

## **Tisztességes béreket!**

**A Magyar Szocialista Párt azt tekinti céljának, hogy megszűnjön a dolgozói szegénység, ezért emelni javasolja a minimálbért és a garantált bérminimumot és adómentessé javasolja tenni azokat. A mai, gyorsan változó világban többre van szükség, mint a számos európai országban jól működő jelenlegi munkaügyi rendszer honosítására. Annak érdekében, hogy Magyarország lépést tartson a 21. századdal a munkaügyi viszonyok teljes körű korszerűsítésére is szükség van. Erre mutatott rá az ellenzéki pártok közös fellépése a rabszolga törvény ellen.**

Öt-tíz éves távlatban a munkaviszonyok gyökeres átalakulása várható. Az európai országokban a munkahelyek 30-60 százaléka megszűnik, a követelmények átalakulnak, s az átállásra való felkészülés számos országban elkezdődött. A digitalizáció-, a mesterséges intelligencia-, a home office elterjedése a munkaügyi kultúra terén is az állandó változást, fejlesztést teszi alapvető követelményé. Magyarországon a legfontosabb kihívás a 700 000 kisvállalat (családtagokkal több, mint 2 millió ember!) helyzete, versenyképessé tétele, s munkaügyi feltételeinek megteremtése.

### **A látszat csal: nehéz munkához és tisztességes bérhez jutni**

**Magyarországon az álláskeresők száma ma is többszöröse az üres álláshelyek számának. Eközben az aktív korúak számára nyújtott jövedelempótló ellátások az esetek nagy részében minimális megélhetést sem biztosítanak. Az átlagos munkavállaló bére is alig fedezi a megélhetési költségeket, és a nők esetében el sem éri azokat. Ma még fel sem becsülhető, hogy a koronavírus-járvány gazdasági hatásai milyen mértékig rontják tovább a dolgozók életkörülményeit. Az érdekegyeztetés, ami a társadalom stabilitásának eszköze lenne, csak formálisan működik, és így a felhalmozódott feszültségek tovább nőnek.**

**A Fidesz-KDNP-kormány foglalkoztatáspolitikai eszközei hatástalanok a gazdasági struktúra anomáliái, a korrupció és az instabil jogi környezet miatt. Hiába van számos, bár nehezen áttekinthető támogatási forma, ezek hatékonyságát megkérdőjelezi, hogy a támogatások főleg a Fideszhez közelálló szervezetekhez, illetve munkáltatókhoz jutnak, a gazdasági és szociális szempontok helyett a lojalitás a legfontosabb kritérium. A hatalom megtartása érdekében még azokat a támogatásokat is elfecsérlik, melyek sokak számára a túlélést biztosítaná.**

1) 2016. évtől egészen 2020-ig öt év alatt 350 euróról 500 euró közelébe emelkedett a magyar minimálbér, ami 38,7%-os növekedést jelent. Ezzel szemben Lengyelországban 40,8%-kal, Szlovákiában 43,2%-kal, Csehországban pedig 56,8%-kal emelkedett ugyanezen idő alatt a minimálbér. Mindössze három ország volt az Európai Unióban, ahol a minimálbér szintje még a magyarországit sem érte el: Lettország (430 euró), Románia (466 euró) és Bulgária (312 euró). Ma már csak Bulgáriában alacsonyabb a minimálbér, mint nálunk, miközben a Fidesz-KDNP-kormány a munkáltatók képviselőinél ezt is csak úgy érte el, hogy csökkentette hozzájárulásokat a nyugdíj és egészségügyi alaphoz. Magyarországgal határos további EU-s országok közül: Horvátországban 546 euró, Szlovéniában 941 euró a minimálbér. A minimálbért alkalmazó 21 uniós ország közül 10-ben már 2020-ban magasabb volt a minimálbér, mint 750 euró.

2) A közszférában dolgozók keresete az utóbbi években érdemben nem emelkedett, ezért az intézmények munkaerőmegtartó és -vonzó képessége különösen gyengévé, helyenként kritikussá vált, főleg ott, ahol alternatív pályák is rendelkezésre állnak (külföldi munkahely, magánszféra, pályaelhagyás). A közalkalmazotti bértábla tételeit a Fidesz-KDNP kormány egyszer sem emelte, ezért az alkalmatlan az illetmények szabályozására. Ráadásul a csupán a munkakör ellátásához szükséges képzettséget és a szolgálati időt figyelembe vevő tábla elavult, nem képes figyelembe venni az ágazat- és szakmaspecifikus követelményeket, így motivációs ereje sincsen. Emellett egyre több terület (pedagógusok, orvosok) kapnak önálló előmeneteli táblát, általában érdemi egyeztetés nélkül, aminek következtében nem élvezik az érintett közalkalmazottak támogatását. Új, erősödő tendencia a közalkalmazottak kiszervezése, azaz átsorolása a Munka Törvénykönyve hatálya alá, ami csak az érintettek kiszolgáltatottságát növeli.

3) A Fidesz-KDNP-kormány az érdekegyeztetést – amely hatással lehetne a verseny szféra dolgozóinak bérezésére – tudatosan és következetesen kikerüli. Egyfelől többé-kevésbé megfelelő jogszabályokat vezetett be az érdekegyeztetés működtetésére, másfelől azonban a mindennapi gyakorlatban rendszeresen figyelmen kívül hagyja azokat. Az Országos Érdekegyeztető Tanács megszüntetésével elmaradtak a kormányzat és a szociális partnerek közötti jogszabály-egyeztetések, s ezzel eltűnt a készülő kormányzati intézkedések rendszerszintű befolyásolásának lehetősége. Az OÉT helyébe lépő Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács – nem véletlenül – ismeretlen maradt a közvélemény számára, hiszen a résztvevők tájékoztatásán túl semmilyen más funkciót

(konzultációk, megállapodások kidolgozása és jóváhagyása) nem gyakorol. Mindezek eredményeként megszűnt a szociális partnerség, a bérek és juttatások alakulása fölött szinte kizárólagosan a piac ereje uralkodik, tovább bomlasztva a társadalom szövetét.

4) A Fidesz-KDNP-kormány által bevezetett szabályozás kiszolgáltatott, esetenként megalázó helyzetbe hozza a közfoglalkoztatottakat. Így a minimálbér alatti fizetés és számos, a munkavállalók érdekét vagy egészségét védő munkajogi és munkavédelmi szabály hatályon kívül helyezése miatt a közmunkát végzők méltatlan helyzetben vannak. A közmunka 2010 után létrehozott rendszere csapdaként működik: minél tovább marad valaki közfoglalkoztatott, annál nehezebben szabadul belőle. Ráadásul semmi nem indokolja, hogy a munkavégzésért miért nem jár minimálbér, leszámítva, hogy így kisebb a ráfordítás, és több helyütt hozható létre a csapdarendszer.

A közmunka preferálása a szociális ellátások helyett és a tankötelezettség leszállítása olyan kombinációt hozott létre, amely az iskolai lemorzsolódást<sup>1</sup> növeli. Számos kutatásból tudjuk azt is, hogy a közmunka a helyi hatalomgyakorlás, sőt a szavazatkikényszerítés<sup>2</sup> egyik legfontosabb eszköze, miközben alkalmatlan<sup>3</sup> a regionális munkaerőpiac megszervezésére. Azzal, hogy a minimálbér kevesebb mint feléért – és minden más lehetőség megvonásával – a településhez köti a munkaképes korú felnőtteket, blokkol mindennemű társadalmi mobilitást. Eközben a közmunkás a segélynél magasabb, tartósan kalkulálható közmunkabért látja, amelynek megtartása érdekében betartja az annak megszerzéséhez szükséges játékszabályokat.

5) A magyar munkaügyi szervezet elsősorban a folyamatos átszervezések, belső létszámcsökkentések miatt csak a hatósági tevékenységet képes ellátni. A megyei munkaügyi központok, 2011. január 1-től – kirendeltségeikkel együtt – betagozódtak a területi kormányhivatalokba. 2013. január 1-től pedig a kirendeltségek a járási hivatalokhoz kerültek. Nem valósult meg a munkaerőpiaci folyamatok nyomon követése, az „érje meg dolgozni” csak szlogen maradt. A Fidesz-KDNP kormány intézkedéseinek eredményeként a szakmai munka háttérbe szorult, sok esetben áttekinthetetlen, rendelettel csak későbbiekben lefedett irányítási és feladat-meghatározási rendszer alakult ki.

<sup>1</sup> [https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2020/01/mt\\_2018\\_hun.pdf](https://www.mtakti.hu/wp-content/uploads/2020/01/mt_2018_hun.pdf)

<sup>2</sup> [https://21kutatokozpont.hu/wp-content/uploads/2020/06/Fidesz\\_titok\\_21\\_Kutatóközpont\\_tanulmány.pdf](https://21kutatokozpont.hu/wp-content/uploads/2020/06/Fidesz_titok_21_Kutatóközpont_tanulmány.pdf)

<sup>3</sup> [http://www.esely.org/kiadvanyok/2016\\_1/2016-1\\_2-1\\_Varadi\\_Ertekeremto\\_kozfoglalkoztatás.pdf](http://www.esely.org/kiadvanyok/2016_1/2016-1_2-1_Varadi_Ertekeremto_kozfoglalkoztatás.pdf)

## A szolidaritásé a jövő

### *Legyen munka és tisztességes bér!*

Tiszteljük az emberek munkáját, mert ez biztosítja a társadalom működését, megélhetést ad a családoknak és méltóságot az egyéneknek. Ezért tartjuk alapvető emberi jognak, hogy mindenkinek a tudásának és tehetségének megfelelő munkahelye és jövedelme legyen. Ennek alapfeltétele, hogy kisgyerekkortól kezdődően a tanulási feltételek tegyék lehetővé a minél magasabb végzettség és szakmai tudás megszerzését és az államilag támogatott élethosszig tartó tanulást. Tudatában vagyunk annak, hogy a jelentős csoportjaiban meglévő és folytatódó elszegényedést, az ebből esetleg bekövetkező társadalmi robbanást, csak a tisztességes megélhetést biztosító munkalehetőségek megőrzésével és újak létrehozásával lehet elkerülni.

Meg kell változtatni azt a helyzetet, hogy Magyarországon az egyik legalacsonyabb Európában a foglalkoztatottság, viszont akik munkát vállalnak, azok kénytelenek sokkal többet dolgozni, mint máshol. A Magyar Szocialista Párt álláspontja szerint a legjobb foglalkoztatáspolitikai a jó gazdaság- és társadalompolitika, amely megfelel a versenyképesség kritériumainak is. A Magyar Szocialista Párt a foglalkoztatás növelését, a munkanélküliség csökkentését és alacsony szinten tartását, illetve olyan bérszínvonal elérését javasolja, amely tisztességes megélhetést biztosít.

1) A Magyar Szocialista Párt azt javasolja, hogy minden dolgozó ugyanazokkal a jogokkal rendelkezzen: ne legyen állás munkaszerződés és tisztességes fizetés nélkül. Kezdeményezzük a szakszervezetek és a munkaadók szervezetei közötti ágazati szintű bér- és termelékenységi megállapodások megkötését és a kollektív megállapodások rendszerének kiterjesztését az ágazatok többségére. Az MSZP mindenütt azért fog fellépni, hogy érvényesüljön az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elve. Ne legyen különbség az azonos munkát végző férfiak és nők, valamint az ország különböző részein dolgozók bére között. Szükségesnek tartjuk a „cafetéria” korábbi szabályainak visszaállítását, hogy a munkavállaló a fizetése mellett a lakhatásához, a munkába járás költségeihez és gyermekei iskoláztatásához támogatást kapjon.

