

ÚJ KÖZTÁRSASÁGÉRT ALAPÍTVÁNY
MUNKAVÁLLALÓI ÉS ÉRDEKEGYEZTETÉSI KABINET

Vitaanyag 2.0



Új Köztársaságért Alapítvány

Munkavállalói és Érdekegyeztetési Kabinet



Bevezetés

Az elmúlt 13 évben az orbáni politika kiszolgáltatottá tette a munkavállalókat és megfosztotta jogaitól a szakszervezeteket. Többek között ennek következménye is, hogy többszázezer dolgozó elhagyta az országot és olyan beruházásoknak adott teret a kormány, melyek nagyrészt alacsony hozzáadott értékkel bírnak. Pedig a termelékenység és ezáltal a versenyképesség növelés egyik módja éppen a gazdasági szerkezet arányainak módosítása a magasabb termelékenységű ágazatok felé, másrészt az alacsony termelékenységű ágazatokban a termelékenység erőteljes javítása.

A bérek további értékcsökkenésének oka a rossz orbáni gazdaságpolitika. Az OECD 2023 nyarán kiadott jelentése szerint az összes vizsgált ország közül **Magyarországon csökkent a legnagyobb mértékben a reálbér**. Az Európa-rekorder orbáni infláció és a kétszeresére emelt élelmiszerárak miatt minden magyar család tett egy lépést hátrafelé; Orbán Viktor az emberekkel fizettette meg az orbáni infláció és a rossz gazdaságpolitikája árát.

Dobrev Klára Árnycikkormány 5 pontból álló intézkedéscsomag végrehajtását javasolja:

1. **Be kell vezetni az európai minimálbér-szabályozást.** Ezzel a lépéssel legalább 50 ezer forinttal emelkedne a magyar minimálbér és ennyivel tolná feljebb a többi fizetést is.
2. Az államnak példát kell mutatnia: **béremelést kell végrehajtani az állami alkalmazottak esetében.** A pedagógusok, ápolók, szociális munkások, rendőrök, tűzoltók, mentősök, óvodai és bölcsődei dolgozók, közigazgatásban dolgozók béremelése azért is fontos, mert az állam így közvetlenül tudja emelni a bérszínvonalat.
3. **A kormánynak segítenie kell a kis- és középvállalkozásokat a béremelésben,** de ehhez a jelenlegi multibarát adórendszert igazságosabbá kell tenni.
4. Csak olyan beruházásnak szabad uniós vagy magyar állami támogatást adni, amely vállalja, hogy **az adott területen az eddig megszokottnál magasabb, versenyképes bért fog fizetni az alkalmazottainak.** Ma ez nem szempont a stratégiai partnerségek kialakításakor, ezért van tele az ország nyomott áron dolgoztató multikkal, akkugyárakkal és összeszerelő üzemekkel.
5. **Meg kell erősíteni mind az oktatást és a szakképzést, mind a magyar szakszervezetiséget.** Ahhoz, hogy meredeken növekvő pályára állítsuk a magyar béreket, versenyképes tudásra és erős érdekképviselőre van szükség, csak így tudjuk hosszú távon is visszaadni a munka becsületét.

Az intézkedési csomag megvalósításának érdekében a Munkavállalói és Érdekegyeztetési Kabinet az Árnycikkormány felkérésére elkészítette a „Vitaanyag 2.0” javaslatát.

Vitaanyag 2.0

1. Munkaügyi kapcsolatok, érdekegyeztetés

A rendezett munkaügyi kapcsolatokkal rendelkező jóléti államok sajátossága, hogy a munkáltatók és a munkavállalók szervezetei egyenrangúan tárgyalnak és kötnek a munka világára érvényes ágazati és munkahelyi kollektív szerződéseket és bérmegállapodásokat. ***A Fidesz 2010. évi hatalomra jutása után azonban mind a munkavállalói, mind a szakszervezeti jogok erőteljes csökkentése figyelhető meg, amely a mai időszakban már teljesen kiüresítette és formaivá tette a különböző érdekegyeztetési szinten folyó munkákat.***

Makro szinten a kormány „diktál”, az ágazati szint eltűnt és a munkahelyek szintjén kevés kivételtől eltekintve szintén csak elvétve található érdemi érdekegyeztetés. A magyar munkavállalók egyre kiszolgáltatottabbak, nagyon sokan nem tapasztalják az érdekvédelmüket és ezzel párhuzamosan **folymatosan csökken a szakszervezeti tagok száma**. Az is tény, hogy egyre kevesebben vállalnak szakszervezeti tisztséget, mert számos példa azt mutatja számukra, hogy az érdekegyeztetés során a munkáltatóval konfliktusba került tisztségviselő a munkáltató törvényes, vagy törvénytelen eljárása után hátrányos helyzetbe kerül, esetleg elveszíti állását. **Az érdemi érdekegyeztetés szintje a leggyengébb érdekérvényesítéssel rendelkező munkahelyi szakszervezetekhez került.** A munkavállalók egy része közömbös, nehezen aktivizálható.

