



AZ EU INTEGRÁLT SZOCIÁLIS PÁRBESZÉDPROGRAMJA 2009-2011

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS PARTNEREK KÖZÖS TANULMÁNYA
„A RUGALMAS BIZTONSÁG ALKALMAZÁSA
ÉS A SZOCIÁLIS PARTNEREK SZEREPE”

MAGYARORSZÁG
NEMZETI JEGYZÉK

KÉSZÍTETTE: Anna Kwiatkiewicz

KELT: 2010. November

Felülvizsgált változat: 2011. május



Az európai szociális partnerek projektje az Európai Bizottság pénzügyi támogatásával

Tartalom

Tartalom	2
Bevezetés.....	3
1. GAZDASÁGI ÉS TÁRSADALMI KONTEXTUS	4
Gazdasági válság és fellendülés	4
Munkaerőpiaci mutatók és trendek	5
A rugalmas biztonság a munkaerőpiacon és munkaerőpiaci politika	7
Következtetés	8
2. RUGALMASSÁG ÉS BIZTONSÁG A LEGÚJABB MUNKAERŐPIACI ÉS SZOCIÁLPOLITIKAI REFORMOKBAN.....	9
Bevezetés és áttekintés	9
Élethosszig tartó tanulás és a munkavállalók mobilitása.....	9
Külső és belső rugalmas biztonság és munkaszerződésekkel kapcsolatos intézkedések.....	10
Aktív munkaerőpiac politika	11
Támogató társadalombiztosítási rendszer.....	12
Kiváló minőségű és termelékeny munkahelyek	12
Nemek közötti egyenlőség	13
Pénzügyi fenntarthatóság	13
Következtetés: erősségek, gyengeségek és kihívások	13
3. A SZOCIÁLIS PARTNEREK SZEREPE	14
Általános megjegyzések a szociális partnerek szerepéről	14
Fő eszközök és a befolyásolás szintjei	15
Közel múltbeli változások és kihívások	15
Példák a jó gyakorlatra a munkaerőpiaci rugalmasság és biztonság terén	16
4. A FELMERÜLŐ KULCSFONTOSÁGÚ KÉRDÉSEK.....	17
Hivatkozások és források	18
Kérdőívekben, interjúkban és egyéb úton adott válaszok:	18
További források:	18

Bevezetés

Ez a nemzeti jegyzék része az EU szociális partnerek „A rugalmas biztonság alkalmazása és a szociális partnerek szerepe” című tanulmányának, amelyet az EU Szociális párbeszéd munkaprogram 2009–2010 keretében készítettek, és ami magába foglalja „A rugalmas biztonság alapelvei alkalmazásának közös nyomonkövetése, kiemelten a szociális partnereknek ebben a folyamatban való részvételének és szerepének felmérése és közös tanulságok levonása érdekében”.

A feladat lehető legjobb végrehajtása és a nemzeti tagszervezeteknek az adat- és információgyűjtésbe való aktív bevonása érdekében a tanulmány olyan módszertant alkalmaz, amely többszintű elemzésből áll és számos eszközre támaszkodik, és amelyeket egy szakértői csoport segítségével kell megvalósítani:¹