2) A fordulópont a minimálbér felzárkóztatása és fokozatos emelése lehet. A Magyar Szocialista Párt azt az álláspontot képviseli, hogy első lépésben a magyar minimálbér mértéke legyen a legmagasabb a visegrádi országok körében, és utána fokozatosan közeledjen a közepesen fejlett uniós tagországokban alkalmazott minimálbér

szintjéhez. Javasoljuk adómentessé tenni, így 15 százalékkal többet vinne haza a munkavállaló. Támogatjuk, hogy a minimálbér mértékének meghatározására közös európai szabályozás kerüljön bevezetésre (az adott ország átlagbérének 60%-a), de legyen egy minimális értéke is, amelyet minden tagállamban biztosítsanak.

- Az állam a versenyszférában csak korlátozottan befolyásolhatja a bérek alakulását: csupán a minimálbért és a legalább középfokú végzettséget igénylő munkakörökhöz kapcsolódó garantált bérminimumot határozhatja meg. Ezek fenntartására szükség van, helyre kell állítani azonban a meghatározás korábbi háromoldali rendjét, azaz a kormány csak a szociális partnerek megállapodását hirdeti ki rendeletében. Az OÉT (vagy más hasonló háromoldalú forma) ajánlást fogalmazzon meg a keresetek növelésére vonatkozóan, amely orientálja a bértárgyalások szereplőit. Kezdeményezni fogjuk, hogy Magyarországon maximalizálják a vállalatokon belüli bérkülönbségeket, és így is útját álljuk az irreálisan magas vezetői fizetéseknek. A vállalatvezetők bónusza ne haladhassa majd meg az alapbérük 20 százalékát, és a minimálbér tízszeresét meghaladó vezetői bér a feletti része ne legyen levonható a vállalat adóalapjából költségként.

- A közsférában az állam szerepe meghatározó. Ezért tárgyalásokat kell kezdeményezni az érintett szakszervezetekkel és szakmai szervezetekkel a jelenlegi, néhány kivétellel egységes közalkalmazotti illetménytábla felváltásáról ágazati-szakmai bértáblákra. Olyan ágazati-szakmai illetményrendszereket indokolt kialakítani, amelyek díjazzák az adott terület, szakma értékeit, miáltal ösztönzik a magasabb teljesítményt. Nem egyszerűen technikai kérdésről 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, s amelyekhez pozitív válasz esetén bértételek rendelhetők. (A rendszer részleteit a Melléklet 2. tartalmazza.) A bérrendszeren belüli mélységek, perspektívák biztosítása fontos tényezője egy igazságos bérrendszernek. Ahhoz, hogy életpályában gondolkodhassanak a közigazgatásban, a közszolgáltatások bármely területén dolgozók, a bérkategóriák között megfelelő távolságokat kell kialakítani.

**3) A Magyar Szocialista Párt véleménye szerint a foglalkoztatás növelését, a munkanélküliség csökkentését össze kell kapcsolni a hatékonysági követelményekkel, mindenekelőtt a versenyképesség javításával.** A feladat ezért a hatékony, minél nagyobb hozzáadott értéket előállító foglalkoztatottak számának a növelése. (Munkahelyeket a versenyképes technológia kialakításának elhanyagolásával, sőt akár a bürokrácia növelésével, vagy éppen értelmetlen látszatomunkák támogatásával is lehet létrehozni; ezt azonban nem tekintjük követendő útnak a foglalkoztatás bővítésére.) Ezért kiemelkedő jelentősége van annak, hogy a teljesítményelvet állítsuk a középpontba, miközben a nem önhibájukból hátrányos helyzetűek támogatására esélynövelő szabályokat alkalmazzunk. Ehhez mindenekelőtt átláthatóvá és ellenőrizhetővé kell tenni a közigazgatást, a döntéseket, a pályázatokat.

**A MSZP azt javasolja, hogy az állam a foglalkoztatás bővítését keresleti oldalról ösztönző szabályozással (megfelelő gazdaságpolitika, ezen belül adórendszer, jogbiztonság, kiszámíthatóság), illetve különféle támogatásokkal segítse.** A foglalkoztatást közvetlenül befolyásoló politikák közül kiemelt jelentősége legyen az állam szerepének a foglalkoztatás költségeinek alakulásában, a támogatáspolitikában, a közfoglalkoztatási és a térségi programokban.

**4) A Magyar Szocialista Párt a munka törvénykönyvének brutálisan korlátozó rendelkezései helyett megerősíteni javasolja a munkavállalók kollektív és egyéni jogait.** A munkajogi szabályoknak egyidejűleg kell két követelménynek megfelelni:

- teremtsenek védelmet a munkavállalók számára, figyelemmel arra, hogy általában a munkavállaló helyzete kiszolgáltatottabb, s ehhez az üzemi tanácsok megalakítását segítsék elő;

- legyenek megfelelően rugalmasok, ami alatt nem csak azt értjük, hogy támogassák a munkáltatókat a minél hatékonyabb gazdálkodásban, munkaszervezésben, hanem azt is, hogy e mellett a munkavállalókat is segítsék a vállalkozás céljaihoz való alkalmazkodásban, a feladatok minőségi teljesítésében (a munkahelyi és a családi élet összehangolását lehetővé tevő munkaszervezési, munkaidő-beosztási szabályokkal).

A két érdek, a két követelmény összehangolása folyamatos párbeszédet igényel az érintett felek között. Ezért a Magyar Szocialista Párt azt javasolja, hogy az új kormány kezdeményezzen tárgyalásokat a szakszervezetekkel és a munkáltatói érdekképviselletekkel az indokolt módosításokról, illetve kérjen tőlük javaslatokat. Különösen a következőkre:

- a kollektív jogok megerősítése;
- a munkaidő-keret szabályai;
- az atipikus foglalkoztatás segítése, ideértve a távmunkát és az otthon végzett munkát is.

Vannak azonban olyan minimumkövetelmények, amelyek teljesítését az MSZP különösen fontosnak tartja: a próbaidő ne lehessen több 3 hónapnál, és a heti munkaidőkeret semmilyen körülmények közt se haladhassa meg a 48 órát. A túlórák száma az évi 250 óránál csak akkor lehessen több, ha ezt kollektív szerződés engedi meg.

Tárgyalásokat javaslunk a közszféra munkajogi szabályainak felülvizsgálatáról is. Ezen belül különösen:

- az igazgatási jellegű szabályozás visszaszorításáról, illetve az alkalmazottak jogainak megerősítéséről;
- a megszüntetett közalkalmazotti jogállás visszaállításáról.

5) A Magyar Szocialista Párt a foglalkoztatás költségeinek csökkentését a közérdek és a vállalati érdek összhangjának megteremtésével javasolja megvalósítani. Az MSZP álláspontja szerint elfogadhatatlan, hogy az egészségügyi ellátást, a nyugdíjfizetést és munkanélküliek ellátását szolgáló álló alap feltöltése egyre inkább csak a munkavállalókat terheli. Ezért azt javasoljuk, hogy a munkáltatói járulék (szociális hozzájárulási adó) a munkavállalók által fizetett járulékkal azonos mértékű legyen. Az élők munkaterhek csökkentésére álláspontunk szerint differenciáltan, a leghátrányosabb rétegek (szakképzetlenek, pályakezdők, kisgyermekes anyák, ötven év felettiek) esetében van szükség. Olyan konstrukcióban, amiben a támogatás elég nagy a vállalatok érdeklődésének felkeltéséhez, de mérsékeli a holtteherveszteséget, azaz annak a kockázatát, hogy a szubvenció olyan célt támogat, ami e nélkül is megvalósulna.

Ilyen lehet javaslatunk szerint, ha a rendszer egy első szakaszban alacsony összegű támogatást nyújt, rövid időre (3 hónapra), majd nagyobb összegűt, hosszabb időre akkor, ha a vállalat határozott időre szóló munkaszerződést köt az első ütemben kipróbált munkavállalóval. A munkaszerződést ebben az esetben csak csődeljárás esetén vagy a támogatás visszafizetésével lehetne felmondani. Egy ilyen rendszer jól szolgálná azt, hogy a képzetlen munkanélküliek minél nagyobb számban forduljanak meg valódi munkahelyeken, és közülük kiemelkedhessenek a munkára, illetve az adott munkához szükséges képzésre leginkább alkalmasak. A hosszabb támogatásnak legyen feltétele egy – az előbbieken

már körvonalazott komplex projekt támogatási rendszer keretében – a munkavállalónak a munka fejlettebb szinten történő elvégzéséhez szükséges képzésre irányításának és támogatásának. A képzetlen munkaerő számára nagyobb biztonságot és motivációt nyújt egy, az adott munkavégzés mellett megvalósuló képzés, és egyúttal lehetőséget teremt arra, hogy képessé váljon kitörni a szakképzetlenségből.

A Magyar Szocialista Párt a foglalkoztatás egyéb béren kívüli költségeinek csökkentését is szükségesnek tartja. A foglalkoztatást gyakran a munkahelytől való távolság akadályozza, ezért – a munkaügyi kirendeltségeken keresztül – egyénre szabottan kell segíteni a mobilitás növelését, vagyis az utazás vagy éppen az albérlet költségeinek a megfizetését. Ugyancsak megoldandó a foglalkoztatáshoz kapcsolódó adminisztrációs költségek csökkentése, ami elsősorban a kisvállalkozások számára jelenthet komoly könnyebbséget.

6) A Magyar Szocialista Párt azt javasolja, hogy a hátrányos helyzetű csoportok – szakképzetlenek, fogyatékosok –, esetében legyen lehetőség rövidebb-hosszabb idejű támogatott foglalkoztatásra. A szakképzetlenek bevonása a foglalkoztatásba különösen nehéz, mert számos ok miatt nem képesek a megfelelő eredmény előállítására. Ezért foglalkoztatási szempontból esetenként kevésbé gazdaságos vállalkozások támogatása is indokolt lehet, ha ez a munkahely megőrzését eredményezheti, időt hagy a vállalkozás korszerűsítésére, a foglalkoztatottak versenyképes tudás megszerzését eredményező átképzésére és piacot teremt. A pályázati rendszert átláthatóvá kell tenni, azaz a szociális partnereket be kell vonni a kiírásba és az elbírálásba (a cél ezzel a bizalom növelése), továbbá a bírálat kritériumait is előre meg kell hirdetni, az eredményt és a bírálók névsorát nyilvánosságra kell hozni, az elutasított pályázatoknál pedig indokolni kell az elutasítást.

7) A Magyar Szocialista Párt a mai közmunka mellett a támogatott foglalkoztatás bevezetését kezdeményezi, amelynek forrásaihoz pályázati formában bárki – vállalkozás, önkormányzat – hozzájuthat. Ebben az értelemben közmunkának csak a kizárólag állami közszolgáltatást végző munkát tekintjük, amelynek célja valós feladat elvégzése, más módon elhelyezkedni nem képes munkanélküliekkel. Ugyanakkor a jövőben sokkal nagyobb szerepet kell kapnia a képzésüknek, az alapvető kompetenciák megszerzésének, illetve a szociális gazdaság támogatásának. A központi kérdés összességében a közmunka csapdajellegének felszámolása. Az értelmes értékteremtő munka természetesen mindig hasznos, mert egyaránt növeli a társadalmi megbecsülést és az önbecsülést.



