNKAÜGYI HATÓG (EUROPEAN LABOUR AUTHORITY – ELA) FELÁLLÍTÁSA**

Az Európai Bizottság 2019-ben új európai intézmény, ún. Munkaügyi Hatóság felállítását tervezi a munkavállalók szabad áramlása, az EU alapvető szabadságainak egyike gyakorlati elősegítésére, azaz a mobil munkavállalók támogatására, az egységes európai munkaerőpiac erősítésére, amelyről határozattervezet készült. Az ELA alapvető célja a más tagállamban munkát kereső polgárok és a munkavállókat kereső munkáltatók megfelelő és időszerű tájékoztatásának, s a mobilitáshoz szükséges szolgáltatásokhoz való hozzáférés segítése, támogatása, továbbá a tagállamok munkaerőpiaci hatóságai közötti jobb koordináció létrehozása, szükség esetén a hatóságok közötti vita esetén közvetítés biztosítása. A határozat tervezetében az ELA feladatai között szerepel a tagállami munkaerőpiacok helyzetének elemzése, összehasonlítása, s a közöttük lévő egyensúly fenntartása is.

Az új intézmény felállításáról határozati formában fog dönteni az EU, amely jogszabály – elfogadása után – minden tagállamra nézve közvetlenül kötelező lesz. Az ELA nem lesz a nemzeti hatóságok feletti hatóság, a hatásköre csak a tagállami munkaerőközvetítő szervek közötti koordinációra, s az információáramlás figyelemmel kísérésére, elősegítésére terjed majd ki. A határozat preambulumában megfogalmazott célok között szerepel a mobilitás korrektségének, méltányos voltának elősegítése, biztosítása is. Számunkra különösen fontos a mobilitás fair segítése, vagyis az, hogy az európai polgárokat megillető mobilitás joga ne vezessen egyes tagállamok képzett munkavállalóinak „ellopására” a magasabb bérezésű országok részéről, ezért rendkívül fontos a korrekt (fair) toborzás, amelyet az EU bizottsági üléseken ki is emeltünk, továbbá a munkaerőpiacok közötti egyensúly biztosítása is kulcskérdés a számunkra.

1. **AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD ÁLLÁSA**

Az európai szociális párbeszéd „új kezdetéről”, további erősítéséről írtak alá közös nyilatkozatot az Európai Bizottság, az Európai Parlament, az Európai Tanács és az Európai Szociális Partnerek 2016. június 27-én. A közös nyilatkozatban az aláíró felek hangsúlyozták, hogy az uniós foglalkoztatás- és szociálpolitika kialakítására gyakorolt jelentős hatásának köszönhetően az európai szociális párbeszéd szerepe alapvető fontosságú, amelynek keretében szükség van elsősorban

* a szociális partnerek szorosabb bevonására az európai szemeszter keretében
* a nemzeti szociális partnerek kapacitásainak fejlesztésére
* a szociális partnerek fokozott részvételére az uniós döntéshozatalban és a jogszabályalkotás során
* s jobban össze kell kapcsolni a szociális partnerek megállapodásait és a minőségi jogalkotást.

Jelenleg a következő kétéves munkatervről folyik konzultáció az európai szociális partnerek között, amelynek keretében arról is döntenek, hogy milyen fontos európai kérdésben szükséges az európai szintű egységes fellépés és megállapodás (például digitális gazdaság következményei a munka világára).

Az elmúlt ötéves időszakban az autonóm szociális párbeszéd keretében két alapvető fontosságú megállapodás (a fiatal munkavállalók foglalkoztatásáról és az aktív idősödésről) végrehajtása vált időszerűvé, amelyek elősegítésére külön munkacsoport alakult az EU Szociális Párbeszéd Bizottságán belül, hogy segítséget nyújtson azoknak a szociális partnereknek, amelyeknek kapacitásproblémái vannak, így a magyar szociális partnereknek is. A segítség elsősorban képzéseket, s a jó gyakorlatok átadását jelenti.

Az európai szociális partnerek 2013 júniusában ***közös cselekvési kerettervet (FCSK) fogadtak el a fiatalok foglalkoztatásáról.*** Az FCSK a magyar szociális partnerek közös kérésére az EU Fordítási Alapjából került lefordításra magyar nyelvre.

Az FCSK elfogadásának indítéka a fiatalok növekvő munkanélkülisége az Európai Unióban, amelynek egyik döntő oka a 2008-ban kezdődött gazdasági és pénzügyi válság. Az európai szociális partnerek a 2012–2014-es közösen elfogadott munkaprogramjukban elhatározták, hogy a fiatalok foglalkoztatásának és foglalkoztathatóságának növelése érdekében közös fellépésre és konkrét előrelépésre szólítják fel a nemzeti szociális partnereket, a hatóságokat és egyéb érdekelteket. Ennek keretében az európai szociális partnerek kötelezettséget vállaltak a fiatalok munkanélkülisége leküzdését célzó és az egyes országok specifikus helyzetét is szem előtt tartó gyakorlati megoldások előterjesztésére. Az FCSK a már létező és új gyakorlatok alapján került kidolgozásra.

Az európai szociális partnerek az FCSK-ban **prioritásként** határozták meg:

1. a ***tanulást,*** ezen belül az alap- és középfokú oktatást, a szakmai alapképzést, a tanulószerződéseket, a szakmai gyakorlatokat és a mobilitást
2. az ***átmenetek*** segítését a munkaerőpiacra kerülésnél és azon belül az egyes munkahelyek megtalálása érdekében, amelynek egyik fontos eszköze az ún. Ifjúsági Garancia, továbbá az új készségek azonosítása és a pályaválasztási tanácsadás, s útmutatás
3. a ***foglalkoztatást*** és
4. a ***vállalkozói gondolkodás*** és a vállalkozási készségek támogatását.

AZ FCSK mind a négy prioritás esetében rövid és hosszú távú ajánlásokat határoz meg külön a szociális partnerek, s külön a hatóságok és egyéb érintettek számára.

A megállapodás keretében az európai szociális partnerek vállalták, hogy a fenti cselekvési terv megvalósulása érdekében a kerettervben foglaltakat, a prioritások megvalósítása érdekében intézkedésekre kérik a nemzeti szociális partnereket, továbbá, hogy három év eltelte után jelentést készítenek a keretterv végrehajtásáról és hatásairól, a negyedik évben pedig összefoglaló értékelést készítenek, amelyben az utánkövetési tevékenységeket dolgoznak ki a jövőre nézve.

Az európai megállapodás végrehajtására a magyar szociális partnerek 2016. májusában kötöttek megállapodást, amelyben részben tripartit, a kormány bevonásával történő, részben pedig bipartit, a szociális partnerek együttműködésével megteendő feladatokat, lépéseket határozták meg. A háromoldalú végrehajtás elsősorban az ún. Ifjúsági Garancia program hatékony megvalósítására irányul a magyar szociális partnerek aktív részvételével. A szociális partnerek által teljesítendő kétoldalú feladatokat pedig a következőkben határozták meg:

* az ifjúsági foglalkoztatással foglalkozó közös szakértői csoport felállítása az FCSK folyamatos végrehajtására és az Ifjúsági Garancia Programban való részvétel szakmai előkészítésére, az ifjúság foglalkoztatási helyzetének figyelemmel kísérésére, értékelésére
* a fiatal munkavállalók munkahelyi fogadásának közös előkészítése és a munkahelyen való eligazodás, integrálódás elősegítése érdekében: tájékoztató anyagok készítése és szétterjesztése a fiatalok között a munkakörülményekről, jogaikról, kötelezettségeikről, a nagy-és közepes munkáltatóknál, kismunkáltatók esetében pedig területenként a fiatalokkal való kapcsolattartásért felelős munkáltatói és szakszervezeti/munkavállalói mentorok kijelölése, képzése
* honlapok működtetése a fiatalok munkahelykeresésének és a munka világába való beilleszkedésük elősegítésére (rendszeres tájékoztatások)
* ajánlások készítése ágazati/alágazati/munkahelyi kollektív szerződések számára a fiatalok munkakörülményeinek javítására vonatkozó szabályozáshoz és karrierlehetőségek kidolgozására
* a fiatal munkakeresők és munkavállalók informálása a lehetséges szakképzési és átképzési programokról, valamint a munkakeresést segítő munkaerő-piaci intézményrendszerről, s az EURES lehetőségeiről (internet, kampányok, személyes találkozók szervezése iskolákban, munkahelyeken)
* a munkáltatói és szakszervezeti honlapokon rendszeres és naprakész információk biztosítása a fiatalokat érintő munkalehetőségekről
* kompetenciafejlesztő képzési programok és intézmények feltérképezése.

2017. március 8-án írták alá az európai szociális partnerek ***az aktív idősödésről*** szóló autonóm megállapodásukat, amelyet a tagállami szociális partnereknek három éven belül kell a saját eszközeikkel végrehajtani.

A végrehajtás első lépéseként a magyar szociális partnerek lefordíttatták a megállapodás angol nyelvű szövegét magyar nyelvre, s elfogadták a további lépések alapjául. 2018 márciusában az ETUC nemzetközi szemináriumot szervezett Budapesten a megállapodás értelmezéséről és a végrehajtás egyes fázisainak megtervezéséről, valamint az egyes országokban meglévő legjobb gyakorlatok megismeréséről. Az ETUC egységes értelmező dokumentumot készít a tagszervezetei részére, amely segítségül szolgál majd a munkáltatókkal való tárgyalásokon.

Az aktív idősödésről szóló megállapodás a még munkaviszonyban álló idős korú munkavállalókra vonatkozik, s célja az idősödő munkavállalók egészségének biztonságos munkafeltételeinek megőrzése, a munkahelyek olyan kialakítása, amely az idős korhoz igazodóan biztosítja az aktív, termelékeny és minőségi munkavégzés lehetőségét. A megállapodás fontos eleme a generációk közötti együttműködés, amely a tudás és tapasztalat átadását biztosítja a fiatalok részére, egyúttal hasznossá és fontossá teszi az idősödő munkavállalók foglalkoztatását is a munkáltatók számára.