Megoldási javaslatok

Világos szabályokat kell kidolgozni egy konkrét ütemtervvel együtt, hogy a kollektív szerződés lefedettség megfeleljen az EU irányelv szerinti 80%-os szintnek. A Fidesz által tudatosan lerombolt érdekegyeztetés különböző formái **helyébe a munka világot, a gazdaságot és a szociális kérdéseket érdemben napirendre venni képes, makro-szintű tripartit országos érdekegyeztető tanácsot kell törvényi szabályozással állítani, és működtetni.** Ebben a szociális partnereknek érdemi egyenrangúsággal kell rendelkezniük.

Szakszervezetek működésének és szerepének megerősítése

- **Az Alkotmányban rögzíteni kell a társadalmi szerepvállalás kérdését, valamint szükséges a jogszabályi alapok megerősítése, törvények módosítása.**
- Az érdekképviselők bevonása a munkaerő-piaci, foglalkoztatáspolitikai intézményrendszer működtetésének döntés előkészítő szakaszában.
- A társadalombiztosítási alapok működésének ellenőrzésében érdemi szerepet kapjanak a szakszervezetek.
- A szakszervezetek **(meghatározott kritériumok alapján)** állami támogatása, finanszírozása társadalmi és gazdasági kérdésekben betöltött szerepük elismeréseként.
- Annak érdekében, hogy a szakszervezetek érdemi partnerei legyenek a munkáltatóknak, helyi, ágazati és országos szinten elő kell segíteni egy szakszervezeti képző és kutató intézmény létrehozását.

Új Köztársaságért Alapítvány

Munkavállalói és Érdekegyeztetési Kabinet



Új érdekegyeztetési rendszerre van szükség és a javaslatok kidolgozására folyamatos egyeztetéseket kell kezdeni a szakszervezetekkel. Lehetőség szerint a munkáltató szervezetek álláspontjának megismerése is indokolt. A cél egy olyan érdemi érdekegyeztetési mechanizmus kialakítása, mely biztosítja a felek szociális párbeszédben való érdekérvényesítését jogszabályi keretek között.

Pozitív és átlátható normatív gazdasági eszközökkel kell ösztönözni a munkáltatókat, hogy váljanak munkáltatói szövetségek tagjává, amely az ágazati és országos érdekegyeztetés alapja és a minél szélesebb társadalmi beágyazottságának feltétele. Az új struktúra kialakításakor be kell vonni a kis- és középvállalkozások képviselőit is az érdekegyeztetésbe.

A korábban kialakult érdekegyeztetési szintek pontosítására is szükség van. A makroszintű érdekegyeztetés mellett az ágazati szociális párbeszéd jogszabályi megerősítésére javaslatokat kell kidolgozni és ebbe a rendszerbe kell beilleszteni a hagyományos helyi szintű érdekegyeztetés kereteit is.

Makroszinten a kormány felelőssége a partneri viszonyrendszer kialakítása, a kormányzati együttműködési szint meghatározása.

2. Foglalkoztatáspolitikai

Bár a foglalkoztatás növelése mindig prioritás, de ezt össze kell kapcsolni hatékonysági követelményekkel, mindenekelőtt a versenyképesség javításával. Ennek egyik fontos kritériuma a magas hozzáadott értékű beruházások támogatása, növelése. A foglalkoztatáspolitikai célok között a rugalmas, de magasabb szakképzettségű munkaerőpiaci kínálatot kell megvalósítani.

A munkanélküliség terheinek csökkentése érdekében elengedhetetlennek tartjuk a megfelelő garanciák beépítését, például az álláskeresői járadék és a munkaerőpiaci támogatások megerősítését.