A cél a közmunka nagyobb anyagi megbecsülése, azon kívül pedig a tanulókkal, a felnőttoktatással, a képzési és átképzési programokkal, a munkakeresést segítő szolgáltatásokkal való szoros összekapcsolása. Így létrehozható a piaci keresetek és a közmunkabér új, magasabb szinten beálló egyensúlya, rugalmassá válik az átmenet a képzések és a közmunka között, a képzetlenebb munkaerő elvándorlását a települések fejlesztésével elért megtartó erő ellensúlyozza, és a helyben elérhető szociális szolgáltatások is megfelelő normatív finanszírozásban részesülnek.

**A Magyar Szocialista Párt által javasolt foglalkoztatási támogatás új rendszere három komponensből állna:**

- **Támogatott foglalkoztatás, amihez bármelyik foglalkoztató hozzájuthat pályázati úton. Támogatásként a bérjárulék részbeni vagy teljes elengedése nyújtható, meghatározott idejű foglalkoztatási kötelezettség mellett.**

- **Közmunka, amely csak állami közszolgáltatásra vehető igénybe, és támogatásként a foglalkoztatás teljes költsége megkapható.**

- **Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának segítése.** Az állam, mint munkáltató kötelezi magát foglalkoztatási kvóták alkalmazására, és erre ösztönzi a magánvállalkozásokat is, másrészt kiszélesíti a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. programjait.

**Az MSZP fontosnak tartja, hogy:**

- **a közmunkát végzőkre ugyanazokat a munkajogi és munkavédelmi szabályokat alkalmazzák, mint a többi munkavállalóra.** Így – egyebek mellett – meg kell szüntetni a minimálbért el nem érő béreket.

- **Közmunkát csak közszolgáltatásra lehessen szervezni.** Ezen nem csak gátépítést, csatornatisztítást, takarítást lehet érteni, hanem kórházakban szakképesítést nem igénylő feladatokat (betegszállítás, ágynemű-csere, bevásárlás, beszélgetés a betegekkel), a közoktatásban korrepetálás, gyermekkísérés, gyermekfelügyelet, illetve bizonyos szociális feladatok ellátása (idős emberek otthonában takarítás, mosogatás, bevásárlás, azaz segítség a mindennapi feladatok ellátásában).

- **Közmunkát központilag (minisztérium), valamint a helyi munkaügyi központok által lehessen meghirdetni, úgy, hogy a nyilvánosság is kontrollálhassa, értelmes feladatról született-e megalapozott döntés.** A pályázat a projektről szóljon, a munkavállalók kiválasztása helyi szinten történjen.

• **A versenyképes tudással nem rendelkező közmunkások részére elhelyezkedésre esélyt nyújtó képzést kell szervezni.**

8) A Magyar Szocialista Párt azt javasolja, hogy a foglalkoztatás növeléséhez a munkaügyi politikának a kínálat bővítésére, illetve a munkavégző-képesség megteremtésére, javítására, a szükséges szaktudás megszerzésére is nagy figyelmet (és erőforrásokat) kell fordítania. A legnagyobb tartalék, egyúttal a legnagyobb kihívás a munkaerőpiacon soha vagy régóta jelen nem lévők integrálása, valamint az, hogy a munkavállalók megfelelő szakképzettséggel rendelkezzenek. A munkavégző-képesség nemcsak szaktudást, hanem együttműködési kultúrát, érdekeltséget is jelent. Ezért a teljes oktatási rendszernek, egészségügynek, rehabilitációnak, a szociális ellátásoknak a munkavégző-képességet (is) kell szolgálniuk. A szociális és a munkaügyi politika szoros összehangolása e tekintetben is elengedhetetlen.

A kínálat bővítésének megvalósítása drága, nemcsak az egyént érintő támogatásokkal, hanem a szolgáltatások fejlesztésével (munkaügyi központok és kirendeltségek, képzések, szociális munkások) is számolni kell.<sup>4</sup> **Személyre szabott programok, szolgáltatások kellenek, mert az új foglalkoztatáspolitikát akkor fogják az emberek magukénak érezni, ha az élethelyzetükből indul ki.** A különböző életkorú, jövedelemhelyzetű és kulturális háttérű, illetve képzettséggel rendelkező családok és egyének számára különböző lehetőséget szükséges az államnak felajánlani. Ennek során számolni kell azzal, hogy az érzékelhető eredmény eléréséhez szükséges idő lényegesen eltérő a különböző helyzetű, adottságú térségek, illetve emberek esetében. Ebből következően értelemszerűen rövid és hosszú távú programokat kell készíteni térségi, települési, illetve egyéni szinten. Ehhez érdemes feléleszteni – természetesen a tapasztalatok értékelése után a segítő hálózatot, a KÖZTÁMHÁLÓ-t.<sup>5</sup>

A munkaerőpiacon soha vagy régóta jelen nem lévők integrálása tehát egyszerre kíván

- munkaerőpiaci szolgáltatásokat;
- támogatott foglalkoztatást;
- közmunkák szervezését (központi és helyi szinten);

<sup>4</sup> <https://kofe.hu/parola/parola-folyoirat/szakpolitikai-ajanlas-a-hatranys-helyzetu-jarasokban-a-kozszolgaltatasok-elerhetosegenek-javitasara/>

<sup>5</sup> A Közösségfejlesztők oldalán összefoglalók olvashatók a Közösségi kezdeményezéseket támogató hálózat programjáról és eredményeiről <https://kofe.hu/referenciak/koztamhalo/>

- képzések szervezését (az általános iskola elvégzésétől a szakképzésig beleértve);
- szociális munkások, családsegítő szolgálat bevonását (akikkel ki lehet alakítani a megfelelő életvezetési stratégiát, közreműködnek az adódó problémák megoldásában);
- családi gazdaságok, szociális szövetkezetek támogatását.

Az egyes elemek súlya esetenként – térségeknél, embereknél, így programoknál – különböző lehet. Ugyanakkor a munkahelyek teremtése nemcsak a munkáltatókat és a munkavállalókat érintő megfelelő politikát és szabályozást, hanem a foglalkoztatás feltételeinek a korszerűsítését – mindenekelőtt a biztonságos és a rugalmas foglalkoztatás korszerű értelmezését – is szükségessé teszi. A munkavégző-képesség javítása mindenekelőtt az oktatási rendszer teljes vertikumán múlik. Ehhez kapcsolódik továbbá az átképzés, illetve a felnőttképzés, az egész életen át tanulás szellemének megfelelően.

**9) A Magyar Szocialista Párt álláspontja szerint kiemelt kötelessége az államnak a munkanélküliek támogatása, egyrészt olyan szolgáltatásokkal, képzéssel, információkkal, amelyek segítik az elhelyezkedést, másrészt pedig olyan támogatással (jövedelemmel), amely legalább szerény megélhetést biztosít. A foglalkoztatási szolgálat bázisán, szoros együttműködésben a szociális intézményekkel, elsősorban a családsegítő szolgálattal, fokozatosan ki kell építeni egy olyan intézményt, amelyben a munkával nem rendelkező, aktív korú emberek először az álláskeresést segítő információkkal, szolgáltatásokkal, az elérhető állásokkal találkoznak, és csak abban az esetben válnak jogosulttá az ellátásokra, ha nincs lehetőségük azonnal munkába állni.**

Az egyes ellátások tekintetében:

- **A Magyar Szocialista Párt kiáll azért, hogy 9 hónapra emelkedjen a munkanélküli ellátás időtartama, és a szakszervezetek váljanak a jövedelempótló támogatás elosztóivá, ezzel is erősítve társadalmi súlyukat.**

- **A munkaügyi kirendeltségnek az álláskereső képzettségének és végzettségének megfelelő munkát kell felajánlania! Korábban a foglalkoztatási törvény az érintett munkavállaló végzettségénél, képzettségénél legfeljebb egyvel alacsonyabb szintjét tekintette megfelelőnek, míg jelenleg semmilyen megkötés nem létezik.**

- **A már foglalkoztatottak esetében az átképzési rendszer magas színvonalú működésére van szükség, ennek érdekében a munkaügyi**

központok kössenek foglalkoztatási megállapodást a helyi vállalkozásokkal, képző intézményekkel és szakszervezetekkel.

- **Intézményes segítséget kell kapniuk azoknak a munkavállalóknak és családjuknak, akik hazatelepülnek az Európai Unió tagállamaiból vagy az Egyesült Királyságból, amire gazdasági válság esetén tömeges méretekben kerülhet sor.**

- **Azt képviseljük, hogy csak kollektív szerződéssel rendelkező munkahelyeken lehessen engedélyt adnia a kormánynak harmadik országokból érkező munkavállalók foglalkoztatására.**

### *Együtt többre megyünk*

A Magyar Szocialista Párt azt javasolja, hogy a nem kormányzati szereplőknek (érdekképviselők – mindenekelőtt a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek –, valamint a civil szerveződések) legyen szerepe az őket érintő intézkedések, így a foglalkoztatáspolitikai és a bérpolitika formálásában. A modern társadalmakban a kormány, illetve a törvényhozó testület szabályokon keresztül alakítja, befolyásolja a társadalom, a gazdaság szereplőinek viselkedését. Ahhoz, hogy a szabályozás elérje célját, találkoznia kell a szereplők – illetve a szereplők által érintettek – érdekeivel, törekvéseikkel. Ugyanakkor azzal is számolni kell, hogy a szereplők érdekei is szerteágazóak, gyakran egymással is ellentétesek. Ezért döntés előtt szükség van a különböző érdekek megismerésére és figyelembevételére.

Ezért a jogalkotás nem lehet kizárólag egy kormány belügye. Végző soron ez a kormánynak is érdeke, mert az egyeztetésekkel javítható az intézkedések minősége és növelhető társadalmi elfogadottságuk. Együttműködés – társadalmi párbeszéd - csak akkor lehetséges, ha kiépülnek a mechanizmusai (szabályai), mégpedig az érintettek közreműködésével. Az érdekegyeztetés nem vonja el a kormány vagy az Országgyűlés döntési jogát, csupán a döntési folyamatot társadalmiasítja. Bármennyire is fontos az érdekegyeztetés intézményrendszere, egy érdekegyeztetési fórum hatékonyságát nem a résztvevő szervezetek jogosítványai, a szervezeti felépítés (bár ezek sem lényegtelenek), hanem a szélesen értelmezett politikai kultúra, a partnerség komolyan vétele határozza meg. Ha ez nem így van, akkor a legtökéletesebben kitalált fórum tevékenysége is formálissá válik.

1) A Magyar Szocialista Párt azt javasolja, hogy a kétoldalú párbeszéd szereplői a munkáltatók és a munkavállalók, illetve érdekképviselői szervezeteik legyenek munkahelyi, területi vagy

**ágazati, esetleg országos szinten.** Kétoldalú párbeszéd keretében a törvények adta kereteket lehet kitölteni tartalommal – ennek tipikus formája a kollektív szerződés –, de az is elképzelhető, hogy a jogalkotó felkéri a munkáltatók és a munkavállalók képviselőit, hogy közvetlenül alkossanak, javasoljanak mindegyikőjükre vonatkozó kötelező szabályt. Magyarországon a kétoldalú párbeszéd megfelelő fóruma az ágazati párbeszéd bizottság lehet (ÁPB), ezért fenntartása, működésük segítése indokolt. Ugyanakkor a szociális partnerekkel közösen érdemes az eddigi tapasztalatok áttekintése és az esetleg szükséges módosítások elvégzése. Az ÁPB-k alkalmasak arra is, hogy az ágazatspecifikus, azaz az adott ágazatot érintő jogszabályokról kikérjék a véleményüket, illetve a kormány képviselői konzultáljanak a jogszabálytervezetokről.