**AZ ETUC SZEREPE ÉS TEVÉKENYSÉGE**

Rendszeresen részt veszünk az ETUC Végrehajtó Bizottsági ülésein, s más kelet-európai tagszervezetekkel rotációban az Irányító Testület munkájában is. Az ETUC tevékenysége alapvetően az EU munkavállalókat érintő döntéseinek, egyéb tevékenységének előkészítéséhez kapcsolódik, részben azáltal, hogy az EU szintjén lép fel az összes európai munkavállaló érdekében, másrészt pedig felkészíti a tagszervezeteket a tagállami szintű végrehajtásban való részvételre. Fontos feladata az ETUC-nak az európai szociális párbeszédben való részvétel is, valamint az európai ágazati szakszervezetekkel való együttműködés az európai ágazati szociális párbeszédben.

A szervezet 2019-ben tartja következő kongresszusát, amelynek előkészületei már ebben az évben megkezdődtek. A kongresszus egyik alapvető fontosságú témája lesz az ETUC jövőjének, jövőbeli munkájának, céljainak meghatározása, amelyre elsősorban az új munkavégzési formák elterjedése, digitalizáció, automatizálás és a robottechnika térhódítása hatásai miatt van szükség. Már most fontos következménye a munka új világa kezdődő elterjedésének a csökkenő munkavállalói létszám, amelynek szükségképpeni következménye a taglétszám csökkenése az ETUC tagszervezeteinél, s ezáltal magánál az ETUC-nál is. A taglétszám csökkenése pedig együtt jár a tagdíjbevételek csökkenésével is, amely egyik lényeges forrása az ETUC szakszerű és hatékony működésének. A kongresszus feladata annak meghatározása, hogy milyen változtatások szükségesek az ETUC struktúrájában, munkamódszereiben ahhoz, hogy a csökkenő anyagi erőforrások ellenére is be tudja tölteni feladatát az EU munkájában, a tagszervezetek támogatásában, az európai munkavállalók védelmében.

**Dr. Gyulavári Tamás**

**A Munkástanácsok Országos Szövetségének javaslata**

**A 2014/124/EU BIZOTTSÁGI AJÁNLÁS ÁTVÉTELÉRE**

Az ajánlás 3–6. pontja közül *legalább egyet* át kell venni. Alábbi javaslatunk két pont (3–4. pontok) átvételére irányul, mivel álláspontunk szerint ezek a változtatások segítenek megfelelően fejleszteni a hatályos joganyagot az ajánlásban jelzett problémák megoldása érdekében.

**Az ajánlás 3. pontja:**

„A tagállamoknak megfelelő és arányos intézkedéseket kell hozniuk, amelyek biztosítják, hogy a *munkavállalók tájékoztatást kérhessenek az azonos vagy egyenlő értékű munkát végző alkalmazotti kategóriák díjazásának nemek szerint lebontott szintjeiről.* E tájékoztatásnak ki kell terjednie a díjazás rögzített alapilletményen kívüli kiegészítő és változó elemeire, így például a természetbeni juttatásokra és pótlékokra.”

*A hatályos Mt. vonatkozó szabályai:*

**10. §** (2) A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tényt, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.

(3) A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait – az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

(4) A munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra – hozzájárulása nélkül, személyazonosításra alkalmatlan módon – átadhatók.

*A hatályos Ebktv. vonatkozó szabályai:*

**19. §** (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítenie, hogy

*a)* a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget, és

*b)* a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

*Javaslat:*

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában már korábban is felmerült az a probléma, hogy a munkavállaló a hatályos (fenti) szabályok alapján nem juthat hozzá jogszerűen a jogérvényesítéshez szükséges adatokhoz. A hátrány valószínűsítéséhez ugyanis tudnia kellene, hogy munkáltatója más, vele egyenlő értékű munkát végző munkavállalói mennyi bért kapnak (lásd a bér itt alkalmazandó fogalmát az Mt. 12. § (2) bekezdésében).

Ennek a gyakorlati problémának a megoldása érdekében ki kellene egészíteni az Mt. 10. §-át egy olyan rendelkezéssel, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállaló jogérvényesítése érdekében kérésére információt kapjon a munkáltatótól – személyazonosításra alkalmatlan módon – a vele „azonos vagy egyenlő értékű munkát végző alkalmazotti kategóriák díjazásának nemek szerint lebontott szintjeiről”. Jelen pillanatban ezt az információt a munkáltató nem adhatja ki a 10. §-ban foglalt kivételek alapján.

**Az ajánlás 4. pontja:**

„A tagállamoknak intézkedéseket kell hozniuk, amelyek biztosítják, hogy a *legalább 50 főt foglalkoztató* vállalkozások és szervezetek *rendszeresen tájékoztassák* a munkavállalókat, a munkavállalók képviselőit és a szociális partnereket az *egyes alkalmazotti vagy munkaköri kategóriákban fizetett, nemek szerint lebontott átlagos javadalmazásról*.”

*A hatályos Mt. vonatkozó szabályai:*

**262.** (3) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

*a)* a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,

*b)* a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

*c)* a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

**264. §** (1) A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen

*a)* a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,

*b)* termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,

*c)* a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,

*d)* a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,

*e)* az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,

*f)* az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,

*g)* a képzéssel összefüggő tervek,

*h)* a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,

*i)* az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,

*j)* a munkarend meghatározása,

*k)* a munka díjazása elveinek meghatározása,

*l)* a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,

*m)* az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,

*n)* a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,

*o)* munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

**272.** (4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

*Javaslat:*

Az Mt. 262. és/vagy 264. § kiegészítésével biztosítani kellene az ÜT számára a *rendszeres tájékoztatást* az *egyes munkaköri kategóriákban fizetett, nemek szerint lebontott átlagos javadalmazásról*.

Az ajánlás 5. és 6. pontjának átvétele álláspontunk szerint – a magyar munkajogi környezetben – nem járulna hozzá érdemben az ajánlás céljainak eléréséhez, ezért átvételüket nem tartjuk indokoltnak.

**III. HORIZONTÁLIS RENDELKEZÉSEK**

14. Az egyenlő díjazással kapcsolatos ügyek jogi útra terelését gátló eljárási akadályok csökkentése érdekében a tagállamoknak lehetővé kell tenniük, hogy az *egyenlőséggel foglalkozó szervek bérdiszkriminációs ügyekben elláthassák egyének képviseletét*.

*Tág értelemben ide kapcsoló szabály az Ebktv.-ben:*

**20. §** (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthat

*a)* az ügyész,

*b)* a hatóság,

*c)* a civil és érdekképviseleti szervezet,

ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése vagy közvetlen veszélye olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés vagy közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti.

*Javaslat:*

Az 1/1994. AB határozat alapján[[19]](#footnote-20) két tekintetben is korlátozta az Ebktv. 20. § a közérdekű igényérvényesítés jogát:

* csak az ember személyiségének lényegi vonása alapján lehet (az Ebktv. 8. §-ban felsorolt tulajdonságok közül) közérdekű igényt érvényesíteni; illetve
* csak személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érintő jogsértés vagy közvetlen veszélye esetén lehet közérdekű igényt érvényesíteni.

Ez a két szűkítés egyrészt bizonytalan (mi minősül a személyiség lényegi vonásának), másrészt leszűkíti a jogérvényesítést a deklaratív, normatív diszkriminációs esetekre (például szabályzat). Ez a szabályozás olyannyira szűkítő, hogy a gyakorlatban szinte egyáltalán nem élnek, és sok esetben nem is élhetnek az érintettek a közérdekű igényérvényesítés jogával, így lényegében alvó jogról van.

Javaslatunk lényege, hogy az Ebktv. 20. §-ának módosításával

* az Ebktv. 8. §-ban felsorolt valamennyi védett tulajdonság megsértése esetén lehessen élni a közérdekű igényérvényesítés jogával, illetve
* egyéni jogsérelem esetén is lehessen élni a közérdekű igényérvényesítés jogával.

**MELLÉKLET 5.**

**Holecz Gábor közszféráért felelős alelnök**

# Közszféra Alelnöki Program

Fontos, hogy mielőtt programot hirdetünk, elemeznünk kell a Munkástanácsok Országos Szövetségének jelenlegi közszférahelyzetét. Az ágazatoknak köszönhetően a konföderáció több ágazati fórumban is érdekelt, illetve szervezetei részt vesznek ezen a fórumon; a rendvédelem tekintetében a HTFSZ, FBVSZOSZ tagja a BÉT oldalnak. A fórum a belügyi szervek hivatásos, kormánytisztviselők és az ezen a területen dolgozók közalkalmazottak fóruma. A VPDSZ tagja a Közpénzügyi Érdekegyeztető Tanácsnak, valamint a Közszolgálati Érdekegyeztető Fórumnak. A FESZ sajnálatosan nehéz helyzetben van, mert az ágazati fórumban jelenleg nem kapott helyet. Továbbra sincs képviseletünk a Közalkalmazotti Munkaügyi Tanácsban, itt elsősorban a konföderációk képviselete biztosított. Az országos érdekegyeztetés fontos színtere az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács, melynek megbecsült tagja a Munkástanácsok Országos Szövetsége.