Megvalósítási szempontok

- A pályázati rendszer átláthatósága, a szociális partnerek bevonása a kiírásba és az elbírálásba.
- Új típusú foglalkoztatási formák, a távfoglalkoztatás, a home office, az online munkavégzés és a távvezérlés, a platform munka jogszabályi kereteinek lefektetése, illetve a releváns uniós jogszabályok mihamarabbi átültetése. Munkaerő-kölcsönzés szabályozása, szociális partnerek bevonása, egyéb szereplők együttműködésének motivációja.
- **A munkaerőhiány okainak feltárása**, megoldási lehetőségek felmérése.
- **Versenyképes bérek, megfelelő munkafeltételek**, jobb közszolgáltatások segíthetnek a munkaerő elvándorlásának megállításában.
- **Segítenie kell a kis- és középvállalkozásokat a béremelésben**, de ehhez a jelenlegi multibarát adórendszert igazságosabbá kell tenni.

Új Köztársaságért Alapítvány

Munkavállalói és Érdekegyeztetési Kabinet



- Csak olyan beruházásnak szabad uniós vagy magyar állami támogatást adni, amely vállalja, hogy **az adott területen az eddig megszokottnál magasabb, versenyképes bért fog fizetni az alkalmazottainak.**
- A szakszervezeti és munkavállalói jogok megsértését szankcionálni kell annak érdekében, hogy a munkáltatók ne akadályozzák a munkavállalók alapvető emberi jogok között szereplő egyesülési jogának gyakorlását.
- Adó és támogatási rendszer átalakítása.
- A munkába járás támogatása.
- A fiataloknak pozitív jövőkép, versenyképes tudás és a szülőföldön való boldogulás lehetőségének biztosítása. A mobilitás megteremtése érdekében szükséges a tehetséges, ám hátrányos helyzetű fiatalok érettségire és felvételre történő felkészítése, valamint számukra nyelvi, informatikai előkészítő képzések szervezése.
- A digitális oktatás előnyeinek érvényesítése, a távoktatás alkalmazása a vidéki falvakban élő gyerekeknek, az átképzésre váró felnőtteknek. Ehhez a különböző eszközök biztosítása.
- **Az 55 év feletti munkavállalók munkaerő-piaci helyzetének javítása**, a nyugdíj előtt álló honfitársaink munkaerő-piaci védelme.
- A foglalkoztathatóság és a munkavállalók munkaerőpiaci versenyképessége érdekében biztosítani kell az életen át tartó tanuláshoz való hozzájutást, annak minden feltételét.
- **Nyugdíjasok foglalkoztatásának támogatása.** Rugalmas korhatár bevezetése a nyugdíjrendszerben. A közsférában meglévő kényszer-nyugdíjazást meg kell szüntetni. Indokolt a nyugdíj melletti munkavégzés lehetőségének visszaállítása a közsférába.
- Korlátozottan képes foglalkoztatottak munkaerőpiaci pozícióinak támogatása.
- Kiemelt fontosságú az **anya- és családbarát szemlélet meghonosítása** minél szélesebb körben, így a munkahelyeken is, különös tekintettel a gyermeket egyedül nevelő anyákra és apákra.
- Célzott képzésekkel, támogatott foglalkoztatással, az utazás és szükség esetén a lakhatás támogatásával fogjuk **segíteni a mélyszegénységben, kistelepülésen élő emberek, köztük roma honfitársaink munkába állását.**
- Át kell tekinteni az EU-n kívüli állampolgárok magyarországi munkavállalási szabályainak rendszerét, a külföldi munkaerő megjelenése nem lehet eszköz a bérek letörésére, a magyar munkavállalói jogok sérelmére.
- **Közfoglalkoztatási rendszer átalakítása**, a bérezést, a képesítéseket, valamint a munkaerőpiacra való kijutást javítva. A közmunka, mint továbblépési lehetőség kiindulási pontja, közmunkabérek felülvizsgálata.
- **Az álláskeresési járadék folyósítási idejének kilenc hónapra növelése.** Emellett biztosítani kell a munkanélküli átképzési lehetőséget. Módosítani kell az álláskeresési járadék folyósítási idejének számítási szabályain.
- Az álláskeresők segítése karriercentrumokkal és a civil szervezetek bevonásával, illetve az aktív munkaerő-piaci eszközök, képzések és támogatások (mobilitási és lakbér-támogatás, mentorálás) rugalmas alkalmazásával.
- Munkaerő-piaci alap támogatása.