**2) A Magyar Szocialista Párt szükségesnek tartja, hogy a háromoldalú – a szakszervezetek, a munkáltatói érdekképviseletek és a kormány részvételével lefolytatott – tárgyalások és konzultációk legyenek a jogszabály-tervezetek előkészítéséhez szükséges társadalmi párbeszéd formái.** Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) megszüntetésével a jogalkotásban való részvétel fontos intézményét veszítettük el. Visszaállítása ezért szükséges, mert a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT) nem pótolhatja az OÉT-t, hiszen célja, összetétele és jogosítványai lényegesen különböznek az OÉT-étől.

Az országos szintű fórum létrehozásának legfontosabb kritériumai (egyúttal az OÉT és az NGTT közötti legfontosabb különbségek):

- A fórum nem kormányzati tagjai objektív kritériumok alapján kerüljenek be a tanácsba, és ne a kormány jelölje ki őket. A kormány legyen tagja a fórumnak, hiszen a fórum legfontosabb feladata a kormányzati intézkedések előkészítése (előzetes modellezése, a lehetséges problémák feltárása, megoldások kialakítása).

- A fórum működésének szabályait konszenzussal kell kialakítani. Ennek során a szabályozásnak – törvénynek és/vagy alapszabálynak – tartalmaznia kell a fórum által kötelezően megtárgyalandó témaköröket, a részvétel szabályait, a tagok jogait és kötelezettségeit és a működés rendjét.

- A fórum összehívását, a napirendet konszenzussal kell meghatározni. Így nemcsak a kormány, hanem a szociális partnerek is javasolhassanak napirendi pontokat. (Természetesen, ha egy kormány által javasolt témát a szociális partnerek nem akarnak napirendre venni, ennek nincs halasztó hatálya.)

- Az Alkotmánybíróság korábbi határozatával összhangban a fórumnak – az NGTT-hez hasonlóan – ne legyen egyetértési/vétő joga. Ez nem jelenti azt, hogy ne lehessen konszenzusra törő politikát folytatni. Az együttműködés a napi gyakorlatban és nem jogszabályi előírásokban jelenjen meg, vagyis az együttműködés lényege az odafigyelés, a másik fél törekvéseinek érdemi átgondolása és őszinte törekvés annak figyelembevételére.

A legfontosabb fórumok törvényi szabályozása akkor célszerű, ha működésük kiforrott, és a szociális partnerek, érintett civil szervezetek is támogatják. Megfelelő lehet az is, ha az érintettek által konszenzussal elfogadott alapszabály alapján működik egy fórum. A munkavállalói és a munkáltatói érdekképviselőkre vonatkozó szabályok áttekintése egy új helyzetben elkerülhetetlennek látszik. Ennek során országos szinten át kell tekinteni a fórumokon való részvétel szabályait:

- Ki kell alakítani a reprezentatív (és a nem reprezentatív) érdekképviselő kritériumait – különös tekintettel arra, hogy a hazánkban megvalósított érdekképviselői pluralizmus miatt (munkahelyen, ágazati, területi és országos szinten egyidejűleg több, azonos érdekcsoportokat képviselő szervezet van jelen) a szakszervezetek, illetve a munkáltatói érdekképviselői szervezetek közötti viszonyt is tisztázni kell. Korrekt döntés, így megfelelő kollektív szerződés ugyanis csak akkor születhet, ha a nagyobb és a kisebb támogatottságú szerveződések közötti viszony is megfelelően szabályozott. A szakszervezetek esetében a tagság létszámán alapuló szabályozás fogadható el.

- Megerősítendő a szakszervezetek működését szabályozó rendelkezések, mindenekelőtt a tisztségviselők védelmét és munkaidő-kedvezményét biztosítókat.

- Érdemben szükséges a sztrájkszabályozás módosítása a sztrájk teljes folyamatát illetően, tehát nem csak a még elégséges szolgáltatás meghatározására vonatkozóan.

- Külön figyelmet kell fordítani a kollektív szerződés kötésének szabályaira.

Természetesen, e szabályok kialakítása csak az érintettekkel való szoros együttműködésben valósítható meg. (A javaslat részleteit a Melléklet 3. tartalmazza.)

**3) A Magyar Szocialista Párt javasolja, hogy jöjjön létre a civil párbeszéd biztosítására a Gazdasági és Szociális Tanács (GSZT). A gazdasági és szociális tanácsok – bár egységes modell nincs– általában**

háromoldalúak: munkavállalói, munkáltatói és civil szervezetek képviselői alkotják. A kormány tipikusan nem tagja a fórumnak, ennek megfelelően a GSZT nem érdekegyeztető – legalábbis nem a kormánnyal érdekegyeztető – fórum, hanem elemzéseket, jelentéseket készít, véleményt formál az általa fontosnak ítélt témákban. Amennyiben az érintett szervezetek akarnak ilyen fórumot, a kormány támogassa létrehozásukat, és alkalmakként – mint meghívott – működjön együtt a tanáccsal. Sőt, az is elfogadható, ha a korábbi működésnek megfelelően – eltérően a nemzetközi gyakorlattól – a kormány is tagja lesz a fórumnak.

### ***Korszerű foglalkoztatási szervezetet!***

**A Magyar Szocialista Párt a foglalkoztatáspolitikai szervezeti rendszerének átalakítását javasolja, hogy az hatékonyabb működésével segítse elő a magasabb szintű és minőségű foglalkoztatást és egy igazságosabb bérrendszer kialakítását. Az az álláspontunk, hogy legyen a foglalkoztatásért, illetve a munkaügyi politikáért felelős minisztérium (ez lehet Munkaügyi Minisztérium vagy Szociális és Munkaügyi Minisztérium, alternatívaként Területfejlesztési és Esélyegyenlőségi Minisztérium). Szükségesnek tartjuk a munkaügyi ellenőrzés és a munkavédelem megerősítését is, külön munkavédelemmel és külön munkaügyi ellenőrzéssel foglalkozó, önálló szakhatóság létrehozásával.**

**A Magyar Szocialista Párt álláspontja szerint a munkaügyi szervezetnek az ország gazdasági helyzetéhez, a megoldandó feladatokhoz kell alkalmazkodnia. Az újjászervezésnek azonban döntő kérdése, hogy miként alakul a kormányhivatalok, illetve, a közigazgatás rendszere. A rendszerváltás óta a munkaügyi szervezet legeredményesebben akkor tevékenykedett, amikor megyei szerveik közvetlen minisztériumi irányítás alatt működtek. Naprakész, gyorsan reagáló és áttekinthető volt az irányítási rendszer, ami segítette a gyors végrehajtást. Egy rugalmas gazdaság rugalmas munkaügyi szervezetet igényel. (A jelenleg önálló Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat néven működő hivatalt tehát indokolt a szakminisztériumba integrálni.)**

**A Magyar Szocialista Párt egy ügyfélközpontú, hatékony és eredményes foglalkoztatási szolgálat létrehozását javasolja, amely képes hozzájárulni a magyarországi foglalkoztatás bővítéséhez, a hátrányos helyzetű rétegek és térségek felzárkóztatásához, a gazdasági növekedéshez szükséges létszámú és szerkezetű munkaerő-állomány biztosításához. Olyan munkaerőpiaci szervezetre van szükség, amely egyszerre képes reagálni a helyi munkaerőpiaci problémákra és alkalmazni, adaptálni az országos foglalkoztatáspolitikai célokat. Eredményes munkaerőpiaci politikát**

viszont csak a munkáltatókkal, a munkavállalókkal és a kormányzattal együtt, a területi különbségek és sajátosságok figyelembevételével lehet megvalósítani. A munkaügyi szervezet átalakításával kapcsolatos részletek az Melléklet 1-ben találhatóak meg.

**A foglalkoztatáspolitikai meghatározó eleme a hátrányos helyzetű és/vagy képzetlen emberek munkához jutásának segítése, aminek hatékony megvalósítása nem lehetséges a „terepen” is jelenlévő civil szervezetek aktív közreműködése nélkül.** Ezért egy központi alapon (korábban ez volt az NCA) illetve pályázatokon keresztül indokolt segíteni a civil szervezetek tevékenységét. A civil szervezetekre javasoljuk bízni – legfeljebb velük egyetértésben szabályozással segíteni – a civil szervezetek képviselőit, együttműködését szolgáló intézmények kiépítését. Másfelől, olyan pályázati rendszert kell működtetni, amely átlátható: világosak (nyilvánosak) az elbírálás szempontjai, a döntési folyamat, ideértve a döntések indoklását is.



## Melléklet 1:

### A Magyar Szocialista Párt javaslata a munkaügyi szervezet átalakítására

1. A szervezet többes irányítása megszűnik alapvetően azért, hogy valamennyi munkaerőpiaci programot (beleértve az uniós programokat is) a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter irányítja és felügyeli. Amennyiben mégis kap a szervezet más területről feladatot, annak eljárásrendjében a két minisztériumnak meg kell megállapodnia.

2. A foglalkoztatási szolgálat térségi szervezete középtávon nem változik, marad a területi közigazgatáshoz kapcsolt munkaügyi központok és kirendeltségek rendszere.

3. Ennek keretében is biztosítani kell az országos foglalkoztatáspolitikai célok megvalósítását, a munkaerőpiaci szolgáltatások általános hozzáférhetőségét, a választott eszköz eredményességének ellenőrizhetőségét, átláthatóságát. Ezért fokozatosan, ütemezett program alapján egy országosan egységes szervezeti, működési és teljesítményértékelési modellt kell kialakítani, amely képes figyelembe venni és kezelni a szervezetek teljesítményét befolyásoló eltéréseket (pl. az adott terület munkaerőpiaci, térségi jellemzőit), de nem ösztönöz a rossz munkaerőpiaci mutatók fenntartására. E modell részeként szervezeti szinten is biztosítani kell a hazai és az uniós forrásokból finanszírozott munkaerőpiaci politika összhangját, az uniós programok tervezését és megvalósítását be kell illeszteni a normál működésbe.

4. A területi közigazgatási hivatalok költségvetésében és humán-erőforrás gazdálkodásában ezt a szervezeti rendet kell figyelembe venni. A központi hivatal szerepét, hatáskörét meg kell erősíteni (ennek konkrét módja függ a kormányzati struktúrától, a foglalkoztatásért felelős minisztérium egyéb feladataitól stb.). Ennek érdekében:

- fel kell építeni a különböző forrásokból, a különböző – állami és nem állami – szervezetek és az általuk nyújtott munkaerőpiaci szolgáltatások, megvalósított programok egységes adatbázisát, módszertani, értékelési rendszerét, ideértve az elhelyezés adatait is;

- ki kell alakítani egy átfogó humán-erőforrás adatbázist, monitorozó rendszert, beleértve a területi államigazgatás vezetőivel való kapcsolattartást is;

- a hivatalt mentesíteni kell az egyéb tevékenységektől, az odatelepített funkciókat ismét elkülönült hatóságokra, intézményekre kell bízni.