A rövid helyzetértékelést folytatva az ágazati érdekegyeztetésről elmondható, hogy az utóbbi nyolc évben kiüresedett, sem a megfelelő képviseletet, sem a működést nem biztosítja a munkáltatói oldal. Van olyan fórum, amely az értékelési időszakban nem, vagy csak csekély hatékonysággal működött. Az eddigi megállapodás alapján működő legfontosabb ágazati fórumok szabályozási rendjét, működésüket legalább rendeleti szinten kell rögzíteni. Az erre vonatkozó javaslatokat a szervezetekkel egyeztetve a Munkástanácsok, illetve a nagy ágazati szervezetek jogi hátterével kell kidolgoznunk, és a döntéshozók elé tárnunk. Fontosnak tartom, hogy azokat a problémákat, amelyek az ágazati fórumokon nem vagy csak csekély hatékonysággal kezelhetők, emeljük magasabb szintre és próbáljuk meg akár az OKÉT, akár a KÉF, akár az NGTT vagy a VKF szintjén tárgyalni. Fontos, hogy a rendvédelem, az egészségügy akut problémái akár az OKÉT szintjén mint külön napirendi pont szerepeljenek, hiszen ezek a legfontosabb területetek, ahol régóta húzódó szabályozási, szakmai feszültségek is fellelhetőek. A FESZ e lehetőséget bátrabban kihasználja. Fontos kérdés a korábban említett KOMT részvétel – sajnálatos módon a KOMT mérésen nem szerepeltünk jól, annak ellenére, hogy minden jogi tájékoztatót és az ehhez szükséges szakmai és jogászi segítséget biztosítottuk. Fontos, hogy az elodázott újbóli mérésen jobb szerepléssel tegyük magunkat elismertté, mert ez hatással van az OKÉT-ben betöltött szerepünkre is. Ennek egyik módja, hogy újabb, a közalkalmazottakat jelentősebb számban képviselő szervezetekkel vegyük fel a kapcsolatot, a tagszervezeteink tagtoborzással növeljék létszámukat, illetve egy újabb képzés megtartásával készítsük fel tagszervezeteinket a mérésre való felkészülésre!

Folytatnunk kell a harcot az OKÉT-ben történő szervezeti átalakulások tekintetében is. Az elmúlt időszakban rá kellett jönnünk, hogy a szervezet működése reformra szorul, mind a szervezetét, mind a működési rendjét meg kell újítani. Ennek érdekében új alapszabály kidolgozása válik szükségessé, mind pedig az oldal ügyrendjén változtatni kell. Ehhez azonban szövetségeseket kell találnunk a konföderációk, illetve azon tagszervezetek között, akik segítségünkre lehetnek az egyes konföderációs álláspontok megváltoztatásában. Csak konszenzusos egységes oldalálláspont vezethet ahhoz, hogy az önkormányzati oldallal való tárgyaláshoz eljussunk, ami eredményezheti az alapszabály módosítását. Ehhez kitartás kell, és ezekhez Palkovics elnök úr segítségére is szükségünk van.

A szakszervezeti terület fontos eleme továbbra is a szakszervezeti jogok. Elmondhatjuk, hogy ezen a területen nem volt olyan fórum, ahol szervezeteink ne próbáltak volna valamilyen módon érdekeket érvényesíteni, de sem az alkotmánybírósági, sem az ombudsmani beadványok nem jártak eredménnyel. Meg kell említenünk, hogy az Andor Lászlóval történt személyes konzultációink sem jártak sikerrel. Egyedüli támogatást csak a nemzetközi partnereinktől kaptunk. Az ILO beadványunk teljes kudarc. Mégis ez az a terület, amit nem hagyhatunk, a kidolgozott beadványainkat aktualizáltuk, és terveink szerint már mint ágazatok fordulunk mind az ILO-hoz, mind az Európai Ombudsmanhoz. Vele már egyeztettem, felajánlotta segítségét, a személyes konzultáció lehetőségét, amit meg fogok a szervezeteink számára szervezni.

Nagyon fontosnak tartom és a továbbiakban is ezen fogok dolgozni, hogy a MOSZ közszférás szakszervezeteinek száma növekedjen. Hosszú tárgyalások eredményeként a HTFSZ-t sikerült a tagjaink közé felvenni, így a létszámunk nagy mértékben megnőtt. Továbbra is tárgyalok a bővítés lehetőségéről, szeretném, ha új taggal bővülhetnénk. Ugyanakkor nemcsak és kizárólag a tagjaink bővítése a cél, hanem azon fontos ágazati szakszervezetekkel is tovább folytatjuk az együttműködést, amelyek nem tagjai a konföderációknak, vagy más konföderációknak tagjai és ezen elkötelezettségük miatt nem lehetnek tagjaink. Itt is fontos a kapcsolatépítés, hiszen egyes nézetkülönbségeket ezen kapcsolatainkon keresztül hatékonyabban tudunk intézni, illetve befolyásolni a döntéshozókat. Ennek keretében döntöttünk például egy új együttműködésről rendvédelmi területen. De fontos lenne az egészségügyi szociális területen dolgozó szakszervezetek közötti együttműködés is.

Fontos a tavaly megkezdett közös közszféra-továbbképzés folytatása, mely szándékaim szerint a MOSZ-ban működő közszférás szakszervezetek közötti tapasztalatszerzés egyik fontos fóruma lett és lehet a jövőben is. Nemcsak egymás működési tapasztalatait tudjuk megismerni, elemezni, hanem a különböző jogi munkaügyi konfliktusok megismerésével saját szervezeteink részére is előnyöket tudunk biztosítani. Az egyik legnagyobb közalkalmazotti bérmegállapítással kapcsolatos jogi eljárás ismertetésével segítséget kívántunk nyújtani szervezeteink részére. A képzések azonban nemcsak rajtunk múlnak, hanem azon is, hogy tagszervezeteink biztosítják-e tagjaik részére a részvételt. Ez nagyon fontos, hiszen több résztvevő szélesebb, nagyobb teret biztosít azoknak a tapasztalatoknak, amelyeket szervezeteinkkel meg kívánunk osztani.

A területen fontosnak tartom a szakértők fokozatos és nagyobb mértékű bevonását, hiszen a szakszervezeti érvelés alátámasztására gyakran szükségeltetik közgazdasági, jogi érvrendszer, illetve a környező országok tapasztalatai, az ott alkalmazott érvek, amelyek alkalmazása fontos záloga lehet a sikernek. Ennek érdekében több tanulmányt készítettünk, illetve részt vettünk a közszolgálati bérrendszerek, életpályákkal kapcsolatos tanulmányok kidolgozásában.

Nagyon fontos kérdés a szolgáltatások növelése, a tagság részére nyújtott kedvezmények, szolgáltatások rendszerének bővítése. Ezzel kapcsolatban szorgalmaztam és a jövőben is fogom, hogy az egységes konföderációs kedvezményrendszer bővítésre, megújításra szorul, ennek módját a jövőben ki fogom dolgozni. Ugyanakkor az is fontos, és ebben saját szervezetem is az élen jár, hogy a tagszervezeti kedvezményeket fokozatosabban osszuk meg egymással, koordináljuk magunk között, tegyük egymás számára elérhetővé. Esetlegesen az újabb megállapodások során társszervezeteinket, illetve a konföderációnkat is vonjuk be. Ilyenek például a cirkuszi előadások, de ilyenek a kedvezményes állatkerti belépőink is, amelyet mindenki számára elérhetővé tettünk! Fontos lépés a kedvezményes MOL kártyák igénylése is, de tervbe vettük egy saját kedvezménykártya kiépítésének lehetőségét is. Az üdülés során is mind a MOSZ-üdülők, mind pedig a szervezeteink kezelésében lévő üdülők fokozott bevonása is indokolt lehet. Fontos, hogy szervezzünk programot közösen, ilyen volt a FESZ és VPDSZ, illetve FBVSZOSZ közös gyermeküdültetése az elmúlt években.

Ezek azok a fontos programpontok, amelyeket a következő ciklus tekintetében fontosnak tartok és ezen célok mentén fogok a jövőben küzdeni, amennyiben a Tisztelt Legfelsőbb Döntéshozatali Szerv támogatásáról biztosít

**MELLÉKLET 6.**

**Idrányi Flóra kommunkációs vezető**

# **A kommunikáció szerepe a Munkástanácsok életében**

Mielőtt az alábbiakban sorba venném az elmúlt évek kommunikációs eredményeit, szeretném hangsúlyozni, hogy a jól szervezett kommunikáció közös feladat. Sikeresen kommunikálni csak jól meghatározott szervezeti stratégia mentén, jól összehangolt csapatmunkában lehet. A következőkben leírt eredmény tehát közös siker, amelynek mindannyian részesei vagyunk, és hiszek benne, hogy mindez további távlatokat nyit a munkavállalói érdekvédelem területén. Ezúton köszönöm minden szakszervezeti tagnak, szervezeti és ágazati vezetőnek, a Munkástanácsok menedzsmentjének, elnökségének és elnökének a közös munkát, mindazt a támogatást, amit a munkámhoz kaptam és azt a sok sikert, amit ez a közös munka eredményezett.

**A kommunikációs stratégia célja**

(Egy kis kommunikációelmélet szakszervezeti szempontból)

A modern parlamentáris demokráciákban a politikai alrendszer aktorai között a pártok mellett kitüntetett szerepet játszanak a különböző érdekvédelmi szervezetek. A szakszervezetek a demokrácia fontos tartópillérei, melyek tömegbázisukkal és nyomásgyakorló erejükkel segítenek a fékek és ellensúlyok fenntartásában. A szakszervezetek kommunikációja is egyike ezeknek a nyomásgyakorló eszközöknek.

A fentiek alapján a szakszervezeti kommunikáció három fő célját az alábbiakban foglalhatjuk össze:

1. A tripartit erőtérben a szakszervezet pozíciójának megerősítése, alátámasztása;

2. a tripartit tárgyalási pozíciót végső fokon alátámasztó tagi és munkavállalói támogatás biztosítása a szakszervezetek tárgyalási pozíciójához;

3. ennek kulcsa viszont az, hogy a kommunikáció ne csak „top down” legyen, hanem „bottom up”, vagyis a szakszervezetek tárgyalási pozíciója a munkáltatók és a munkavállalók véleménye alapján alakuljon ki.

A Munkástanácsok Országos Szövetsége különösen nagy hangsúlyt fordít a kommunikációra. Az elmúlt négy év során figyelemmel kísértük tagjaink és tagszervezeteink igényeit, a politikai környezetet és a társadalmi változásokat. Ezek mentén mindent átfogó kommunikációs stratégiát alakítottunk ki, melynek eredménye jól tükröződik szervezetünk „láthatóságában”.

Bizonyítja mindezt az évente több száz (2017-ben mintegy 680) médiamegjelenésünk, a televíziókban, az online felülteteken és a nyomtatott médiában egyaránt.

Olyan eredményeket tudhatunk magunk mögött, amelyek alapvetően változtatták meg a magyar munkavállalók helyzetét: ilyen például a Munka Törvénykönyve módosítására irányuló javaslat visszavonása, amely – többek között – a munkaidőkeret egyéves maximális időtartamának három évre való kitágítását tette volna lehetővé.