3. Bérlpolitika

- Olyan bérlpolitikai rendszer kidolgozására van szükség, ami megakadályozza a negatív bérlspirál kialakulását. A jelenlegi rendszerben a kormány hibás gazdaságpolitikájának következménye, hogy az inflációt a bérlből és fizetésből élőkkel fizettetik meg. A bérlk elértektelenedésének megakadályozására garanciális szabályozókat kell bevezetni.
- Az államnak példát kell mutatnia: **bérlemelést kell végrehajtani az állami alkalmazottak esetében**; a pedagógusok, ápolók, szociális munkások, rendőrök, tűzoltók, mentősök, óvodai és bölcsődei dolgozók, közigazgatásban dolgozók bérlemelése azért is fontos, mert az állam így közvetlenül tudja emelni a bérlszínt.
- **Be kell vezetni az európai minimálbérl-szabályozást.** Ezzel a lépéssel legalább 50 ezer forinttal emelkedne a magyar minimálbérl és ennyivel tolná feljebb a többi fizetést is. A minimálbérl emelésére több féle megközelítést, módszertant lehet kidolgozni.
- Tárgyalásokat kezdeményezünk **az európai minimálbérl keretrendszer hazai bevezetéséről.** Ennek érdekében a szociális partnerek bevonásával akcióprogramot kell kidolgozni, ösztönzőrendszerrel együtt.
- **Vissza kell állítani a minimálbérl és bérlminimum meghatározásának korábbi érdemi tripartit rendjét,** azaz a kormány csak a szociális partnerek megállapodását hirdeti ki rendeletében. Emellett korábban az OÉT ajánlást fogalmazott meg a keresetek növelésére vonatkozóan, amely – bár puha szabály – orientálta a bérltárgyalások szereplőit. Ezeken túl az állami vagy többségi állami tulajdonú vállalkozásoknál a tripartit megállapodásban megfogalmazott ajánlás szerint kell eljárni. A tárgyalásokon a tulajdonos által felhatalmazott menedzsmentnek kell a munkáltatói szerepet betölteni.
- A közzsférában dolgozók keresete az utóbbi években érdemben nem emelkedett, ezért az intézmények munkaerő-megtartó és -szerző képessége különösen ott vált gyengév, helyenként kritikussá, ahol alternatív pályák is rendelkezésre állnak (külföldi munkahely, magánszféra, pályaelhagyás). Ezért **tárgyalásokat kell kezdeményezni az érintett szakszervezetekkel és szakmai szervezetekkel a jelenlegi, néhány kivétellel egységes közalkalmazotti illetménytábla felváltásáról ágazati-szakmai bérltáblákra.** Olyan ágazati-szakmai illetményrendszereket indokolt kialakítani, amelyek díjjazzák az adott terület, szakma értékeit, miáltal ösztönzik a magasabb teljesítményt. Nem egyszerűen technikai kérdérlről van tehát szó, hanem arról, hogy tárgyalásokon és megállapodásokon keresztül nyíltan megfogalmazzuk az adott terület értékeit (érték-e az adott szakmában megszerzett tapasztalat, gyakorlat vagy sem; érték-e a nyelvtudás vagy sem; érték-e egy továbbképzés sikeres elvégzése, egy szakvizsga megszerzése, illetve kialakíthatók-e olyan teljesítménymutatók, amelyek segítségével a munka színvonala értékelhető stb.), s amelyekhez pozitív válasz esetén bérltételek rendelhetők. Tehát nemcsak a bérlkről, hanem a bérlrendszerekről, a bérlrendszerek reformjáról is beszélni kell.

4. Európai minimálbér-szabályozás Magyarországon

2022. októberében megszületett AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2022/2041 IRÁNYELVE (2022. október 19.) az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről.

A tagállamoknak 2024. november 15-ig kell elfogadniuk azokat a rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az irányelvben foglaltaknak megfeleljenek, amiről az Európai Bizottságot is tájékoztatni kell.

Hazánkban jogszabályban rögzítik a mindenkori minimálbér összegét, ami egyben azt is jelenti, hogy 2025-ben már kizárólag a meghatározott kritériumok szerint és bizonyos alapkövetelmények alkalmazásával lehet csak az adott évre vonatkozó legkisebb bér szintjét kihirdetni. A minimálberek megállapításához tehát az irányelvben is leírt kritériumok meghatározására van szükség.