5. Intézményes, ahol lehetséges, szerződéses alapokra kell helyezni a térségekben ma is létező, de összerendezetlen, véletlenszerű, sokszor személyfüggő kapcsolati hálót, mindenekelett az aktív korú nem foglalkoztatottakat támogató szervezetekkel, önkormányzatokkal, szociális ellátókkal és nem állami szervezetekkel, nonprofit szervezetekkel. Ettől remélhető ugyanis, hogy a szolgáltatások eljutnak a leghátrányosabb rétegekhez is. Ehhez kérni kell a területi közigazgatási hivatalok vezetésének aktív együttműködését.

6. A munkaügyi szervezet alapfunkciója, hogy szolgáltatásokat kínál a munkát keresőknek és a munkáltatóknak.

- Ennek alapján két alapelvet kell követni: egyfelől a munkafolyamatok ügyfél orientáltságát, másfelől az „egyablakos” kiszolgálást.

- Háromféle szolgáltatástípust (ennek megfelelő részlegeket) célszerű alkalmazni.

a) *Információs zóna*: tájékoztatás-adás, önkiszolgálás segítése.

b) *Szolgáltató zóna*: itt zajlik a regisztráció, az ellátással kapcsolatos adminisztratív tevékenység. Itt működtetik az álláskeresők ellátási rendszerét.

c) *Tanácsadó zóna*: Ide az előbbi zónában kiszűrt problémás ügyfelek kerülnek, akikkel intenzívebben, a személyre szabott szolgáltatás keretében, speciális szakemberek bevonásával kell foglalkozni. A speciális problémákkal terhelt ügyfelek számára civil szervezetek is nyújthatnak segítséget részben az önkormányzatok, részben más szponzorok finanszírozásával.

A munkáltatók hatékony kiszolgálása érdekében olyan tevékenységet végző részleget is célszerű kialakítani, amelynek feladata a vállalati kapcsolattartás, azaz a vállalati igények feltérképezése, illetve teljesülésük segítése. A vállalati kapcsolattartás megerősítésével fel lehet készülni a cégeknél történő változásokra, így tervezni lehet a leépítésre kerülő munkavállalók elhelyezését.

- Kísérleti programokat kell indítani, azaz nem szabad átgondolatlan és kétes kezdeményezések alapján az egész országban egyszerre bevezetni a sokszor átgondolatlan változtatásokat.

- Az aktív eszközök elosztását, a képző cégek kijelölését átláthatóvá kell tenni. A képzéseket a munkaerőpiac elvárásainak és nem a politikailag érdekelt cégek támogatása érdekében kell indítani.

- Egyszerűsíteni és észszerűsíteni kell a működési modellt a szociális partnerek bevonásával. Vissza kell állítani a tripartit testületek működését.

- Minőségbiztosítási rendszer keretein belül az irányítást évente számszerűsített célokra kell építeni, amelynek alapja a szervezeti egységek megállapodása. Ennek teljesítését, kontrollingjét szigorúan ellenőrizni kell. Továbbra is központilag történne a források elosztása, a szervezet működésével kapcsolatos útmutatók kidolgozása, nagyobb hangsúlyt helyezve az ellenőrzésre és a koncepcióalkotásra.

7. Külön módszertani ajánlást kell kidolgozni, illetve szervezeti megoldást indokolt alkalmazni a kapcsolattartásra, illetve a munkaerőpiaci (esetleg más szakigazgatási szervezetekkel közösen nyújtott) szolgáltatásokra ott, ahol a „tömegtermelésre” kidolgozott módszerek nem alkalmazhatóak, mert pl. nagyon szétaprózott a településrendszer, csak kismunkáltatók vannak stb.

8. Az ügyfelekkel foglalkozó ügyintézők terhelése Magyarországon viszonylag magas. (A 2006. évi adatok szerint Svédországban 24, Németországban 70, Csehországban 114, Magyarországon 178 álláskereső jutott egy ügyfélkapcsolati munkatársra – annak ellenére, hogy a felsorolt országokban a nem dolgozó népesség sokkal nagyobb részét regisztrálják munkanélküliként, mint Magyarországon!) A szakmai kapacitás hiánya miatt jelenleg nem válhatnak napi gyakorlattá azok a személyre szabott, összetett és intenzív programok, melyek hozamait a legmagasabbra becsülik a nemzetközi szakirodalomban. Ezért indokolt a munkaügyi szolgálatra fordított kiadások nemzetközi összehasonlításban alacsony szintjének emelése, illetve a létszám bővítése. E nélkül az új politika egyik legfontosabb eleme – az egyénre szabott eljárások megtalálása – nem valósítható meg.

9. Az uniós programokkal egy ilyen fejlesztést kell megalapozni.

**Melléklet 2:**  
**A Magyar Szocialista Párt javaslata**  
**a közalkalmazotti illetményrendszer átalakítására**

Az 1992 óta hatályos közalkalmazotti illetmény tábla lényegében csupán két kritériumot vesz figyelembe:

- a közalkalmazott munkaköréhez szükséges képzettség alapján a 10 fizetési osztály valamelyikébe sorolja a közalkalmazottat;

- a szolgálati idő hosszától függően fizetési fokozatot rendel mellé. (Minél hosszabb a szolgálati idő, annál magasabb fizetési fokozatba kerül a közalkalmazott, ami a fizetési fokozathoz tartozó minimumtarifa emelkedését is jelenti.)

Ez a rendszer tehát érzéketlen a tényleges teljesítményekre, illetve nem fejezi ki az adott szakma sajátosságait, értékeit. Ezért indokolt egy **illetményreform** meghirdetése, amelynek **lényege: az egységes közalkalmazotti illetménytábla helyett ágazati-szakmai illetménytáblák bevezetése.** (A felsőoktatásban és a kutatásban már ilyen rendszer működik.)

**A reform elemei**

**1. Szakmai-ágazati táblák létrehozása, miáltal az általános tábla hatályossági köre fokozatosan szűkül, illetve – teljesség esetén – megszűnik.**

**Az alaptevékenységet (érdemi közszolgálati feladatokat) ellátó nagyobb közalkalmazotti csoportok (ezeken elsősorban a pedagógusokat, az egészségügyi, a szociális és a kulturális alaptevékenységet ellátókat értjük) körében a felsőoktatáshoz, kutatáshoz hasonlóan a foglalkozások sajátosságaihoz igazodó szakmai előmenetel kialakítására kerül sor. Szakmai előmenetelen a jól körülhatárolható foglalkoztatási csoportok számára a szakmai feladatok mind magasabb színvonalú ellátását biztosító kompetenciák megszerzését és sikeres alkalmazását értjük. A szakmai előmeneteli követelményeknek megfelelő közalkalmazott előre halad, a követelményeket késedelmesen teljesítő előmenetele lassúbb lesz, a kritériumok teljesítésének elmaradása pedig a jogviszony (a kinevezés) megszűnésével is járhat.**

A szakmai előmenetelt kifejező tábla (amelyhez illetménytétel kapcsolódik)

- lehetővé teszi a munkaerőpiaci helyzethez való alkalmazkodást, amennyiben alkalmas az azonos képzettségű és szolgálati idővel rendelkező közalkalmazottak illetményeinek a differenciálására;

- oldja az eddigi szabályozás merevségét, amennyiben egy lokális (ágazatban vagy szakmában jelentkező) bérfeszültség kezelése nem mozdítja meg a teljes illetménytáblát;

- képes kifejezni az adott ágazat vagy szakma sajátosságait, azaz a kialakult státuszok, címek, munkakörök, illetve az ezekhez kapcsolódó képesítések és végzettségek megjeleníthetők a táblában. Ezzel önmagában is egyfajta teljesítményelv érvényesül.

- képes egy élethelyzetet „lefordítani” az illetményrendszer kategóriáira: vagyis, ha meg tudjuk fogalmazni a problémát, a problémára választ adó bérezési megoldás a táblába beépíthető.

*Az elmondottakat érzékeltetve, egy kórházban pl. az ott használt kategóriákhoz (rezidens, adjunktus, főorvos, osztályvezető főorvos) lehet bértételeket rendelni. Amennyiben úgy gondoljuk, hogy a szakvizsga érték, akkor a szakvizsga letétele bérnövelő tényező lehet. Tehát bármihez, amit az adott területen fontosnak tartanak, bértétel rendelhető.*

**Az illetménytábla „minősége” végső soron tehát attól függ, hogy az adott terület értékeit mennyire sikerül megfogalmazni és bérpolitikává transzformálni.**

A szakmai előmenetel mellett továbbra is szerepet kaphat a szolgálati idő, azonban a jelenleginél kisebb mértékben. Szolgálati időként a közszolgálaton kívüli jogviszonyban töltött időből – legyen ez munkaviszony, vállalkozás vagy megbízás – csak az az időtartam számít be, amely alatt a közalkalmazott munkaköréhez szükséges iskolai végzettséget, képesítést igénylő munkavégzés történt.

A különböző szakmai előmeneteli rendszerek kialakítása során a következő rendező elveket javasoljuk figyelembe venni:

- Az egyes közalkalmazotti ágazatokban kezelhető számú, praktikusan legfeljebb néhány szakmai előmeneteli rendszert célszerű létrehozni.

- A rendszer az ágazat/szakma/intézmény valamennyi dolgozójára kiterjed.

- A szakmai előmenetel fokozatait a kötelező, esetleg az önkéntes szakmai képzéseken történő sikeres részvétel, az új ismeretek

hasznosításának szintje, a munkahelyi követelményeknek való megfelelés jelentse.

- A szakmailag közeli területek (például az egészségügy és a szociális ágazat) előmeneteli rendszereit egymással összehangoltan kell kidolgozni.
- Érvényesülnie kell egy általános koordinációnak is az előmenetel kialakítása és a bértételek méretezése során.
- A szakmai illetménytáblák kialakítása az ágazati tárcák feladata, az általános koordinációt a munkaügyekért felelős tárca látja el.
- A bértételek továbbra is garantált minimumok lesznek.

## **2. Egyszerűsített tábla a közszolgálati szerződés alapján foglalkoztatottaknak**

A nem alaptevékenységet ellátók (gazdasági, műszaki, adminisztratív és fizikai személyzet) foglalkoztatása közszolgálati szerződés keretében történne. Rájuk – tekintettel arra, hogy béreikre sokkal inkább hatnak a munkaerőpiaci tényezők, mint a közalkalmazotti alaptevékenységet ellátókéra – csak néhány bértételből álló egyszerűsített tábla vonatkozna. Javaslatunk szerint elégséges lenne egy három fizetési osztályból (alsó, közép, felső képesítési szint) és három fizetési fokozatból (pályakezdő, gyakorlott, nagy gyakorlattal rendelkező) álló táblázat alkalmazása. Ez a tábla is bérminimumokat tartalmaz. Természetesen nem zárható ki, hogy a gyakorlat újabb differenciáló tényezőket vet fel, amelyek a rendszerbe adaptálhatók.

### **3. A gyakornokok bérezése**

Ahol törvény kötelező gyakornoki időt ír elő, a gyakornokok (pályakezdők) bérezésére a rájuk vonatkozó szakmai bérrendszert kell alkalmazni – azaz egy önálló bértételt kell meghatározni.