Sikeresen éltünk kommunikációs eszközökkel például olyan esetekben is, amikor a munkavállalót jogszerűtlenül bocsátották el, és a munkáltató nem szándékozott visszahelyezni a munkakörébe. A jól célzott sajtóközlemény nyilvánosságra hozatalának lehetősége elegendő nyomásgyakorlásnak bizonyult a helyzet rendezésére. De a sikerek közé sorolhatjuk például az olyan események széles körű médianyilvánosságát is, mint a 2017-es Tesco sztrájk, amelynek eredménye az egész ágazatban zajló problémákra sikeresen hatott.

**Kommunikációs eszközök**

A Munkástanácsok Országos Szövetsége egy olyan 21. századi interaktív honlapot működtet, amely összekapcsolva működik az **aktív ágazati és tagszervezeti weboldalakkal**, naprakészen jeleníti meg a **Munkástanácsok életében zajló fontos eseményeket, történéseket,** és rálátást ad a szakszervezeti élet és munkavállalókat érintő eseményekre, nemzetközi trendekre. Mindezt erősíti a **közel 6000 követővel rendelkező Facebook-oldalunk** (ezzel a konföderációk között az előkelő első helyet foglaljuk el), amely ugyancsak hozzájárul a tagokkal és érdeklődőkkel történő interaktív kommunikációhoz. A [www.munkastanacsok.hu](http://www.munkastanacsok.hu) naponta **több ezer látogatóval** büszkélkedhet, amelynek jelentős részét (mint azt a google analitycs is mutatja), a **„Tanácsadás”** és az **„Érdekegyeztetés”** menüpontokban található anyagaink organikus keresése adja. Leggyakrabban olyan kérdésekre adott útmutatásainkra találnak rá a látogatók a honlapunkon a Google-on keresztül, mint a „betegszabadság kiadása” vagy a „munkaviszony jogellenes megszüntetése”, de idesorolhatjuk például a „kollektív szerződések”-ről vagy a „szakszervezeti jogok”-ról készített kiváló szakértői anyagainkat is.

A [www.munkastanacsok.hu](http://www.munkastanacsok.hu) részeként több aktív **szolgáltató oldal** is működik: ilyen a **jokepzes.hu**, amely ugyancsak több száz konverziót eredményez naponta, és az érdeklődök az oldalhoz kapcsolódó telefonos ügyfélszolgálatunkkal személyes tájékoztatásban is részesülhetnek; vagy a **jogpontok.hu**, amely az Európai Szociális Alap által támogatott pályázat keretein belül valósulhatott meg.

Közel hat éve sikeresen működünk együtt az **Echo Televízióval**, ahol kéthetente mutatjuk be a Munkástanácsok Országos Szövetsége és ágazatai által napirendre tűzött ügyeket és megoldási lehetőségeiket. Szakszervezetünk aktívan részt vesz a műsor szerkesztésében, és mindez garancia arra, hogy megfelelő időintervallumban és bátorsággal vállalja föl a műsor az általunk fontosnak tartott problémákat. ***A Munkavállalók világa* című műsoron** **keresztül**, egy-egy adással **50 000-60 000 emberhez** juttatjuk el a Munkástanácsok üzeneteit.

**Arculati elemek és „üzenetek”**

A Munkástanácsok Országos Szövetsége a médiában való jelenlét mellett nagy hangsúlyt fektet a szervezet identitását erősítő események megszervezésére is. Fontos szem előtt tartanunk, hogy szervezetünk közel huszonnyolc évvel ezelőtt, a keresztény konzervatív értékrendet valló szervezetek között jelölte ki útját. Mindez nemzetközi szinten és a magyar közéletben is büszkén vállalt kötelezettségekkel jár együtt. Minden évben, több városban nyilvános megemlékezéseket, konferenciákat tartunk a XIII. Leó pápa által megfogalmazott enciklika, a *Rerum Novarum* megjelenésének évfordulóján, ahová politikusokat, közéleti szereplőket hívunk meg, hogy rávilágítsunk a Munkástanácsok küldetésére, a keresztény szociális alapelvekre, melyet (kihasználva a lehetőséget) röviden összefoglalok az alábbiakban:

„A bűn, hogy a gazdasági életet elválasztják az erkölcsi törvénytől. A helyzet megváltoztatásának a kulcsa a keresztény erkölcs gazdasági életbe való visszavezetése.

**Az igazságtalanságot nem jogtalansággal kell megszüntetni. A keresztényszocializmus nem a magántulajdont, hanem amorális felhasználását kifogásolta.”** (Giesswein Sándor)

Másik fontos küldetésünk a történelmi Munkástanácsok emlékének fenntartás és ápolása. Sajnos a forradalom egykori hősei közül már csak nagyon kevesen vannak köztünk. Mindez arra ösztönzött bennünket, hogy még erősebben fordítsuk a közvélemény figyelmét a munkás önigazgatást megvalósító forradalmi munkástanácsokra.

Ennek jegyében rendeztük meg a forradalom 50. évfordulóján a *Magyar szabadság éve* című rendezvénysorozat keretében médianyilvános megemlékezésünket a Magyar Rádió 6. stúdiójában, azon a helyszínen, ahol 1956-ban megalakult a Magyar Rádió Forradalmi Munkástanácsa. Ennek jegyében hadd zárjam összefoglalómat Rácz Sándornak, a Nagy-Budapesti Központi Munkástanács elnökének gondolataival, amely egyben a Munkástanácsok egyik mottója:

**„Minden nap mélyre kell ásni az időben, hogy a múlt a magyar munkásoknak megmutassa a jövőt!”**

**A jövő/Új kihívások**

A szakszervezeteknek kommunikációs tevékenységük alapjának az **egyének és szervezetek és a környezetük közötti, kölcsönös előnyökön alapuló kommunikációs kapcsolatok kialakítását kell tekinteni**. A szakszervezetek célja a munkavállalók érdekképviselete, béralkuik folyamán számukra előnyös megállapodások kiharcolása, munkafeltételeik javítása, tehát a munkavállaló életkörülményeinek a lehetőségekhez képest legoptimálisabb feltételek elérése. Ebben a cél elérésének fő eszköze a kommunikáció.

Erőnket a cél elérésében a magas taglétszám eredményezi. Ezzel az erővel tudjuk a nyomásgyakorló eszközeinket alkalmazni (elsősorban a munkabeszüntetést és a tömegdemonstrációt). Tagtársaink megszólításában a létszámnöveléshez és az akciók végrehajtására való buzdításban, a sztrájkra történő felhívásoknál és a bértárgyalásoknál folytatott harcban a munkaadókkal szemben, vagy a törvényhozás befolyásolására tett érdekegyeztető tárgyalások esetében, mind-mind kommunikációs eszközök sikeres és hatékony felhasználásával lehet sikert elérni.

Ezekhez szükséges a szervezet iránti bizalom kiépítése, a környezet támogatásának megnyerése, az együttműködési készség fejlesztése, a szervezet és környezet közötti konszenzus kialakítása, és szervezet és környezete kölcsönös magatartás-változásának elősegítése.

**A politikai kommunikáció kihívásai**

A szakszervezeteknek alkalmazkodniuk kell az elmúlt években végbement mediatizációhoz és az ebből következő folyamatokhoz: **a média bulvárosabb stílusban jeleníti meg a politikai témákat,** az érdeklődést helyezve előtérbe. Így **a szakszervezeteket megjelenítő kommunikátoroknak is tabloid módon kell kommunikálniuk**, hogy lépést tartsanak a politikusokkal. Mindennek következményeként számolni kell a botrányosodással, a vezéresedéssel és a popularizálódással.

A vezéresedés, azaz a vezér kiemelkedésének lényege, hogy a **munkavállalói követelések, személyek (vezérek) cselekedetei által jelenik meg.** A popularizálódás jelenségén a személyességet, személyes érintettséget értjük. A politikai jellegű témákat nem nagy, elvont összefüggéseiben tálalja a média, hanem egyének, átlagemberek életére gyakorolt hatásain, valamint az ő véleményein keresztül.

**Kommunikációs értékű témák**

A fentiek tükrében elmondható, hogy nehéz lenne meghatározni a jövőre nézve, hogy gyorsan változó világunk milyen konkrét kommunikációs kihívásokat tartogat számunkra. A fent leírt külső tényezőket figyelembe véve, gyakran váratlanul, spontán adódnak azok a helyzetek a kommunikációs térben, amelyekre gyorsan reagálva rendkívüli eredményeket érhetünk el.

A Munkástanácsok Országos Szövetsége **identitásából fakadóan, a környezetre való gyors reagálás jegyében, a kölcsönös előnyökön alapuló kapcsolatokat igyekszik kialakítani, és mindez kijelöli számunkra a jövő nagy kérdéseire történő reagálást.**

A kommunikációs szakemberek előrejelzései szerint a következendő években a közbeszédet meghatározó nagy téma a **munkaerő-elvándorlás és a munkaerőhiány lesz**. Elengedhetetlen a magyar munkavállalók jogbiztonságának garantálása mind külföldön, mind pedig – ha valaki hazatér – belföldön, ezért egy olyan **interaktív online rendszert szándékozik létrehozni**, amely segít eligazodni a hazatérni szándékozóknak és a külföldön munkát vállalóknak az európai szakszervezetekhez történő csatlakozásban.

**Digitalizáció**val összefüggő felvetések: ha csökken a munkaerő által teremtett nyereség és nő a gépek/eszközök által teremtett nyereség, új utakat kell találni az igazságos elosztásra. Ezt a kérdést mindenki javára kell megoldani, **itt nem létezhetnek tabuk**. Annak ellenére, hogy a jövőben kevesebb személyes alapú munkajogviszony keletkezik, biztosítani kell a társadalombiztosítási rendszerek finanszírozását, ami azt jelenti, hogy új finanszírozási lehetőségeket kell találni. **A jelenlegi, a munkahelyhez kötődő finanszírozási módszer túl szűk értelmezésű**.