1. A szakértői csoport az európai szociális partnerek segítségével *kiválasztott statisztikai mutatókban* állapodott meg a foglalkoztatás, a gazdasági és társadalmi fejlődés területén, a munkaerőpiac vonatkozásában.
2. A nemzeti szociális partnereket felkérték, hogy vegyenek részt egy *kérdőíves felmérésben*, amely a nemzeti munkaerőpiacokon a rugalmas biztonság koncepciójának jelentőségére, a szociális partnerek szerepére a politikák megvalósításában és a rugalmas biztonság koncepciójával kapcsolatos nézeteikre vonatkozik. A kutatás kiegészítéseképpen a szakértői csoport számos országba ellátogatott, és interjúkat folytatott a szociális partnerekkel.²
3. A két fenti forrás valamint a rendelkezésre álló írásos anyagok és információk alapján a szakértői csoport 29 nemzeti „jegyzéket” készített el, a rugalmas biztonság alapelveinek megvalósításáról és a szociális partnerek szerepéről a nemzeti kontextusokban.
4. 2010. novemberében Varsóban, 2010. decemberében Lisszabonban, 2011. január 31-én és február elsején Párizsban valamint 2011. február 8-án Hágában a szociális partnerek nemzeti részlege segítségével négy „országklaszter szemináriumra” került sor, amelyek keretében a szociális partnerek a kérdőíves felmérés eredményeit és a nemzeti elemzések főbb felismeréseit tárgyalták meg.
5. A tanulmány eredményeinek fényében és a nemzeti szociális partnerektől a fent jelzett kontextusokban kapott megjegyzések alapján, a szakértői csoport egy *összehasonlító összefoglaló beszámolót* állított össze a „Szociális Partnerek és a Rugalmas Biztonság a Jelenkori Munkaerőpiacokon” címen, amelyet az EU-szintű *összefoglaló szemináriumon* március 31-én és április 1-én Brüsszelben mutattak be és tárgyaltak meg.

A jelen nemzeti jegyzék célja, hogy széles körű áttekintést nyújtson a gazdasági és társadalmi összefüggésekről és a rugalmas biztonság helyzetéről a munkaerőpiacon és az aktuális szociális biztonsággal kapcsolatos intézkedésekről (1. és 2. rész). A jelentés ezen kívül ismerteti a szociális partnerek és a szociális párbeszéd szerepét a „rugalmas biztonság” témaköréhez tartozó politikák és gyakorlat megvalósításában (3. rész), valamint összefoglalja a nemzeti szociális partnereknek a kérdőívekből és interjúkból származó információit. A 3. rész röviden ismerteti a nemzeti szociális partnerek által bemutatott jó gyakorlatot szemléltető eseteket is.

A szöveg eredetileg 2010 őszén mint tervezet készült azzal a céllal, hogy a január 31-én és február 1-én Párizsban tartandó klaszterszemináriumon a tárgyalást megkönnyítse. Az eredeti anyag a szeminárium alkalmával vagy később kapott megjegyzések és viták számbavételével átvizsgálásra és átdolgozásra került. Ugyanakkor ki kell hangsúlyozni, hogy a jelen beszámoló mint „független szakértői jelentés” kerül bemutatásra.

Azoknak a személyeknek a szemszögét képviseli, akik készítésében résztvettek és nem szándékozik azoknak a szociális partnerek képviselőinek egyéni vagy kollektív szemszögét képviselni akik készítésében szintén résztvettek, sem a megbízott európai szintű szociális partnerek szerveiét.

¹ Szakértői csoport: Eckhard Voss (koordinátor), Alan Wild, Anna Kwiatkiewicz és Antonio Dornelas.

² A projekt keretében 2010 májusa és júliusa között a következő országokat látogatták meg: Dánia, Franciaország, Írország, Olaszország, Csehország, Lengyelország, Németország, Portugália és Hollandia.

1. GAZDASÁGI ÉS TÁRSADALMI KONTEXTUS

Gazdasági válság és fellendülés

A Világbank szerint 2008-ban a magyar gazdaság összetétele a következő volt: a GDP 62,5%-át a szolgáltató szektor teremtette meg, 34,7%-át az ipar, a mezőgazdaság pedig csaknem 3%-ot. Érdekes megemlíteni, hogy a GDP 80%-a származik a magánszektorból. Magyarország jelentős felvevője a külföldi közvetlen tőkebefektetéseknek. Az 1989 óta befektetett külföldi közvetlen tőkebefektetés összesen több mint 200 milliárd dollárra becsülhető. Magyarország már egy évtized óta államháztartási deficitel küszködik. 2006-ban történtek bizonyos intézkedések, és 2008-ra sikerült a deficitet 3,3%-ra csökkenteni. Mivel az adózási stratégiával a bevételek növelésére törekedtek, nem pedig a ráfordításokat csökkentő strukturális reformok bevezetésére, az ország 2008-ban, amikor a válság lesújtott, meglehetősen sérülékeny helyzetbe került. A munka termelékenysége csökkent, a magánszektor jelentős mértékben eladósodott, és a külföldi fizetőeszközökben kifejezett adósságok részesedése növekedett.