### **4. Önálló tábla a vezetőknek**

A közalkalmazott vezetők (valamennyien) kikerülnek a közalkalmazotti előmenetel és az illetménytábla hatálya alól. A vezetői pótlék megszűnik, pontosabban a vezetői illetmény részévé válik. Ők külön vezetői bértáblát kapnak, amiben nem játszik szerepet a szolgálati idő. A jelenlegi besorolási illetmény és a vezetői pótlék helyett a vezetői felelősséget tükröző alapilletmény tábla kerül kialakításra, továbbá éves feladatkitűzésen és értékelésen nyugvó premizálási rendszert vezetünk be.

**4.1. Az intézményvezetők és helyetteseik körében menedzser típusú érdekeltségi rendszert és díjazást kell kialakítani:**

- **A vezetői pótlékot meg kell szüntetni.**

- **Vezetői illetménytáblázatot kell létrehozni.** A vezetői illetmény – a jelenlegi közalkalmazotti besorolástól eltérően – függjön a vezető beosztásától, az irányított intézmény nagyságától (például létszámban mérve) és illetékességétől (például országos, regionális, helyi).

- **A vezetői illetmény garantált minimum legyen.**

- **A felsővezetők tényleges illetményét a vezetőt kinevező fenntartó, mint munkáltató állapítja meg.**

- **Az alapilletményhez (arra vetülve) éves prémium (bónusz) társul.** A prémiumfeladatokat előzetesen meg kell határozni. A prémiumfeladatok teljesítése esetén a prémiumot kötelező kifizetni. A feladatok részleges vagy nem teljesítésekor a prémiumot nem vagy csak csökkentett összegben fizetik ki.

- **Ahol a prémiumkitűzés feltételei nem adottak (például kisebb, nem önálló intézmények), ott utólagos jutalomfizetésre legyen lehetőség, szabályozott keretek között.**

- **A magasabb vezetők egyéb kifizetésekből (például pótlékok) nem részesülnek.**

#### 4.2. Beosztott vezetők

- **A vezetői beosztás szerinti illetménytáblázatot kell létrehozni.**

- **A középvezetők körében is érvényesíteni kell az alapilletmény besorolásnál az intézmény-kategorizálást (országos, regionális, helyi), az intézmény nagysága szerinti differenciálást azonban nem.**

- **A vezetői pótlék e körben is megszűnik.**

- **A beosztott vezetők kinevezője és tényleges alapilletményük megállapítója a felső vezető mint munkáltató.**

- **Az éves teljesítményprémiumok aránya is kisebb az alapilletményhez viszonyítva, mint a felső vezetőknél.**

- **Ugyanakkor a beosztott vezetők a munka utólagos értékelésén alapuló jutalomban is részesíthetők.**

#### 5. A pótlékrendszer egyszerűsítése

- **Az általános (a Kjt.-ben szabályozott) illetménypótlékok közül a vezetői pótlék az új vezetői díjazási rendszerben megszűnik. A címpótlékot, mint a tartósan magas színvonalú munkavégzés elismerését célszerű beépíteni a szakmai előmenetelbe.**

- **Az ágazati pótlékokat a minisztériumoknak felül kell vizsgálni,** aminek eredményeként egyesek beépülhetnek a szakmai előmenetelbe, mások változatlan formában fennmaradhatnak, vagy megszűnhetnek.

- **A Munka Törvénykönyvében szabályozott pótlékokat (éjszakai, műszak-, túlmunka pótlék, készenlét, ügyelet) továbbra is alkalmazni kell.**

#### **6. Az intézményi szintű ösztönzési keret erősítése**

**A rövid távú teljesítményösztönzés intenzívebbé tétele érdekében hosszabb távon növelendő a ma is meglévő (2%-os) intézményi szintű ösztönzési keret.** Ebből az intézményeknél kötelezően képzendő keretösszegeből átmeneti többletfeladatok elvégzését, meghatározott munkateljesítmény elérését lehet ösztönözni. A vezetőket – premizálásukra tekintettel – ki kell vonni az ösztönzési keret hatálya alól.

#### **7. A teljesítményelv érvényesítése**

**A javasolt rendszerben a teljesítmények szerinti bérezés többféle módon érvényesül:**

a) a besorolási rendszer tartalmaz teljesítményfeltételeket (pl. egy szakvizsga elismerése magasabb szakmai kategóriába sorolással);

b) az egyéni teljesítmény értékelése alapján

ba) átsorolás magasabb kategóriába, ezáltal magasabb garantált illetmény biztosítása vagy

bb) döntés az illetmény-emelés mértékéről;

c) a konkrét munkafeladatok elvégzését az intézményi szintű ösztönző keretből is lehet ösztönözni.

A teljesítményelv érdemben az egyén szintjén csak akkor érvényesül, ha az intézmény egészének a működését a teljesítménye határozza meg. Ebben az esetben lesznek ugyanis a döntéshozók abban érdekeltek, hogy a döntéseik során a teljesítményt és ne egyéb szempontokat (rokoni, baráti kapcsolatok, pártszimpátiák, konfliktuskerülés) vegyenek figyelembe. Ehhez egyebek mellett átlátható szabályozás és működés szükséges.

**9. Az egyéni teljesítményelv érvényesítéséhez ki kell dolgozni a teljesítményértékelés kritériumait és alkalmazásának módszerét.**

Alkalmazásánál figyelembe kell venni, hogy

a) a teljesítménycélokat először ki kell tűzni;

b) egy idő után (1 év) értékelni kell, és csak ezt követően lehetséges

c) dönteni az illetmény emeléséről.



A közalkalmazotti szférában a **teljesítményértékelés rendszerét az ágazati minisztériumoknak kell kidolgozniuk**. Ugyanakkor a kormányzati személyügyi feladatokért felelős tárca ezt a munkát módszertani javaslatokkal segítse.

## 10. Finanszírozás

a) Az illetményrendszer reformja során számolni kell a **transzformációs költségekkel**, azaz bármilyen új táblával/táblákkal váltjuk fel a jelenlegi általános táblát, pusztán az új táblára/táblákra való átállás többletköltségekkel, azaz illetmény-emeléssel jár. (Ha az új bértétel alacsonyabb, mint a közalkalmazott korábbi bértétele, illetve illetménye, emiatt a fizetése nem csökkenhet.)

b) Azoknál a bérelemeknél, amelyek kifizetését törvény írja elő az intézmények számára, a törvény által előírt minimumot központilag célszerű finanszírozni. Minden mást – ideértve a törvényes minimumnál magasabb díjazás megállapítását is – a döntést meghozó (fenntartó, munkáltató) finanszírozza.

c) Az új rendszert a költségvetési tervezésben is figyelembe kell venni. Az éves forrásszükségletet – a b) pontban foglaltak szerint – táblánként kell megtervezni, ami azt jelenti, hogy a tervezést megelőző időszakban is szükséges az érdekegyeztetés. A kormánynak ezért a költségvetésért, illetve a bérpolitikáért felelős minisztériumok koordinálásával éves, valamint több éves bérpolitikai koncepciót kell kialakítania (természetesen ezt is érdekegyeztetéssel).

## 11. Érdekegyeztetés

### 11.1 Az új rendszer bevezetése

A rendszer alapelveiről, a bevezetés módjáról a tárgyalások az OKÉT-ban folynak. Az ágazati-szakmai bértáblákról az érintett minisztérium által működtetett ágazati ÉT-ben kell egyeztetni.

### 11.2 Az éves bértárgyalások

a) Az éves egyeztetések az ágazatilag, szakmailag érintett minisztérium által működtetett ágazati ÉT-kben folynak. A kormányzati oldalnak mindig tagja a költségvetésért és a bérpolitikáért felelős (funkcionális) minisztérium képviselője is. A funkcionális minisztériumok feladata az ágazati tárgyalásokon képviselendő kormányzati álláspont koordinálása, összehangolása. Ennek érdekében is az ágazati tárgyalások megkezdése előtt indokolt, hogy az OKÉT bérpolitikai elveket fogalmazzon meg (amely persze számokat is tartalmazhat).

b) A nem alaptevékenységet folytatók egyszerűsített bértáblájáról az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsban folyik az egyeztetés.

c) Megállapodás esetén a kormány a megállapodást tartalmazó törvényjavaslatot vagy -módosítást terjeszt az országgyűlés elé.

d) Megállapodás hiányában a kormány saját javaslatát terjeszti az országgyűlés elé, azonban a tárgyalópartnerek álláspontját köteles az országgyűlés tudomására hozni.

e) A végső döntést az országgyűlés hozza meg az éves költségvetési törvény elfogadásával.

## **12. Egyéb közszolgálatok (köztisztviselők, rendvédelmi dolgozók, bírák, ügyészek stb.)**

Ezeket a területeket a fenti elveken alapuló illetményrendszerek többé-kevésbé már megvalósultak. A közalkalmazottakra vonatkozó szabályokhoz illeszkedő harmonizációt azonban indokolt elvégezni.

### **13. Bérpolitika**

Jelen javaslatban nem térünk ki a közszolgálatban fizetett béreknél tapasztalható feszültségekre, csupán annyit jegyzünk meg, hogy néhány területen – az egészségügyben (ahol már el is indult), a pedagógusoknál, a szociális ágazatban – egy jelentős béremelés elkerülhetetlen, ha meg akarjuk előzni a működés ellehetetlenülését, illetve általában szükséges a szakállomány nagyobb anyagi megbecsülése.

### **14. A bevezetés módja**

a) **A szakmai-ágazati táblákat célszerű fokozatosan bevezetni ott, ahol erről megállapodás (döntés) jön létre, a többi területen átmenetileg marad az általános tábla.** A tárgyalások szereplői, illetve a megállapodás létrehozói a területen érintett szakszervezetek, intézményi képviseletek, fenntartók képviselői és a kormány kijelölt egységei. Ha létrejön a megállapodás az új illetménytábláról, az érintett terület kikerül az általános közalkalmazotti tábla hatálya alól, amely így fokozatosan kiüresedik. Nem szükséges tehát minden területen azonos évben vezetni be az új rendszert, az indulónap azonban mindenhol január 1. legyen, kivéve az oktatást és gyermekintézményeket, ahol célszerűbb szeptember elsejével állni át az új rendszerre.

b) Arra kell törekedni, hogy az intézményeknek csak egyszer kelljen átsorolniuk a közalkalmazottakat. Ebből a szempontból különösen fontos a közszolgálati szerződések bevezetési időpontjának megválasztása.

### Melléklet 3:

#### A Magyar Szocialista Párt javaslata az érdekegyeztetés helyreállítására

##### Az érdekegyeztetés fontosságáról

1. Az érdekegyeztetés helyreállítása szükséges és kézenfekvő, azonban nem kizárólag a párbeszédre és egyeztetésre alapuló kormányzásról van szó. Egy új kormányra nem csupán számos bonyolult kihívás vár; azzal is meg kell majd birkóznia, hogy a választáson elnyert bizalom nagyon törékeny, a szükséges intézkedések nem feltétlenül népszerűek, az ellenzék pedig kíméletlen lesz. Látványos gazdasági eredmények rövidtávon nem remélhetők, miközben a lakosság érzékelhető változásokat vár. Ebben a helyzetben különösen fontos lehet a kormányzás stílusa, azaz egy olyan kormányzás, amely átlátható, a nyilvánosság számára követhető. Egy kormányváltást követő, minden bizonnyal konfliktusos időszakban mindennél fontosabb a lakosság bizalmának a tartós elnyerése, annak bizonyítása, hogy ez a kormány másképpen – tisztán, átláthatóan – akar működni.