A szakszervezetek számára a „szabadúszó” szolgáltatók bevonása szakszervezeti tagként jelenti a legnagyobb kihívást. Nehéz pontosan elhatárolni egymástól az önálló vállalkozói tevékenységet, az egy vagy több munkáltatótól való függőséget, az egyéb munkavégzésre irányuló szerződések keretében végzett tevékenységet stb. Ennek ellenére **a digitális gazdaságban munkát végző személyeket is hatékonyan kell képviselnünk**, és ezért szükséges átgondolni a jelenlegi jogszabályokat, melyek a szakszervezetek működésének alapjait képezik, hogy továbbra is képesek legyünk a munkavállalók védelmére a kizsákmányolás és a szociális kirekesztés ellen.

**Elöregedő társadalmunkban fontos** lesz a **nyugdíjas korúak helyzetével összefüggő kérdések tisztázása.** Az öregségi nyugdíjkorhatár előtt nyugdíjba mentek keresetkorlátozásának feloldása. Vajon a nyugdíjasszövetkezetek működése jó lehetőség a nyugdíjas korúak egy részének újbóli foglalkoztatására?

Szakszervezeti feladat lehet **az országon belüli mobilitás elősegítése**, például munkásszállók építésével, korszerűsítésével és a lakhatási támogatás fenntartásával.

**Szakszervezeti küldetés**

Mára már az egyre nagyobb hangsúlyt kapó nemzetközi közgazdasági trendek is arra mutatnak rá, hogy a nyers, azaz **jóléti újraelosztás nélküli kapitalizmusban a társadalmi különbségek növekedése nem véletlen**, hanem a rendszer szerves sajátossága. Thomas Piketty közgazdász Franciaország, az Egyesült Királyság, illetve az Egyesült Államok adatait vizsgálta több évszázadra visszamenőleg. Azt találta, hogy a tőkejövedelem aránya a befektetett tőkéhez képest folyamatosan magasabb, mint a gazdasági növekedés. Ebből pedig nem következhet más, mint a **vagyonok folyamatos koncentrációja a felső rétegeknél**.

Piketty azt is bemutatja, hogy **a topmenedzserek csillagászati fizetéseit sok minden indokolja, de a teljesítményük nem**. Összege leginkább a fizetésüket meghatározó igazgatótanácsokkal való összejátszásban keresendő, ahol **tulajdonképpen egymásnak adnak magas fizetéseket a magas jövedelmű, hatalmi pozíciókat elért topmenedzserek.**

**A francia közgazdász szerint az emberiség feladata egy olyan rendszerszerű megoldás kialakítása, amely ellensúlyozza a kapitalizmus társadalmi polarizációhoz vezető alaptendenciáit.**

**MELLÉKLET 7.**

# **A Munkástanácsok legnagyobb taglétszámú ágazatainak beszámolói**

**Független Egészségügyi Szakszervezet**

A szervezet az elmúlt években az érdekvédelem minden területén aktív volt. Mivel a tagságunk többsége közalkalmazott, állami vagy önkormányzati intézményben dolgozik, és még a közszférán belül is igen kedvezőtlen bérpozíciókban volt 2013-ban is, ezért a munka fontos részét jelentette a kormányzat, az ágazati irányítás és a közvélemény figyelmét felhívni az itt dolgozók anyagi helyzetének tarthatatlanságára és a beavatkozások sürgősségére. Számos kérdőíves felmérést, elemzést készítettünk annak felmérésére, hogy a dolgozóink hogyan ítélik meg helyzetüket, és ezt az eltérő munkahelyi csoportokra nézve is elemeztük, annak érdekében, hogy hitelesen érzékeljük a munkavállalók helyzetét. Ezenkívül is nyilvánvalóvá tette a dolgozók elégedetlenségét a tömeges elvándorlás, ami ma is tart, és komolyan veszélyezteti a gyógyítást, s a rászoruló emberek gondozását is. Miközben az ágazatban különösen sok az átlagostól megterhelőbb munkakörülmény – többműszakos munkarend, egészségi kockázatok, az emberéletekért vállalt nagy felelősség, pszichoszociális terhelés, sugárártalom stb. –, ezért a nemzetközi gyakorlatnak megfelelően az ágazatban dolgozóknak kiemelt kereset juttatása volna indokolt annak érdekében, hogy vonzó legyen a szakma a fiatalok számára, illetve, hogy a képzettek ne menjenek el tömegesen az ágazatból. A béremelésekre vonatkozó törekvéseink érvényesítéséhez számos szakmai anyag készült, amelyeket folyamatosan eljuttattunk a döntéshozókhoz. Sajnos 2015-ben a szervezet akkori vezetése elkövetett egy stratégiai hibát, és nem kapcsolódott be a bérfejlesztéseket megalapozó tárgyalásokba. Bár később ez a szervezeti hozzáállás változott, nem tudunk részt venni a tárgyalásokon, leginkább a másik ágazati szakszervezet ellenséges hozzáállása miatt. Ezért más érdekérvényesítő megoldásokhoz kellett folyamodnunk. Törekvéseink nyomatékosításához támaszkodtunk a nyilvánosság erejére, és számos akciót is szerveztünk. Több tüntetést szerveztünk az öt év folyamán, volt, amit önállóan, volt, amit más szervezetekkel együttműködve. Meghívtuk a kormányzati szereplőket önkéntes munkára az egészségügyi intézményekbe, hogy közelebbről ismerjék meg a dolgozók helyzetét, körülményeit. Számos levelet, kezdeményezést juttattunk el a döntéshozókhoz, önálló bértáblákat dolgoztunk ki az ágazatban dolgozókra vonatkozóan. Úgy gondoljuk, hogy kezdeményezéseink jelentős mértékben hozzájárultak ahhoz, hogy mindkét – egészségügyi, szociális – ágazatban, bár eltérő megoldásokat követve, de elindult egy bérfejlesztési ciklus, még ha eredményeit nem is tekinthetjük elégségesnek, mivel a mértékek nem tudják a nagy lemaradást pótolni, sokan kimaradtak, és a belső arányokkal is van baj. Tehát tovább kell lépni, hogy senki ne maradjon ki, és a béremelések olyanok legyenek, amivel megállítható az elvándorlás az ágazatból és a belső arányok segítsék a munkahelyi együttműködést. Mindig távol tartottuk magunkat a politikától, nincsenek pártpreferenciáink Ez belső konfliktusokat is eredményezett olykor-olykor a szervezet életében, de ehhez az elvhez tartjuk magunkat.

Az országosan megfogalmazott igények és akciók mellett komoly figyelmet fordítottunk a munkahelyi érdekvédelemre, több kórházban aláírásra vár vagy már megkötöttük a kollektív szerződést, rendszeres segítséget nyújtunk a munkahelyi problémák megoldásához, akár bérbesorolásról, az egyes bérelemek szakszerű elszámolásáról, a pótlékok megfelelő mértékű és időben történő kifizetéséről legyen is szó. Rendszeres konzultációkat folytatunk a tagjainkkal, a megválasztott tisztségviselőkkel, de gyakran a munkahelyi rendezvények formájában is. A jogi, bérügyi, foglakoztatási segítséggel jelentős számban tudtuk segíteni a tagjainkat az évek során.

Több erőfeszítést tettünk a taglétszámunk növelésére is, de a végeredménnyel nem vagyunk elégedettek. A nyugdíjazások miatt jelentős a kilépések száma, de szerencsére új belépések is vannak, így taglétszámunk jelenleg 1400 fő, kis mértékben növekvő. Az ágazatban gyakran a munkaadók nyilvánvalóvá teszik, hogy nemkívánatos a szakszervezeti tagság, vagy éppen más szervezet irányába fejtenek ki orientációt. Gyakori a megfélemlítés is, ami ellen fellépünk, amennyiben ezzel a helyzet javulása érhető el. A múlt évben egy informatikai fejlesztéssel jelentőset léptünk előre a tagjaink megismerésében és a velük való egyszerű kommunikációban, de Facebook-oldalainkon is folyamatos és tömeges véleménycsere zajlik. A MOSZ-szal együttműködve elkészítettük a munkavédelemnek és munkaegészségügynek az ágazatban való fejlesztésére vonatkozó pályázatot 2017-ben, módunk is lesz megvalósítani, és a segítségével várhatóan javulhat az egyébként igen kritikus munkaegészségügyi helyzet az ágazatban.

**Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége**

A POFÉSZ-t ma öt, a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet alkotja, név szerint a Postások Független Szakszervezetének debreceni, valamint veszprémi Munkástanácsa, a Postások Független Szakszervezet (POFÜSZ), a Postai Munkavállalók Érdekvédelmi Szakszervezete (POMÉSZ), az Informatikai Munkavállalók Érdekvédelmi Szakszervezet (IMÉSZ).

A POFÉSZ a postai ágazatban megfelel az ágazati reprezentativitás feltételeinek, így teljes jogú és önálló tagja lehet a postai ágazatban működő Postai Ágazati Párbeszéd Bizottságnak.

Az ágazat jövedelmezőségi helyzete a nagy élőmunka igény miatt alacsonyabb a magyarországi átlagnál, így az átlagkeresetek sem érik el a nemzetgazdasági átlagot. A munkakörülmények ugyanakkor rendkívül mostohák, mivel a munkavállalók nagy része szabad körülmények (szabadban időjárásnak kitéve stb.) dolgozik, illetőleg a közfeladatok ellátása és a közvetlen ügyfélkapcsolatok miatt erős pszichikai (stressz-) hatásoknak vannak kitéve.

A munkavállalók képzettségi igénye magas színvonalú, hiszen a kézbesítői munkakörtől a forgalmi beosztású hivatali munkatársig értékesítési és alapvető pénzügyi ismeretekkel kell rendelkezni.

Ennek megfelelően a posta magas, kb. 15%-os fluktuációs mutatókkal rendelkezik, főleg a kézbesítés és a szállítási terület vonatkozásában. Az átlagéletkor így a 45 év körül stabilizálódik, mivel a nehéz és könnyebb betanulást igénylő munkakörökben nagyobb a mozgás, míg a többi munkakörben (főleg a forgalmi–hivatali munkakörökben) jelentéktelen a munkaerő-változás.