Meghatározó szempont a kollektív tárgyalások általi lefedettség 80 %-os mértéke is. Az egyik legnagyobb kihívás az úgynevezett cselekvési terv kidolgozása, mivel hazánkban a szociális párbeszéd jelenlegi „intézményesített” formája nem biztosítja a szociális partnerek érdemi részvételét.

Megoldási javaslatok

Az irányelvnek két fő része van: a 80%-os lefedettség és a minimálbér szintjének megfelelő és transzparens meghatározása.

I. Minimálbér

Az irányelv szerint a tagállamok indikatív referenciaértékeket használhatnak a jogszabályban meghatározott minimálberek megfelelőségére vonatkozó értékelésükhöz. E célból alkalmazhatják a nemzetközi szinten általánosan használt indikatív referenciaértékeket – **például** a bruttó mediánbér 60 %-át és a bruttó átlagbér 50 %-át, vagy a nettó minimálbérnek a nettó átlagbér 50 %-ához vagy 60 %-ához viszonyított arányát – és/vagy nemzeti szinten alkalmazott indikatív referenciaértékeket.

Az alapvető referenciaértéknek lehetne tekinteni az úgynevezett társadalmi minimumot. Ez azt jelenti, hogy a minimálbér nettó értéke érje el a társadalmi minimum (és ne csak a létminimum!) szintjét. A társadalmi minimum szerény fogyasztási szintet jelent, az alapvető szükségletek kielégítésén felül, racionális gazdálkodás mellett olyan javak és szolgáltatások fogyasztására nyújt lehetőséget, amelyek a gazdasági, társadalmi, kulturális fejlettség adott szintjén már tömegigénnyé váltak. Ez a minimum némi átcsoportosítási, tartalék lehetőséget is ad rendkívüli esetekre.

Új Köztársaságért Alapítvány

Munkavállalói és Érdekegyeztetési Kabinet



II. A 80%-os lefedettség

Az irányelv egyik célja a **bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások hatókörébe tartozó munkavállalók számának növelése**. E cél elérése érdekében az országoknak elő kell segíteniük, hogy a szociális partnerek részt tudjanak venni a kollektív tárgyalásokban.

Azoknak a tagállamoknak, amelyekben a kollektív tárgyalások aránya nem éri el a 80%-ot, **cselekvési tervet** kell kidolgozniuk annak előmozdítására. A kollektív tárgyalások általi lefedettség fokozatos növelése érdekében a cselekvési tervnek egyértelmű ütemezést és konkrét intézkedéseket kell meghatározni.

A gazdaság szerkezetéből fakadóan is nagyon sok munkahelyen nincs kollektív szerződés és még több munkahelyen nincs szakszervezet. Az ezeken a területeken dolgozó munkavállalók érdekvédelmét **az ágazati érdekegyeztetés helyreállításával** és az ágazati, akár regionális szinten történő kollektív szerződések, vagy kollektív szerződés erejű megállapodások létrejöttét különböző szabályozó eszközök beépítésével segíteni kell. A szakszervezeti testületek- és az üzemi tanácsok érdemi joggyakorlását is meg kell teremteni. Elengedhetetlen feltétel a munkahelyi szakszervezetek részére az érdekképviselői munkához kötelezően biztosítandó infrastruktúra.

A minimálbér-szabályozás hazai sikeres alkalmazásához számos feltételnek kell megfelelni, továbbá a szociális partnerek érdemi bevonását vonja maga után. Annak érdekében, hogy ebben eredményeket tudjunk felmutatni a szociális partnerek együttműködését, a kormányzattal folytatott tárgyalások konszenzuson nyugvó kereteit törvényi szabályokkal szükséges megerősíteni.

5. Munkajog

Eltöröljük a rabszolgatörvényként elhíresült jogszabályt. Új szemléletű, a mai kornak és kihívásoknak megfelelő Munkatörvénykönyve kidolgozását kezdeményezzük. Fő törekvésünk, hogy minden dolgozó - függetlenül a foglalkoztatás, munkavállalás formájától, helyétől - ugyanazokkal a jogokkal és kötelezettségekkel rendelkezzen, figyelembe véve, hogy a versenyszféra és a közszolgáltatások szabályozása nem lehet minden tekintetben azonos. Az állam deklarált feladatának tekintjük, hogy jogalkotással olyan egyensúlyi szabályozást alakítson ki a munkavállalók és a munkaadók között, amivel a munkavállalóknak erősebb jogvédelmet biztosít, csökkentve a munkaviszonyban kialakult kiszolgáltatottság mértékét.