Az érdekegyeztetés jelentősége ezért megnő. A partnerség deklarálása és bizonyítása a napi gyakorlatban (odafigyelés, kiszámíthatóság, az ígéretek megtartása) kulcsfontosságú. Szükséges, hogy a kormány mindennapjain érződjön: nincs rejtegetni valója, valóban együttműködik a választókkal, illetve a különböző szakmai és egyéb érdekképviselőkkel, érdekli a véleményük. Ennek hatásos eszköze lehet, ha a jogalkotási folyamatot átláthatóvá teszi, együttműködik az érintett szervezetekkel, illetve a jogszabály iránt érdeklődő természetes és jogi személyekkel.

2. A kormányzati tevékenység lényege: a **szabályalkotás**. Ezzel a kormány beavatkozik az emberek/szervezetek életviszonyaiba, kapcsolataiba. A beavatkozásra legitim felhatalmazottsága van (választáson szerzett parlamenti többség; jogszabályok, amelyek meghatározzák a jogalkotás módját). A tudatos szabályalkotás az emberlét, az emberré válás egyik legfontosabb vívmánya, amelynek segítségével az emberi együttműködés harmóniájának megteremtésére, a konfliktusok kezelésére, megelőzésére jött létre egyedülálló módszer. Együttélés, együttműködés nem lehet szabályok nélkül. Az emberi nem egyik specifikuma, hogy tudatosan, a jövőre nézve képes szabályokat alkotni. Szabályokat a különböző szituációkban követendő magatartásra, az életet végigkísérő verseny, az ebből adódó konfliktusok kezelésére.

Az emberi élet minden szegmensét áthatják az írott és íratlan szabályok. Az ember azonban nem csak szabályalkotásra, hanem a szabályok elfogadására és betartására is képes. A demokrácia, a társadalom

kulturáltságának egyik fokmérője, hogy az emberek milyen szabályokat alkotnak, és azokat mennyire hajlandók önként elfogadni. Természetesen a szabályok elfogadása demokráciában nem alapulhat csupán az elfogadás, a belátás képességén. Szükség van a szabálysértések szankcionálására is. Ezeken túl az is szükséges, hogy az ember ne legyen egyoldalúan kiszolgáltatva e szabályoknak, hanem lehetősége legyen azok befolyásolására, alakítására.

3. A szabályalkotásban való részvételről kétféle felfogás ismert:

(1) A parlamenti választással felhatalmazzuk a mindenkori hatalmat gyakorlókat az életünket meghatározó szabályok megalkotására, további feladat nincsen, sőt, szabályt csak a választással felhatalmazott (legitim) szervezetek, személyek hozhatnak. Egyébként is a laikus tömeg nem ért a szakértelmet kívánó kérdésekhez, csak az időt pocsékoljuk.

(2) A döntés-előkészítési folyamatban való részvétel hozzájárul a szabályozásban érintettek érdekének, álláspontjának megismeréséhez, javítja a szabályozás minőségét, ezen keresztül segíti a szabály megismerését, elfogadását és betartását. (Tehát nem a döntésben kap jogosítványt az érdekképviselő, civil szervezet, vagy akár a közügyekbe beleszólni kívánó állampolgár, hanem a döntés-előkészítési folyamatban. A választott szervek /például parlament/, illetve a kormány döntési kompetenciája nem sérül – korábban sem sérült –, és ezen a javaslat sem változtat.)

A jelenlegi kormány politikájának meghatározó eleme a nem kormányzati tényezők, így a szakszervezetek kiszorítása a döntési, pontosabban a döntés-előkészítési folyamatból.

### **Érvek a szabályozási folyamatban való részvétel mellett**

A modern világ szabályokra épül, ezért a szabályozásban való részvétel egzisztenciális kérdéssé válik. Aki nem képes befolyásolni a rá is vonatkozó szabályokat, kiszolgáltatottá válik.

Mi a politika? Foglalkozás közügyekkel. Közös célok megfogalmazása, a megvalósításhoz szükséges eszközök létrehozása, az együttélés, az együttműködés rendjének a kialakítása. Közügyekben az egyéni érdekérvényesítésnek igen kicsi az esélye. (Itt nyilván a hatalmi rendszeren kívül álló emberekre gondolunk.) A kollektív érdekérvényesítés nyilvánvalóan hatékonyabb. A kollektív érdekérvényesítéshez szervezet kell. Aki közügyekkel akar foglalkozni, kénytelen politizálni. Akit lebeszélnek a politizálásról, a közügyekkel való foglalkozásról beszélnek le.

A politika szakpolitikákból áll össze. A jó szakpolitika szakmai alapokra épül. Egy szervezet (például párt, szakszervezet) politikája szakpolitikákból áll össze, ami mögött természetesen értékválasztás húzódik meg. Más kérdés, hogy sajnos, a szervezeti érdekek időnként

felülírják a szakmai szempontokat. Aki tehát szakpolitikával foglalkozik, elkerülhetetlenül beleszól az érintett szervezet (például párt, munkáltató) politikájába, esetenként keresztezheti a törekvéseit. Ezt nem lehet elkerülni.

Egy demokráciában alapvetően mindenkinek joga van részt venni a közügyekben. Ezért a kormányzati tevékenységen belül a jogalkotás nem lehet kizárólag a kormány belügye. Végző soron ez a kormánynak is érdeke, mert az egyeztetésekkel javítható az intézkedések minősége, és növelhető a társadalmi elfogadottsága. Együttműködés – társadalmi párbeszéd – csak akkor lehetséges, ha kiépülnek a mechanizmusai (szabályai), mégpedig az érintettek közreműködésével. Az érdekegyeztetés nem vonja el a kormány vagy a Parlament döntési jogát, csupán a döntési folyamatot társadalmasítja.

### A Fidesz-KDNP kormány az érdekegyeztetést kikerüli

Miután az érdekegyeztetés lényege a kormányzat döntéshozatali folyamatában való részvétel, a **jogalkotási törvény** felülvizsgálata elkerülhetetlen. A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 19. §-a az alábbiakat tartalmazza:

*19. §(1) Ha törvény valamely állami, helyi önkormányzati vagy más szervezet számára kifejezetten jogot biztosít arra, hogy a jogállását vagy a feladatkörét érintő jogszabályok tervezeteit véleményezhesse, a jogszabály előkészítője köteles gondoskodni arról, hogy az érintett szerv e jogával élhessen.*

*(2) A jogszabály előkészítője a jogszabályok előkészítésében való társadalmi részvételről szóló törvényben meghatározottak szerint gondoskodik arról, hogy a jogszabály tervezete megismerhető és véleményezhető legyen.*

*(3) A kormányzati jogszabály-előkészítő tevékenység során készített jogszabálytervezetek véleményezésére a Kormány ügyrendje további rendelkezéseket állapíthat meg.*

A javaslat lényeges tartalma tehát nem ebben, hanem a 19.§ (2) bekezdésben említett külön – 2010. évi CXXXI. – törvényben jelenik meg. Összességében a törvény tartalmát nagyjából megfelelőnek is tarthatnánk, hiszen

- az érintett minisztérium a honlapján társadalmi egyeztetésre elhelyezi a jogszabály tervezetét;

- „A honlapon megadott elektronikus levélcímen keresztül bárki véleményt nyilváníthat a társadalmi egyeztetésre bocsátás céljából közzétett tervezetről, koncepcióról. A vélemények beérkezéséről visszaigazolást kell küldeni.” /9.§ (1)/

- előírja, hogy „megfelelő idő álljon rendelkezésre a tervezet érdemi megítéléséhez és a vélemények kifejtéséhez, továbbá a jogszabály előkészítőjének arra, hogy a beérkezett véleményeket, javaslatokat érdemben mérlegelhesse.” /10.§ (1)/

• „A jogszabály előkészítéséért felelős miniszter mérlegeli a beérkezett véleményeket és azokról, valamint az elutasított vélemények esetében az elutasítás indokairól tipizált összefoglalót készít, amelyet a honlapon a véleményezőik listájával együtt közzétesz. A jogszabály előkészítéséért felelős minisztert egyedi válaszadási kötelezettség nem terheli.” /11.§ (1)/

Fentiekén túl a törvény „közvetlen egyeztetésről” is rendelkezik (8.§). Ennek lényegét a 8.§ (1) bekezdés tartalmazza:

• „A jogszabály előkészítéséért felelős miniszter stratégiai partnerségi megállapodásokat alakít ki. A jogszabály előkészítéséért felelős miniszter e megállapodások révén szoros együttműködést alakíthat ki azon szervezetekkel, amelyek készek a kölcsönös együttműködésre, és amelyek az adott jogterületek szabályozásának előkészítésében széles társadalmi érdeket jelenítenek meg vagy az adott jogterületen tudományos tevékenységet végeznek (a továbbiakban: stratégiai partner).”

- „A személyes részvétellel történő egyeztetés tartása esetén, a tárgyalás előtt a felkészüléshez szükséges, megfelelő időben kell értesíteni a feleket a találkozó időpontjáról.” /15.§ (1)/

- „A személyes részvétellel történő egyeztetésről összefoglalót kell készíteni, amelyet a honlapon közzé kell tenni. Az összefoglalónak tartalmaznia kell a stratégiai partner által képviselt indokolt álláspontokat.” /15.§ (2)/

**A hatályos törvényekkel kapcsolatban a fő probléma az, hogy általában nem – az utóbbi időben szinte már csak kivételesen – tartják be, illetve nem megfelelő módon alkalmazzák.**

**Ami a társadalmi egyeztetést illeti:**

• Mindenekelőtt általános gyakorlat, hogy az egyeztetésre szánt „megfelelő időre” a jogszabályt előkészítő szervek 3-5 napot szánnak – esetenként ebbe a hétvégét is beleértve. (De előfordult már 1 napos, sőt 3-4 órás határidő is.) Nem várható el egy állampolgártól – de még egy kis létszámú szervezettől sem -, hogy naponta figyelje az összes minisztérium honlapját – nem beszélve arról, hogy egy két napos konferencián való részvétel vagy egyéb elfoglaltság már ellehetetleníti a véleményezést. Arra, hogy egy testület alakítson ki álláspontot, gyakorlatilag nincs lehetőség.

• Az is előfordul, hogy a tervezetet fel sem teszik a honlapra, s így nincs lehetőség véleményezésre. (Ez történt pl. „A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény módosításáról” szóló, T/14686 sz. törvényjavaslattal – az ún. CEU törvénnyel -, amelyet az előterjesztő EMMI „elfelejtett” egyeztetésre bocsátani. Ugyanez történt 2020-ban az egészségügyi szolgálati viszonyról szóló törvénnyel is, és a felsorolás még hosszan folytatható.)

• A véleményekről - a törvény előírása ellenére - az összefoglalót nem készítik el, a honlapon ilyen csak elvétve olvasható.

**Ami a közvetlen egyeztetést illeti:**

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

- A 14.§ (1) bekezdés szerint „*A stratégiai partner kötelessége, hogy a közvetlen egyeztetés során az adott jogterülettel foglalkozó, stratégiai partnerséggel nem rendelkező szervezetek véleményét is megjelenítse.*” Vagyis a stratégiai partnerséggel nem rendelkező szervezetek véleményét az ő álláspontjukkal akár egyet nem értő szervezetek képviselik. A szabály egyértelműen kirekesztő. Hogy a gyakorlatban működik-e egyáltalán, arról nincs információnk (a honlapon az összefoglalók nem találhatóak meg), de nem valószínű, hogy a gyakran egymással is versengő szervezetek együttműködnének e téren.