Eredményei között lehet említeni, hogy az elmúlt évtizedben minden év december végéig bérmegállapodást és foglalkoztatási tervet tudott aláírni a munkáltatóval. Kifejezett sikerként könyvelhető el, hogy a kézbesítők értékesítési munkájának megkönnyítésére kezdeményezte egy értékelési és karrier program bevezetését, amit az óta is eredményesen használnak. A POFÉSZ egyik legnagyobb eredménye, hogy 2017 tavaszán részese volt a Magyar Posta Zrt-nél megkötött 3 éves bérmegállapodásnak, mely közép távon stabilizálja és kiszámíthatóvá teszi a vállalalti keresetfejlesztés stratégiai irányát.

**Vízügyi Szakszervezetek Országos Ágazati Szövetsége (VSZOÁSZ)**

2013 novemberében csatlakozott az Ágazati Szövetséghez a Vízügyi Dolgozók Független Szakszervezete (VDFSZ), mely a DMRV egyik munkahelyi szakszervezete.

Ekkor került sor a VSZOÁSZ-ban tisztújításra, mely a mai napig ebben a felállásban működik (Pető Sándor VSZOÁSZ Elnök, Horányi Alpár Ált. Alelnök és Csépke István Ált. Alelnök).

Mindaddig az ágazat nagyon csekély létszámmal működött, tagság szempontjából az első jelentős növekedés a VDFSZ becsatlakozásával történt meg, mely így több mint 300 fővel növekedett.

Az Elnökség prioritásként a tagság növelését határozta meg, ennek eredményeként 2016 októberétől újabb két munkahelyi szakszervezetet sikerült integrálnunk az ágazati szövetségbe.

Az egyik a DMRV-nél működő másik munkahelyi szakszervezet, a DMVSZ, amelynek elnöke Iván Gábor, ők a Liga Szakszervezetektől léptek át a VSZOÁSZ-ba. Ez tagság szempontjából mintegy 230-240 fős bővülést jelentett ágazatunkban. Ugyancsak a Liga Szakszervezeti Szövetségből csatlakozott a MOSZ vizes ágazatához a tatabányai székhelyű ÉDV ZRT munkahelyi szakszervezete, elnöke Deák Tamás. Ők szintén körülbelül 240 fővel növelték csapatunkat, a VSZOÁSZ-t és ezáltal a Munkástanácsok Szövetségét.

A VSZOÁSZ ágazata az elmúlt években kiemelten kezelte a munkavállalók keresetének növelését, ezért elsőként 2016-ban bérfejlesztési egyeztetést kezdeményezett a tulajdonossal, melyben 30%-os bérfejlesztést fogalmazott meg a munkavállalók érdekében. Ágazatunk ehhez a munkához segítséget kért a Munkástanácsok Országos Szövetségétől. Ennek a kezdeményezésnek az élére állt Palkovics Imre elnök úr. Többszöri egyeztetésnek köszönhetően a Vízügyi Ágazaton kívül csatlakozott e kezdeményezéshez a MÁV, a Volán és a Posta is. A közös összefogás eredményeként 30%-os bérfejlesztés valósulhatott meg e négy ágazatban. A megállapodás értelmében a munkáltatónak 3 év alatt kell teljesíteni. Munkavállalóink 2 év alatt átlagosan 25%-os bérfejlesztésben részesültek és a visszajelzésük alapján elégedettek ágazatunk tevékenységével.

A Vízügyi Ágazat számára szintén nagyon fontos esemény 2018. február 12., amikor megalakult a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma (KVKF). Ez a konzultációs fórum az érintett ágazatok számára lehetőséget biztosít bérfejlesztési tárgyalások lefolytatására, valamint a szakmát érintő problémák megvitatására.

A VSZOÁSZ további szakszervezetek integrálását tervezi az elkövetkező időszakban, melyben továbbra is számít a Munkástanácsok segítségére is.

**Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete**

Az elmúlt öt évben a legnagyobb probléma akkor jelentkezett, amikor a Rendvédelmi Szféra megkapta az életpályamodellt és az ezzel járó közel 50%-os illetményemelést, míg a Nemzeti Adó- és Vámhivatal kormánytisztviselői és hivatásos állományú tagjai kimaradtak ebből a lehetőségből.

Borzasztóan nehéz volt a felkorbácsolt indulatokat kezelni, annak fényében is, hogy a kormány korábban már ígéretet tett az illetményemelésre, és az életpályával kapcsolatos előzetes egyeztetésbe a Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezetét is bevonta.

Az életpályára Bakondi György – akkori miniszteri biztos – külön ígéretet tett a szakszervezet részére. Ennek ellenére megszületett az a politikai döntés, hogy a NAV-dolgozókat az életpályából kihagyják. A VPDSZ innen számítva indított el egy frontális inváziót, amelyben sajtókommunikáció keretében sajtótájékoztatók, minisztériumi egyeztetések, a munkáltatóval történő egyeztetések, az összes hivatalos érdekvédelmi fórum színterén küzdöttünk a NAV életpályáért.

A kommunikációban néha már-már a személyeskedésig fajuló üzengetésekre került sor, és a VPDSZ elkezdte az ehhez kapcsolódó demonstráció előkészítését is.

Fontos segítség volt a Munkástanácsok részéről, hogy a rendelkezésre álló „Munkavállalók világában” is saját szerkesztésben önálló műsorban tudtunk beszélni az életpályával kapcsolatos problémáinkról.

Haladást jelentett az ügyünkben, hogy Varga Mihály miniszter úrral mind telefonon, mind pedig személyesen is többször sikerült tárgyalni a béremelés ügyében.

A munkánkat siker koronázta, így a NAV dolgozói is megkapták az életpályát, és azt is sikerült elérnünk, hogy a munkavállalók és az ügykezelők is 30%-os illetményemelésben részesülhessenek.

Az életpálya bevezetésével azonban a munkáltató több hibát elkövetett, annak ellenére, hogy álláspontunk szerint a legjobb életpályát vezette be, azaz a rendvédelemre vonatkozó életpályát vezették be a NAV dolgozóknál is. Ugyanakkor a besorolás tekintetében teljesen új munkaköri rendszert vezettek be, ami azzal jár, hogy sok tapasztalt kolléga az eddig általa élvezett pozícióból az új rendszerben kezdő pozícióra jutott vissza.

A NAV gyakran mellőzte azt a tényt is, hogy ezen munkavállalók többsége az új besorolásuk ellenére továbbra is a magasabb besorolási szinten lévő munkakörben foglalt feladatokat látják el. Ebből a szakszervezet ismét több peres ügyet vállalt fel, és a munkaügyi perviták során elszántan képviseljük tagjainkat.

Fontos tapasztalat volt ugyanakkor, és kellemetlen érzés is, hogy az életpálya bevezetésével az emberek, illetve a munkavállalók tagdíjfizetési hajlandósága megcsappant, és kilépések sora kezdődött, annak ellenére, hogy a szakszervezet a korábban felvállalt feladatokból, kedvezményekből, a munkavállalók iránt végzett munkából szinte semmit nem adott le.

A kiút egyik és lehetséges módja a tagdíjcsökkentés volt, és ezzel párhuzamosan a szakszervezet döntött az új kedvezményrendszerek bevezetéséről is. Ugyanakkor figyelembe kellett venni azt is, hogy a több ezer ember igényeinek kielégítése, képviseletének ellátása, a központi iroda működőképességének megőrzését feltételezi, sőt ebben a tekintetben fejlesztésekre is szükség van.

Ezek figyelembevételével hozta meg a szakszervezet a döntést, hogy a tagdíjat 0,8%-ra, a maximális mértékét pedig 3500 Ft-ra csökkentette, egyben bevezette a biztosítás-, balesetbiztosítási és munkavállalói felelősségbiztosítási rendszereket. Ezek együttes hatása megállította a tagdíjcsökkenést, és örvendetesen a taglétszámunk is emelkedésnek indult.

Az elmúlt öt évet küzdelmek, ezen a küzdelmen kívül konfliktusok sora jellemezte. Törvénymódosítások, javaslatok tömkelegét nyújtottuk be, aktívan részt vettünk a jogszabályok véleményezésében, rengeteg előremutató javaslatot tettünk, igaz, mérsékeltebb sikerrel.

Tovább küzdöttünk a NAV kormánytisztviselők, illetve hivatásos állományú tagok jogérvényesítési lehetőségeiért, új jogintézmények bevezetéséért, mint a Becsületbíróság, és a Kormányzati Döntőbizottság érdekében.

Fontos a VPDSZ életében a Munkástanácsok keretében betöltött szerepe, a Szövetséghez való tartozás léte, hiszen itt találtuk meg azt a szakértői hátteret, azt az anyagi hátteret, azt az érdekképviseleti hátteret, amelynek segítségével több fronton tudtunk sikert elérni. Fontos, hogy a VPDSZ nemcsak, mint a konföderáció tagja, hanem mint önálló ágazati reprezentatív szervezet az érdekvédelmi szférában több és tartós kapcsolatot alakítson ki annak érdekében, hogy a célokat egységesítve nagyobb érdekvédelmi erőt magunk mögött tudva érvényesítsük.

**Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete**

A szakszervezet, ahogy a nevében is szerepel, FÜGGETLEN, elveit és célkitűzéseit nem ideológiák határozzák meg, hanem a munkavállalók valós igényeinek képviselete.

A Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete kiemelt figyelmet szentel a nők és a fiatal munkavállalók helyzetének.

A *KDFSZ célja* egy modern, európai alapú szakszervezet megvalósítása, amely valósan képviseli a munkavállalók jogait.

A szakszervezet fontosnak tartja erősíteni az emberi szolidaritást, és törekszik arra, hogy biztosítsa az emberi méltóság megőrzését a piaci versenykörnyezetben.

*A szakszervezet büszke lehet arra*, hogy az országban először a kereskedelemben szembe mert menni egy multinacionális vállalattal a munkáltatói érdekek érvényesítése érdekében, és a munkavállalók támogatását élvezve a közös cél elérése érdekében sztrájkot kezdeményezett és tartott, amely eredményeként a munkavállalók havi jövedelmét sikerült megnövelni. Ennek a célnak az elérésében segítséget nyújtott Palkovics Imre elnök, aki személyes jelenlétével erősítette a sztrájktárgyalás hatékony folyamatát. De nemcsak a tárgyalóasztal mellett állt ki a dolgozók mellett, hanem személyes jelenlétével erősítette az áruházi dolgozókat a sztrájkban.