Szükséges a Munka Törvénykönyve, illetve általában a munkajogi szabályok módosítása. Ezért tárgyalásokat kell kezdeményezni a szakszervezetekkel és a munkáltatói érdekképviselőkkel az indokolt módosításokról. Ez azt is jelenti, hogy a tárgyalások megkezdése előtt nem vállalunk kötelezettséget intézkedésekre, csupán jelezzük, hogy melyek azok a változtatások, amelyekre kormányra kerülés esetén készen állunk.

Új Köztársaságért Alapítvány

Munkavállalói és Érdekegyeztetési Kabinet



Ennek megfelelően tárgyalásokat kezdeményezünk

- a. a *Munka Törvénykönyve* felülvizsgálatáról. Ezen belül különösen
 - a kollektív – szakszervezeti - jogok megerősítéséről;
 - a munkaidő-keret szabályairól;
 - az atipikus foglalkoztatás segítéséről, ideértve a távmunkát és az otthon végzett munkát.
- b. a *közszféra* munkajogi szabályainak felülvizsgálatáról. Ezen belül különösen
 - az igazgatási jellegű szabályozás visszaszorításáról, illetve az alkalmazottak jogainak megerősítéséről;
 - a megszüntetett közalkalmazotti jogállások, valamint a közszolgálati felülvizsgálatára van szükség. Az érdekképviselőkkel folytatott egyeztetések során ki kell alakítani a lehetséges módosításokat, megoldási javaslatokat.
 - ágazati-szakmai bértáblák fokozatos bevezetéséről.
- c. A *sztrájk törvény* módosításával a sztrájk jog gyakorlati érvényesülésének a feltételeinek megteremtéséről, különös tekintettel az „elészséges szolgáltatások” újraszabályozására.
- d. Az állam által finanszírozott, az egész országban elérhető jogsegélyszolgálatot hozunk létre a munkavállalók számára. A rendszer részletes kidolgozására, működtetésére az érdekképviselőknek közösen kell javaslatokat kidolgoznia.

6. Sztrájkjog

Az oktatásban jelenleg zajló események is rávilágítottak arra, hogy súlyos problémák vannak Magyarországon a sztrájkjoggal. Sok esetben a munkavállalók azzal nem élhetnek, vagy nem élhetnek következmény nélkül. A sztrájkjogot az 1989. évi VII. Törvény szabályozza, amit a 2010. évi CLXXVIII. Törvény módosított. Ez a módosítás jelentette, hogy szigorú keretek közé került a sztrájk. A törvényt módosítás előtti időben a sztrájk szinte mindennaposnak számított Magyarországon. Azóta pedig nem hallani nagyobb többnapos, szervezett munkabeszüntetésről. Az okok nem kizárólag a TRv módosításaiban keresendők, hiszen a munkavállalók elért eredményei nem javultak, sőt rosszabbak lettek, mint a TRv módosítás előtt. A FIDESZ 13 éves kormányzása olyan körülmények közé terelte mind a munkavállalókat, mind a szakszervezeteket, melyek kiszolgáltatottságukhoz vezetett és ez gátolta a direkt akciók szervezését.

Mit kell tenni?

- **Új sztrájk törvényre van szükség**, melynek kidolgozásába be kell vonni a szakszervezeteket és a munkáltatói szövetségeket.
- **Pontosítani kell az elégséges szolgáltatások** mértékének a sztrájk jog alkalmazását korlátozó és betarthatatlan meghatározását. A jelenlegi szabály helyett az érintett felek megállapodási kötelezettségét kell előírni, amelynek elmaradása esetén döntőbírói eljárásra van szükség pontos határidőkkel.
- **Meg kell szabni a szankcionálás pontos büntetési tételét.** Jogszerű sztrájk esetén szóba sem jöhet a szankcionálás.
- **Engedni kell az államigazgatásban dolgozóknak is a sztrájkot**, akkor is, ha ebben az esetben létezik sztrájk megállapodás a szakszervezetek és a minisztériumok között.

Új Köztársaságért Alapítvány

Munkavállalói és Érdekegyeztetési Kabinet



- Az előzetes egyeztetési eljárások jelenlegi törvényi szabályozásának felülvizsgálata szükséges.
- Újjá kell szervezni a munkaügyi közvetítői és döntőbírói szolgálatot. Az eredményes érdekegyeztetést, elsősorban a kollektív szerződések létrejöttét, illetve a munkaügyi konfliktusok békés rendezését segíti egy független harmadik fél bevonása az egyeztetésekbe.