A 2008-as válság következtében a pénzügyi piaci helyzet gyorsan romlott, a külső kereslet visszaesett, ami az export és az ipari termelés csökkenéséhez vezetett. Az államadósság csaknem elérte a GDP 74%-át, és a helyzetet tovább rontotta a háztartások különösen svájci frankban történő jelentős eladósodása. A zéró hitelkínálat először a magyar deviza példátlan leértékelődéséhez vezetett, ami „államcsőddel” fenyegetett. A válság bebizonyította, hogy Magyarország nem képes finanszírozni rövidtávú költségvetési tartozását, és több mint 25 millió dolláros IMF segélycsomagot kért. Az IMF, az EU és a Világbank pénzügyi támogatása összesen elérte a 21 milliárd eurót. 2009-ben a GDP 6,3%-kal zsugorodott, elsősorban a hazai kereslet jelentős csökkenése miatt. 2009-ben a munkanélküliségi ráta 2009-ben 10%-ra nőtt, és 2010-ben további növekedés várható. A pénzügyi válság egyértelműen rávilágított a magyar gazdaság strukturális gyengeségeire: a külföldi közvetlen tőkebefektetések segítségével elért magas fokú integráció ellenére Magyarország igen érzékeny maradt a változó körülményekre³.

Az Európai Bizottság 2010 őszére-re vonatkozó előrejelzése szerint 2010-ben a GDP 1,1%-os és 2011-ben 2,8%-os emelkedésére lehet számítani. A gazdaság helyreállításának hajtóereje az export kell, hogy legyen, mivel a hazai kereslet valószínűleg gyenge lesz. Az Európai Bizottság szerint, 2011-ben előreláthatólag a gazdaság bővülését a magánjellegű fogyasztás fogja ösztönözni. Növekedés várható a háztartási és vállalati beruházások terén is. Ebben a forgatókönyvben az elégtelen hitelezés jelenti a lehetséges veszélyt, amely akadályozhatja a hazai kereslet élénkülését és az export is a vártnál kevésbé bővíthet.

MAGYARORSZÁG – FŐ GAZDASÁGI MUTATÓK ÉS KILÁTÁSOK

	2007	2008	2009	2010	2011
GDP	0.8	0.8	-6.7	1.1	2.8
– éves változás százalékban					
Foglalkoztatás	-0.3	-1.3	-2.8	-0.8	0.1
- éves változás százalékban					
Munkanélküliségi ráta	7.4	7.8	10.0	11.1	11.0
(Eurostat meghatározás)					
Államháztartási egyenleg	-5.0	-3.7	-4.4	-3.8	-4.7
(a GDP százalékában)					
Bruttó államadósság (a GDP	66.1	72.3	78.4	78.5	80.1
százalékában)					

Forrás: Európai Bizottság: őszi gazdasági előrejelzés 2010-re

³ EIRO on-line, Hungary: Industrial relations profile [Magyarország: Ipari kapcsolatok profil], frissítve 2009. október 26., (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/hungary_2.htm).