Mindenki maga tudja eldönteni, hogy milyen elvek, célkitűzések mögé csatlakozik.

Fontos a hitelesség!

Elért nagyobb eredmények, amelyek talán soha nem történnek meg, ha a KDFSZ nem áll ki a Tesco Globál Áruházak Zrt. alkalmazásában foglalkoztatott munkavállalók érdekében:

* Megszűntek a Tescónál azok a ledolgozott túlórák, amelyeket a Tesco korábban nem fizetett ki, ebben segítség volt az elektronikus munkaidő-nyilvántartás bevezetése, amelyet a szakszervezet már a kezdetektől támogatott.
* A szakszervezet kezdeményezésére megszűntek az olyan hét napon belüli munkaidő-áttervezések, amelyeket kényszerből leírattak a munkavállalókkal, vagy nem tartották nyilván és nem fizették ki azt az összeget a munkavállalók számára, amely járt volna nekik ebben az esetben.
* A pénztárosok tekintetében sikerült elérnie a KDFSZ-nek, hogy bérüket legalább a garantált szakmai bérminimumra emeljék fel, és a pénztáros munkakört úgy kezeljék vállalati és országos szinten is, hogy legalább a garantált bérminimumot kapják meg az ebben a munkakörben foglalkoztatott munkavállalók.
* A sofőrök mostoha foglalkoztatási körülményeit és járandóságait is sikerült rendezni.
* Megfelelő munkarendek és műszakpótlékok kialakításában is jelentős szerepe volt a KDFSZ-nek.
* Az áruházak bezárása vagy jelentősebb létszámleépítések alkalmával a szakszervezet harcolt és kiállt az elbocsátani kívánt munkavállalókért, hogy számukra minél kedvezőbb feltételekkel zárja le a munkáltató a munkaviszonyukat.
* A KDFSZ folyamatosan támogatta és támogatja akár személyesen, akár megfelelő szakember biztosításával azokat a munkavállalókat, akiket valamely érdeksérelem ért vagy joghátrányt szenvedtek a munkáltatójukkal szemben.
* A KDFSZ elérte, hogy a SPAR-nál a gépkocsivezetők bére emelkedjen és a munkakörülmények javuljanak, és több tucat munkavállalónak többmilliós kártérítést fizessenek a munkahelyi balesetekben szerzett sérülések miatt.
* A KDFSZ elérte, hogy a HOPI KFT-nél 14%-os béremelés legyen a gépkocsivezetők számára.
* A legnagyobb siker 2017-ben a KDFSZ kezdeményezésével és szervezésével lebonyolított SZTRÁJK!

**Független Büntetés-végrehajtási Szakszervezetek Országos Szövetsége**

2012. január 1-jével a BVOP az együttműködési megállapodást felmondta, egyben a tagdíjlevonást is jogszabályellenesen felfüggesztette. Azóta minden félévben kezdeményezzük az együttműködési megállapodás újbóli megkötését, szövegszerű tervezetet küldünk, valamint folyamatosan felszólítjuk őket, hogy a jogszabály betartása mellett a tagdíjat vonja le. Ezen megkeresésünkre hivatalos válasz nem érkezik. A szakszervezeti tevékenységet korlátozó jogszabályok, valamint vezetői nyomás eredményeképpen az elmúlt öt évben tagságunk közel 50%-át elvesztettük.

2013 óta nem működik a BVOP-val érdemi konzultáció, csak informális, jegyzőkönyv nélküli megbeszélések. Megnehezíti még a munkánkat, hogy együttműködés hiányában a jogszabályi véleményezéseket sem küldik meg minden esetben. A Belügyminisztérium minimális, évi 1-2 alkalomra csökkentette a konzultációkat. A magasabb szintű jogszabályi véleményezéseket ugyan megküldi, de azok véleményezésére maximum 1-2 napos határidőt biztosít.

2013 és 2015 között kénytelenek voltunk szervezetünk működési feltételeinek csökkenése miatt munkatársaink nagy részétől megválni. Mivel a munkaidő-kedvezmény minimumra lett csökkentve a szakszervezeti képviselők számára, helyi szinten nagyon nehezen tudják érdekérvényesítő tevékenységüket végezni. Ennek eredménye, hogy egy régióban működődő önálló jogi személyű szervezeteinket régiós szervezetté kellett alakítani. De mivel a jogszabály taxatíve csak a választott tisztségviselőnek biztosít havi 10%-os munkaidő-kedvezményt (max. 16 óra), így az összevont szervezeteket, ami akár három egykori önálló szervezet is lehet, egy személynek akár 100-150 km-es távolságból kell koordinálnia.

Működésünk feltételei behatároltak, mivel a jogszabályok a szakszervezetek részére semmilyen pályázatban való részvételt nem engedélyeznek, így az általunk létrehozott alapítványunkkal próbálkozunk pályázatokon részt venni, azonban valószínűsíthető, hogy szakszervezeti kötődésük miatt pályázataink elutasításra kerülnek. Az elmúlt öt évben összesen két pályázatunk részben került elfogadásra, melyeknél a pályázott összeg általában 4 millió forint volt, és a végén a pályázatot kiíró egy alkalommal 500 000 forintot, egy alkalommal 100 000 forintot ítélt meg.

A megkapott pályázott összeg a meghirdetett projektnek szinte semmilyen részére nem volt elegendő. Megítélésünk szerint a minimális összeget azért adta meg a pályázatot hirdető, hogy ne szülessen elutasító döntés, így ne tudjuk jogi úton kifogásainkat érvényesíteni.

2015. július 1-től megváltozott a szolgálati törvény, mely még jobban megszigorította a szakszervezetek tevékenységét a rendvédelem területén. Azt tapasztaljuk, hogy a jogalkotó célja az, hogy a szférában működő szakszervezetek ellehetetlenedjenek.

Az FBVSZOSZ és 28 tagszervezete ennek ellenére végzi tevékenységét, ellátja érdekvédelmi feladatait, eleget tesz a jogszabályban előírt működésnek.

Köszönetünket kívánjuk kifejezni a Munkástanácsoknak, hogy nehéz működési feltételeinkben segítséget nyújt, hogy rész vehetünk a JOGPONT projektekben és az OKÉT támogatásért. Ezek nélkül az FBVSZOSZ már működésképtelenné vált volna, és valószínűleg megszűnne a büntetés-végrehajtási ágazatban az érdekképviselet.

Tagszervezeteink az elmúlt öt évben lehetőségeikhez mérten szerveztek családi napokat, különböző csapatépítő tréningeket, oktatást és továbbképzéseket tisztségviselőink számára. Továbbra is fenntartjuk jogsegélyszolgálatunkat, mely a tagság részére szolgálattal összefüggő esetekben ingyenes. Az ágazat specialitásából fakadóan sok fegyelmi és büntetőügy éri a kollégákat munkavégzésük alatt, ez azt jelenti, hogy havi átlagban indul legalább két büntetőügy és legalább négy fegyelmi eljárás tagjaink ellen. Ezeket, ha büntetőügy, akkor ügyvédi jogsegéllyel, ha fegyelmi ügy, akkor jogtanácsosi ellátással segítjük.

Tíz éve minden évben tagjaink gyermekei részére tábort szervezünk, ahol átlagban 80 gyerek táborozását biztosítjuk. A felügyeletet szakirányú végzettségű kollégáink látják el, saját szabadságuk terhére. Szervezetünk továbbá megállapodások keretében tagjai részére kedvezményes üdülési lehetőséget, illetve egyéb szolgáltatásokat biztosít.

A 2018-as év a választások eredményéből fakadóan még nehezebb időszakot hoz majd a rendvédelemben működő érdekképviseletek részére.

Nemzetközi kapcsolatok; az Európai Uniós Büntetés-végrehajtási Szakszervezetek Szövetsége (német, lengyel, cseh, szlovák, magyar). 2017 novemberében Szlovákiában tartottuk meg éves konferenciánkat. 2017 decemberében hivatalos kapcsolatfelvételre került sor a román büntetés-végrehajtási szakszervezetekkel. Vezetőségük 4 napos látogatást tett Magyarországon. 2018. május 6–11. között hivatalos látogatáson veszünk részt Romániában, a román büntetés-végrehajtási szakszervezetek meghívására. 2018. május végén kétoldalú egyeztetés lesz a magyar és a szlovák büntetés-végrehajtási szakszervezetek között Harkányban. 2018 őszén szervezetünk feladata lesz az európai uniós büntetés-végrehajtási szakszervezetek konferenciájának megtartása.

**Közlekedési Munkástanácsok Szövetsége**

2012 márciusában döntött a kormány a Volán-társaságcsoport strukturális átalakításáról. A döntés értelmében az akkor 24 Volán-társaságot 7 regionális közlekedési központ váltotta. A döntéshozók 2012 augusztusáig határoztak a régiós társaságok nagyságáról és megnevezték a cégvezetők személyét. Kétéves előkészítést követően 2015. január 1-jétől hivatalosan is megalakultak a közlekedési központok. Ez az időszak nagy feladatot rótt mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalra. Különböző berendezkedésű, különböző vállalati kultúrájú társaságokat kellett egy szervezetbe integrálni. Össze kellett hangolni a Kollektív Szerződéseket, egészen eltérő bérrendszereket. Ebben a munkában komoly feladat hárult a szakszervezetekre.

A szakszervezetek hatékony közreműködése nélkül nem lett volna viszonylag zökkenőmentes az átmenet. A Kollektív Szerződések egyesítésében különösképpen konstruktív szerepet vállaltak a KMSZ-hez tartozó szakszervezetek. Komoly és néha feszült viták övezték az összehangolást, ám a közös érdek és a közös felelősség minden régióban létrehozta a régiós KSZ-t.