7. Munkavédelem, munkaügyi ellenőrzés

Az elsődleges cél a megelőzés, és az, hogy minden dolgozó ember (függetlenül a foglalkoztatás formájától) számára biztosítható legyen az **egészséges, biztonságos munkavégzés feltétele** és a teljes munkaélet során biztosítható legyen az egészségük. Az ehhez szükséges feltétel biztosítása a munkáltatók egyetemleges felelőssége. Szükséges a Munkavédelmi Törvény, a munkáltatók jogszerű működésének, a hatékony munkavédelmi ellenőrzési rendszer feltételeinek áttekintése. Az előző évek gazdasági és anyagi szemlélete helyett ember- és családközpontú munkavédelemre van szükség. A régi, rövidtávú, adóbevételek szempontjából meghatározott munkavédelem helyett a jövőben új, hosszú távú, a nemzet, a társadalom, a családok fennmaradása, a gyermekek egészséges fejlődése, anyagi biztonsága érdekében történő munkavédelmet kell preferálni. **Ezért a munkavédelmet egységes egészként, szociális munkavédelemként kell kezelni. Ezt a gondolatmenetet követve nem beszélhetünk munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzésről külön-külön, hanem munkavédelmi-munkaügyi, úgynevezett szociális munkavédelmi ellenőrzésről beszélünk.**

A **munkaügyi ellenőrzésről** szóló 1996. évi LXXV. Törvénynek érvényt szerezve cél a nem jogszerű foglalkoztatás valamennyi módozatának visszaszorítása, a munkabér-fizetésre, a szabadság kivételére, az esélyegyenlőség biztosítására, a nők-, a gyermeküket egyedül nevelő szülők- és a fiatalok foglalkoztatására, a munkaerő kölcsönzésre, valamint a külföldiek magyarországi alkalmazására vonatkozó szabályok betartatása.

Új munkavédelmi program elkészítése, A program fő szempontjai:

- Állandó felügyelői jelenlét
- Megelőző tájékoztatás, tanácsadás
- Kellően súlyozott szankcionálás
- Együttműködés és iránymutatás a szakemberképzésben

A program az alábbi öt pilléren nyugszik:

1. Törvényesség
 - Személyi, szervezeti, jogszabályi környezet átalakítása, erősítése
 - Jogszabályok előkészítése, belső kontroll-rendszer kialakítása
2. Szervezeti struktúra hatékonyabbá tétele, személyi feltételek biztosítása
3. Tárgyi feltételek
4. A gazdálkodás hatékonysága
5. Együttműködés az érdekképviseleti, civil szervezetekkel, kamarákkal, társhatóságokkal, munkaadókkal, munkavállalókkal, más országok felügyelőségeivel

Új Köztársaságért Alapítvány Munkavállalói és Érdekegyeztetési Kabinet



Ennek érdekében visszaállítjuk az önálló munkaügyi és munkavédelmi ellenőrző hatóságot. Ennek kidolgozásába és működtetésébe, az ellenőrzésekben jogszabályba foglaltak szerinti szerepet kapnak a szakszervezetek is. Mind a munkaügyi, mind a munkavédelmi ellenőrzés rendszere esetében **célnek tekintjük a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) ajánlását, hogy 10.000 dolgozóra egy munkaügyi/munkavédelmi ellenőr jusson** – ez 460 ellenőrt jelent ma Magyarországon. Az egészséges, biztonságos munkavégzés kereteinek biztosításához és a jogszerű foglalkoztatás érdekében **meg kell erősíteni a szakszervezetek és a munkavédelmi képviselők érdemi szerepének lehetőségét.**

Meg kell erősíteni továbbá a munkavédelmi szakember és munkavédelmi képviselő képzést, továbbképzést, valamint jogszabályban foglaltaknak megfelelően kívánjuk működtetni a munkavédelmi szakemberek nyilvántartását. A munkavégzéssel összefüggő balesetek és megbetegedések számának csökkentése érdekében fontos eszköz **az önálló balesetbiztosítási rendszer, melyet létre kívánunk hozni.** Ugyancsak **elengedhetetlen a foglalkozás egészségügy rendszerének alapvető átalakítása,** hogy valódi védelmet adjon az egészséges munkavégzési feltételek biztosításához.