- A törvény személyes egyeztetésről is beszél (15.§). Nem derül azonban ki a törvényből, hogy ez mennyire kényszeríthető ki; valószínűsíthető, hogy ehhez az előterjesztő hozzájárulása szükséges.

- A közvetlen egyeztetésről információk a honlapon nem találhatóak.

Fentiekén túl a törvény 5.§-a számos előterjesztés-típust mentesít az egyeztetések alól. Ezek külön átgondolást igényelnek. Annyi azonban most is megjegyezhető, hogy a költségvetésnek, illetve a költségvetés végrehajtásának kivonása az egyeztetések alól különösen indokolatlan.

### **Javaslat az érdekegyeztetés átalakítására**

A jelenlegi törvény szellemének megfelelően (más elnevezéssel) az egyeztetések két fő típusát különböztetjük meg:

- online egyeztetés,
- konzultációk (érdekegyeztető fórumok).

#### **Általános előírások**

1. Az előterjesztések témája nem csak jogszabály (törvényjavaslat, rendelet-tervezet) lehet, hanem egy javaslat koncepciója is (a továbbiakban együtt: tervezet), sőt célszerű, ha először csupán a koncepciót egyeztetik.

2. Garantálni kell az érdekképviseltek, civil szervezetek autonómiáját, azaz – egyebek mellett – nem függhet a kormány akaratától, hogy egy szervezettel egyeztet vagy sem.

#### **On line egyeztetés**

Olyan rendet kell kialakítani, amely érdemben nem ró többletterhet az apparátusra a jelenlegi előírásokhoz képest.

1. A tervezetet az előterjesztő elhelyezi a honlapján egy e célra előkészített „fülben” (a jelenlegi gyakorlatnak megfelelően). Egyidejűleg elküldi a Miniszterelnökség e célra kijelölt részlegéhez, ahol ugyancsak elhelyezik a honlapjukon, így ott valamennyi tervezet megtekinthető (tehát az érdeklődő természetes vagy jogi személy egyetlen honlapon tájékozódhat az új tervezetekről.)

2. Minden természetes és jogi személy kérheti, hogy a tervezeteket, vagy a tervezetek bizonyos típusát közvetlenül küldje el részükre az előterjesztő. Ehhez csupán regisztráció szükséges, ahol a név mellett az e-mail cím megadása is kötelező. Az előterjesztő az elküldött címeket csoportban tárolja, vagyis létszámtól függetlenül egyetlen „kattintással” el tudja küldeni a tervezeteket.

3. Az egyeztetésre megfelelő időt kell hagyni. Ennek tartalma 1-3 hét legyen a tervezet tartalmától függően, tipikusan 2 hét.

4. A jogszabály előkészítéséért felelős miniszter (azaz a jogszabályért felelős egységek) mérlegelik a beérkezett véleményeket, és azokról, valamint az elutasított vélemények esetében az elutasítás indokairól tipizált összefoglalót készítenek, amelyet a honlapon a véleményezők listájával együtt közzétesz. A jogszabály előkészítéséért felelős minisztert egyedi válaszadási kötelezettség nem terheli. (Eddig a javaslat szó szerint megegyezik a törvény 11.§ (1) bekezdésében írottakkal.) Megfontolandó, hogy az észrevételek is elolvashatók legyenek a honlapon.

5. Végül, lehetővé kell tenni, hogy a regisztrált személyek saját nevük feltüntetésével kommenteket helyezhessenek el a honlapon, azaz az észrevételt tevők egymással is vitatkozhatnak. (Ennek technikája adott, érdemi többlet-feladatot nem jelent a tárcáknak, mivel a kommentekre nem kötelező reagálni.) Ellenérvként felvethető a „fizetett kritikusok” közreműködése, elszaporodása, azonban ettől nem kell félni: a szélsőséges javaslatok önmagukért beszélnek, illetve egyfelől a kommentelők, másfelől a tárca rámutathat azok tarthatatlanságára.

### **Konzultációk (érdekegyeztető fórumok)**

1. Eltérően a korábbi gyakorlattól, a hangsúlyt nem arra kell helyezni, hogy egy fórum országos vagy ágazati (alágazati) szintű témával foglalkozik, hanem arra, hogy az érintett minisztérium milyen témákért felelős. Ezek felsorolását a minisztérium statútuma tartalmazza. Ennek megfelelően az érdekegyeztető fórumokat az egyes feladatokhoz kell rendelni. Természetesen egy fórum többféle feladattal is foglalkozhat. Így mindegyik minisztérium számára egyértelmű lesz, hogy milyen területeken kell érdekegyeztető fórumot működtetnie.

2. Érdekegyeztető fórumot akkor kell alakítani, ha az adott feladathoz kapcsolódóan olyan releváns érdekképviselői szerv, civil- vagy szakmai szervezet működik, amelyik egyeztetni kíván az előterjesztővel.



### 3. A fórumok két típusát célszerű megkülönböztetni:

a) munkaügyi kapcsolatokat egyeztető fórum (MKEF), ahol az adott területre vonatkozó bértárgyalások folynak, illetve a foglalkoztatás egyéb feltételeiről – általában az idetartozó kormányzati intézkedésekről – tárgyalnak a felek.

b) kormányzati intézkedésekről egyeztető fórum (KIEF), ahol a minisztérium statútumába (de nem a munkaügyi kapcsolatokba) tartozó tervezetekről konzultálnak a résztvevők.

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

a) a fórum résztvevőit nem a kormány jelöli ki, hanem objektív kritériumokat állítunk fel. Amelyik szervezet a kritériumoknak megfelel, a fórum tagja – függetlenül attól, hogy ezt bárki kifogásolja. Amelyik szervezet a kritériumoknak nem felel meg, nem tagja fórumnak, kivéve, ha a fórum saját jogon részt vevő tagjai ehhez hozzájárulnak.

b) amennyiben a fórum tagjainak támogatottsága lényegesen eltérő, a tagok jogai is eltérhetnek, azaz objektív kritériumok alapján reprezentatív és nem reprezentatív érdekképviseltek lehetnek. (Például egy megállapodás aláírható, ha csak a reprezentatív szervezetek támogatják.)

c) Az MKEF tripartit fórum. Tagjai: a szakszervezetek, a munkáltatói érdekképviseltek és a kormány.

d) A KIEF tagjai az adott témában érintett érdekképviseltek, szakmai szervezetek, köztisztviseltek, civil szervezetek. Lehet két-, három- vagy többoldalú. A fórum létrehozása gondos előkészítést, egyeztetéseket igényel, amelynek során indokolt tisztázni az egyeztetésben részt venni kívánt szervezetek támogatottságát.

5. A fórumokon konzultáció folyik, az érdekképviselteknek nincs egyetértési joguk (ezt a vonatkozó alkotmánybírói határozat is tiltja). Ugyanakkor cél az álláspontok közelítése, megállapodások létrehozása.

6. A fórumok a sajtó számára nyilvánosak. Bértárgyalások esetében azonban az egyik fél kérésére zárt tárgyalás is elrendelhető.

7. Bármelyik érdekegyeztetési rendszer leginkább figyelmet keltő elemei az országos szintű fórumok.

a) Mindenképpen szükség van országos szinten egy MKEF típusú fórumra. Ez lehet a 2011-ben megszüntetett Országos Érdekegyeztető Tanács – nem feltétlenül azonos névvel. Ugyancsak folytatni kell az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) tevékenységét, ahol a költségvetési intézményekkel kapcsolatos kérdéseket vitatják meg.

b) Több KIEF típusú országos fórum működtetése is indokolt, amelyekben szakszervezetek, munkáltatói érdekképviseltek, köztisztviseltek és szakmai érdekképviseltek kaphatnak helyet. Ilyenek lehetnek:

- a gazdaság,
- a fogyasztóvédelem,
- a környezetvédelem
- az idősek,
- a fiatalok
- önkormányzatok (kétoldalú: kormány és önkormányzati érdekképviselők) esetében.

8. Szükség van továbbá olyan ágazatnak tekintett – más értelmezés szerint országos – fórumokra is, amelyek az ország fejlődése, a közérzet, a mindennapi élet szempontjából kiemelt jelentőséggel bírnak. Ilyenek területek lehetnek:

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

9. Amennyiben egy törvényjavaslatot parlamenti képviselő vagy bizottság nyújt be, akkor a témáért felelős tárca folytassa le az érdekegyeztetést, mintha ő lenne a javaslat kidolgozója. Ennek célja: a kormányzati álláspont kialakításához megismerni az érintettek véleményét. Ha a javaslat érdekegyeztető fórum elé kerül, az ülésre meg kell hívni az előterjesztő képviselőt vagy bizottságot. Amennyiben megjelennek az ülésen, természetesen részt vehetnek a vitában.

10. Megfontolandó a Gazdasági és Szociális Tanács (GSZT) ismételt létrehozása. A GSZT kizárólag stratégiai jellegű, hosszú távon ható kérdésekkel foglalkozzon. Jogszabályok egyeztetése ne legyen feladata. Tagjai: szakszervezetek, munkáltatói érdekképviselők, gazdasági kamarák, egyéb gazdasági érdekképviselők, a tudományos élet képviselői, civil szervezetek. Eldöntendő, hogy a kormány rendes tagja vagy állandó meghívottja legyen-e a testületnek. A nemzetközi gyakorlatban a kormányok tipikusan nem tagjai a GSZT-knek, ugyanakkor a magyar hagyomány, gyakorlat szerint a kormány nélküli fórumok nem nagyon működnek.

11. Tapasztalataink szerint a fórumok akkor működnek hatékonyan, ha az üléseket szakértők készítik elő. Ezért célszerű, ha az egyes fórumok a terület jellegének megfelelően szakbizottságokat hoznak létre. A szakbizottságokban szakértők vitatják meg a tervezeteket – ha kell, többször is. (Ehhez kormányzati álláspont értelemszerűen még nem szükséges, a tervezet az előterjesztő tárca javaslata.) A szakbizottság ülésén a sajtó nincs jelen.

\*\*\*

Bármennyire is fontos az érdekegyeztetés intézményrendszere, egy érdekegyeztetési fórum hatékonyságát nem a résztvevő szervezetek jogosítványai, a szervezeti felépítés (bár ezek sem lényegtelenek), hanem a szélesen értelmezett **politikai kultúra, a partnerség komolyan vétele** határozza meg. Ha ez nem így van, akkor a legtökéletesebben kitalált fórum tevékenysége is formálissá válik.

Az érdekegyeztetés elsősorban kulturális probléma. Ha nincs érdeklődés mások problémái iránt, ha nincs szándék a másik fél érdekeinek, törekvéseinek a figyelembevételére, ha nem válik belsővé, hogy gondjainkat tartósan csak akkor tudjuk megoldani, ha mások problémáira is érzékenyek vagyunk, és ezért a gondot okozó helyzetek, konfliktusok megoldását nem tárgyalásoktól, hanem a másik legyőzésétől, esetenként egzisztenciális megsemmisítésétől várjuk, akkor az érdekegyeztető fórum üres formasággá válik. Olyan értékeknek kellene elterjedniük, mint az együttműködés, az emberi jogok, az emberi méltóság tisztelete, a szabályok betartása, illetve fellépés az erőszakos, kirekesztő magatartásformák ellen. A magyar fejlődés megtorpanásait jelentős mértékben magyarázza, hogy ezek az értékek, az ezeket kifejező magatartásformák nem váltak identitásunk meghatározó részévé.