Bér kérdésében szűkre szabott mozgástér volt a szakszervezetek osztályrésze. Ekkor bérfejlesztés nem, hanem bérkompenzáció volt. Csekély mértékű kompenzáció kapcsán kellett zöldágra vergődni a munkáltatóval. Szövetségünk 2016-ban nyílt közleményben hívta fel a döntéshozók figyelmét egy érzékelhető, a munkaerő-elvándorlást csökkentő bérfejlesztés szükségességére. Szakszervezetünk már akkor megfogalmazta a hároméves ütemezésű 50%-os bérfejlesztés igényét. 2017-ben és 2018-ban is kétszámjegyű (közel 15%) bérfejlesztés valósult meg a Volán-portfólióban.

Létszámkérdésben úgy az előkészítő, mint a megalakulást követő szakaszban egyértelmű volt a KMSZ állásfoglalása. Eszerint nem támogatunk lélektani határt (1-2%) meghaladó létszámcsökkentést. Megjegyezhetjük: néhány vezetői és néhány szellemi munkakör megszüntetésén kívül létszámleépítés nem történt.

Szövetségünk nem támogatta és nem támogatja a hatástanulmányok nélküli, megalapozatlan kiszervezéseket. Nem helyeseltük a humán és a gazdasági szakterületek egyes szeleteinek kiszervezését sem.

A 2016-ban megalakult MVM Kontó Zrt-vel kapcsolatban komoly kételyeket fogalmaztunk meg. Észrevételeink azóta beigazolódtak. A társaság és utódszervezete (NÜSZ Zrt.) sem minőségben, sem költséghatékonyságban egyáltalán nem hozott áttörést. A kiszervezés kapcsán az a szakszervezeti követelés, miszerint létszámban csak minimálisan sérülhetnek a közlekedési központok, alapvetően megvalósult.

Szövetségünk számos meghatározó témában hallatta hangját. Sürgettük a jármű-modernizációs program felgyorsítását. Rávilágítottunk a korkedvezményt pótló kompenzációs munkaanyag hiányosságaira. Szorgalmaztuk a témában a mielőbbi tárgyalások megkezdését.

Már most kezdeményeztük a 2019. évre szóló 5%-os bérfejlesztést rögzítő megállapodás újratárgyalását, az Alágazati KSZ egyes pontjainak módosítását. A leírtak ismeretében megállapítható, hogy Szövetségünk a Volán szakma megkerülhetetlen tényezője.

**Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete**

A Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete 1989-es megalakulása óta a lehetőségeit maximálisan kihasználva látja el a tűzoltók országos szintű érdekképviseletét. Jelenleg is a tűzoltók legnagyobb létszámú szervezete vagyunk. Szervezetünk mind hazai, mind nemzetközi szinten is több demonstráción vett részt, ahol tagjaink jogaiért álltunk ki. Megalapítói és azóta is tagjai vagyunk a V4-ek tűzoltó szakszervezeteinek tömörülésének, melynek keretén belül, évente más-más országban rendezzük meg konferenciáinkat, ahol az országok éppen aktuális gondjait, problémáit vitatjuk meg egymással. Hazai szinten jó kapcsolatokat ápolunk a társ szakszervezetekkel. Tagjainkat a BÉT és a KÉT ülésen is képviseljük, és amióta a MOSZ tagjai lettünk, az OKÉT tárgyalásain is jelen lehetünk. A BÉT ülései előtt rendszeresen összeülünk a HTFSZ irodájában, hogy egységes álláspontot kialakítva még jobban tudjuk képviselni a tagságunk érdekeit.

A Munkástanácsokhoz történő csatlakozásunkkal is az érdekképviseletünket erősítettük. Sok támogatást kaptunk és remélem, kapunk is a jövőben Palkovics Imre elnök úrtól és a közszféráért felelős Holecz Gábor alelnök úrtól. Abban a szerencsés helyzetben voltam, hogy több alkalommal részt vehettem Palkovics elnök úr megbízásából nemzetközi és hazai konferenciákon, szemináriumokon, előadásokon. Ezeken sok tapasztalatot tudtam gyűjteni, remélem, hogy ezután is megtisztel majd elnök úr a bizalmával.

Visszatérve szervezetünkre, minket is jelentősen érintettek az új Ptk. előírásai, de, minden törvényi előírást sikerült időben végrehajtanunk. A szervezet vezetése egységesen gondolkodva irányítja a HTFSZ-t, évente küldöttgyűlést tartva, ezeken a küldöttek által előírt feladatokat végrehajtja! Az új törvényi előírásokat betartva, racionálisan gazdálkodva, betartva az alapszabályunkban foglaltakat végezzük el az érdekvédelmi feladatainkat.

Mivel a mai világban nemcsak érdekvédelmet, hanem szolgáltatásokat is kell nyújtanunk, ennek megfelelően kedvezményes telefonflottát, üdülési lehetőségeket, felelősségbiztosítást és élet- és balesetbiztosítást kínálunk tagjainknak. Jelenleg három jogászt foglalkoztatva látjuk el a tagság jogi védelmét, de néha még ez a három ügyvéd is kevésnek bizonyul! Saját tulajdonú appartmanjaink vannak Kehidakustányban, és a MOSZ-nak köszönhetően már van egy nyaralónk Tiszacsegén is. Ezúton is köszönjük a MOSZ vezetésének.

A Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete nevében köszönjük azt a támogatást, amit a MOSZ részéről kapunk. Remélem, hogy szervezetünk meghálálja a belénk vetett bizalmat és továbbra is megmarad a jó együttműködés a Szövetség és a HTFSZ között.

Bízva a további jó és eredményes együttműködésben, kívánok a Munkástanácsok Országos Szövetségének eredményes kongresszust, a vezetésnek sok erőt, egészséget és kitartást munkájukhoz!

1. Az OKÉT megalakításáról a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) rendelkezett először, de tevékenységét szabályozza a közszolgálati tisztviselők jogállásáról szóló 2011. évi CXCIX. törvény (Kttv.) és a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény. [↑](#footnote-ref-2)
2. Kisgyörgy – Pásztóy: Az országos szintű szociális dialógus Magyarországon és bővítésének lehetőségei. LIGA Szakszervezetek, Norvég Projekt 2013/14, Budapest, 2014. 30. o. [↑](#footnote-ref-3)
3. Kjt. 4 § (2) bek. [↑](#footnote-ref-4)
4. Kjt. 6/A. § (4) bek.: Országos szakszervezeti konföderáción ágazati szakszervezeteket, illetve ágazati szakszervezeti szövetségeket tömörítő, legalább három különböző ágazatot képviselő munkavállalói érdekképviseleti szervezetet kell érteni. Országos szinten azt az országos szakszervezeti konföderációt kell reprezentatívnak tekinteni, amelynek legalább három reprezentatív ágazati szakszervezet a tagja, és tagszervezetei a közalkalmazottak legalább 5%-át képviselik. [↑](#footnote-ref-5)
5. Berki Erzsébet – Gedei Henriett: Részvételi és reprezentativitási szabályok az Európai Unióban és a hazai munkajogban. Kézirat. 41. Kiegészítve: 2014-ben összesen egy szakszervezeti konföderáció (Szakszervezetek Együttműködési Fóruma) minősült reprezentatívnak a KOMT reprezentativitási felmérése alapján. [↑](#footnote-ref-6)
6. Kjt. 6/A. § (1) – (3) bek.: Területi (megyei) vagy települési szinten azt a szakszervezetet kell reprezentatívnak tekinteni, amely közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma tekintetében eléri a fenntartó által területi (megyei) vagy települési szinten fenntartott munkáltatók által foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%-át, vagy amely közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma tekintetében eléri a fenntartó által területi (megyei) vagy települési szinten fenntartott munkáltatóknál az adott ágazatban foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%-át, vagy amely az adott fenntartott munkáltatók legalább 20%-ában reprezentatív, legalább egy ágazatban. Ágazati (alágazati, szakágazati) szinten azt a szakszervezetet kell reprezentatívnak tekinteni, amely közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma tekintetében eléri az ágazatban (alágazatban, szakágazatban) foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%-át. [↑](#footnote-ref-7)
7. Ráadásul a 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról több helyen külön jelentőséget biztosít a reprezentativitásnak (például Szenátus, Felsőoktatási, valamint az Intézményi Érdekegyeztető Tanács tagjai). [↑](#footnote-ref-8)
8. MNB Inflációs jelentés, 2017. szeptember [↑](#footnote-ref-9)
9. Bérhányad: a bértömeg és a nemzeti jövedelem aránya, előbbi részesedése a teljes megtermelt jövedelemből. [↑](#footnote-ref-10)
10. GYÖRGY László – OLÁH Dániel: A nettó bérhányad növelésének gazdaságpolitikai eszközei válság idején, *Pénzügyi Szemle,* 62. évf. 2017/2. szám, p: 153. [↑](#footnote-ref-11)
11. Uo. [↑](#footnote-ref-12)
12. Uo. 157. [↑](#footnote-ref-13)
13. KOLOZSI Pál Péter – BANAI Ádám – VONNÁK Balázs (2015): A lakossági deviza-jelzáloghitelek kivezetése: időzítés és keretrendszer. *Hitelintézeti Szemle,* 14. évf. 3. szám, 2015. szeptember, 60–87. [↑](#footnote-ref-14)
14. SÁGI Judit – TATAI Tibor – LENTNER Csaba – NEUMANNÉ Virág Ildikó: A család- és otthonteremtési adókedvezmények, illetve támogatások egyes hatásai, *Pénzügyi Szemle,* 62. évf. 2017/2. szám, 173–189. [↑](#footnote-ref-15)
15. <http://m.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/igy_nez_ki_az_allam_nagy_beremelesi_programja.230987.html>; letöltés dátuma: 2017. 08. 15. [↑](#footnote-ref-16)
16. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ker/ker1706.html>; letöltés dátuma: 2017. 08. 24. [↑](#footnote-ref-17)
17. Magyarország Konvergencia Programja 2017–2021, 22. [↑](#footnote-ref-18)
18. Uo. 25. [↑](#footnote-ref-19)
19. <http://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/89A8599D89973F45C1257ADA00528BB7?OpenDocument> [↑](#footnote-ref-20)