Cél egy új munkavédelmi kultúra kialakítása, amihez a közoktatásban, a szakképzésben és a felsőoktatásban megfelelő ismereteket kell adni.

8. Szakképzés

Az Orbán kormányok torzult gazdaságpolitikája a fejlődést az olcsó munkaerőn alapuló alacsony hozzáadott értékű beszállító gazdaságban látja. Ezt szem előtt tartva az évtized két fontos oktatáspolitikai törekvése az volt, hogy **a diákokat minél előbb a munkaerőpiacra tereljék, illetve a szakképzésre tolják át a hangsúlyt.** Ennek szellemében csökkentették az iskolakötelezettség korhatárát 18-ról 16-ra, megnehezítették az államilag finanszírozott képzésre való bejutást, valamint a felsőoktatásra felkészítő gimnáziumok felől a szakképzés irányába igyekeztek terelni a diákokat.

Az elmúlt évek reformjai megszüntették azt a lehetőséget, hogy a szakképző iskolák hallgatói általános középiskolai érettségi vizsgát tegyenek. Ez jelentősen csökkenti a szakképző iskolákban tanuló diákok továbbtanulási és karrierlehetőségeit. A tantervi újítások is gyengítették a diákok felzárkózási esélyeit. 2013-ban ugyanis a szakközépiskolák hároméves képzéseiben (most már szakképző iskolák), illetve a szakgimnáziumi (jelenleg technikumi) tantervekben is jelentősen csökkentették a közismereti tárgyak súlyát.

Az oktatás terén megmutatkozó egyenlőtlenség, ami már korai gyermekkorban is jelentős, erősen korlátozza a társadalmi mobilitást. Általános probléma az is, hogy **a 15 évesek alapképességeinek átlagos szintje jelentősen elmarad az uniós átlagtól, és ez ráadásul 2009 óta romlott.** A szakképzésbe, főként a hároméves, érettségit nem adó szakképző iskolákba, eleve alacsonyabb képességűek kerülnek be, és **a középiskolai évek alatt csak tovább mélyülnek a képességbeli különbségek.**

Új Köztársaságért Alapítvány Munkavállalói és Érdekegyeztetési Kabinet



Így aztán kevésbé lesz esélyük olyan készségeket megszerezni, amely jobban felvértezi őket a jövő munkaerőpiacára. Később már a felnőttképzési rendszer sem képes a hiányzó alapkészségek pótlására. Az általános készségek fejlettsége pedig erősen összefügg azzal, hogy mennyire lesz sikeres a munkaerőpiacon valaki. A szakképzést érintő másik két probléma az oktatáshoz hasonlóan az egyre erősödő **tanárhány**, illetve az **erős központosítás**.

Megoldási javaslatok

Az egyik legfontosabb feladat nem is közvetlen a szakképzésen múlik, hanem az oktatáspolitikai sürgős reformjára van szükség. El kell ugyanis érni az alapkészségek megerősítését, fel kell számolni a hátrányos helyzetűek szegregációját. Meg kell teremteni az oktatási rendszernek azon szerepét, hogy **elősegítse a társadalmi mobilitást**. Ez az oktatás- és szociálpolitika közös feladata. A szakképzésben a szakma mellett **továbbra is hangsúlyt kell fektetni az alapkészségek elsajátítására**, illetve **lehetővé kell tenni** a szakiskolákban tanulók számára az érettségit, és ezáltal a felsőoktatáshoz való hozzáférést. A szakképzés, ideértve a duális képzés tanterveit és minőségbiztosítási rendszerét csakis a **szociális partnerekkel együtt szabad megtervezni**. Az **ESZA Plusz pénzek hatékony felhasználásával** kell a szakképzést, és a felnőttképzést tovább fejleszteni, a nyelvi, digitális kulcskompetenciákat megerősíteni, valamint a képzésben résztvevők azon készségeit fejleszteni, amit más területeken is fel tudnak használni, illetve az egész életen át tartó tanulás képességét fejleszti. Fontos lenne bevezetni egy olyan rendszert, ami a formális oktatáson túl, a különböző munka által vagy informális úton megszerzett készségeket is elismeri, és bizonyítja annak meglétét.

A képzési tervekbe be kell építeni az emberi, munkavállalói és szakszervezeti (kollektív) jogok megismertetését szolgáló tananyagokat.