A válság negatív hatásainak enyhítésére a kormány strukturális és ideiglenes kiadáscsökkentő intézkedések együttesét hajtotta végre, többek közt például befagyasztotta a béreket a közszférában, megtakarításokat hajtott végre a szociális juttatások, a lakástámogatások, a gáz- és a központi fűtés támogatása terén. A kormány a pénzügyi konszolidációs reformot is tovább folytatja. 2009 májusában válságkezelő programot fogadtak el, hogy előmozdítsák a rövid távú beavatkozásokat a válság munkaerőpiacra gyakorolt hatásainak enyhítésére. Ezek elsődleges célja a munkahelyek megtartása és a munkanélkülivé váltak támogatása. A javasolt intézkedések többek között: uniós alapokból finanszírozott négynapos munkahét egy napos képzéssel kiegészítve, a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása, új munkáltatónál való elhelyezkedés támogatása (bértámogatással) és komplex szolgáltatási csomag bevezetése az elbocsátott dolgozók megsegítésére.⁴

Munkaerőpiaci mutatók és trendek

2008-ban Magyarország a legalacsonyabb foglalkoztatási rátával rendelkező uniós országok egyike volt – 56,7%-kal, szemben a 65,9%-os EU27 átlaggal. Ezzel Magyarország 13 százalékponttal maradt el a 70%-os lisszaboni céltól. Ezt a helyzetet az okozta, hogy az elmúlt 15–20 év folyamán munkavállalók óriási serege hagyta el a munkaerőpiacot, akik valószínűleg soha nem is fognak ismét aktívvá válni. Ezen túlmenően a további kivonulást ösztönözték a megengedő nyugdíjazási politikák, a hiányos gyermekgondozási rendszer és az informális gazdasági szektor jelentős részaránya. Az országnak nem csupán az alacsony foglalkoztatottsági rátával kell szembenéznie, hanem az alacsony munkanélküliségi rátával is, amiből az következik, hogy viszonylag magas az inaktívák részaránya.⁵

A fiatal, az idős valamint a hátrányos helyzetű dolgozók munkaerőpiaci részvétele különösen alacsony. A Nemzeti Reformprogram 2008-2010 szerint az alacsony foglalkoztatási ráta oka az alacsony képzettségű lakosság rendkívül kis részvételi aránya, a roma lakosság pedig különösen nehéz helyzetben van.⁶ A roma közösség a magyar lakosság mintegy 5%-át teszi ki. 1993-ban és 2003-ban végzett felmérések úgy becsülik, hogy a romák körében a munkanélküliség meghaladja az 50%-ot – ami jóval magasabb, mint amire a roma lakosság szakmai összetétele és földrajzi elhelyezkedése alapján számítani lehetne, és arra mutat, hogy ez az etnikai csoport strukturális diszkrimináció áldozata.⁷

2008-ban a magyar munkavállalók többsége (több mint 60%-a) a szolgáltató szektorban dolgozott, ezt követte az ipar (csaknem 31%) és a mezőgazdaság (közel 7,1%). Az idősebb munkavállalók foglalkoztatottsági rátája 2008-ban jelentősen alacsonyabb volt (31%) mint az EU átlaga (45,6%) és az 50%-os lisszaboni cél. Ugyanez figyelhető meg a nők foglalkoztatottsági rátájánál is. Az önfoglalkoztatás kevéssel az EU27 átlaga alatt volt.

A 2008. évi gazdasági válság következtében Magyarország egyike volt azoknak az uniós tagállamoknak, ahol növekedni kezdett a munkanélküliség, a 2008. évi 7,8%-ról 2010-ben 10% fölé. A válság során kiderült, hogy a munkaerő-kereslet a termelési ágazatban elasztikusabb, mint a szolgáltató szektorban, ahol még további csökkenés lehetséges. A munkanélküliség növekedése nem korlátozódik pusztán a kevéssé képzett munkavállalókra és a hátrányos helyzetű csoportokra. 2009 végén egyértelmű volt, hogy a középszintű képzettségűek a leginkább sújtottak. A munkanélküliségi ráta tekintetében vannak bizonyos regionális egyenlőtlenségek is – 2007-ben 13%-os különbséget állapítottak meg a leghátrányosabb helyzetű észak-alföldi és a legfejlettebb nyugat-dunántúli régiók között.

⁴ A kormány válságkezelő programja, 2010. április 19-i prezentáció, megtalálható a http://www.mfa.gov.hu/NR/rdonlyres/CBD4AD24-473A-4651-BD73-4A10E0D36CE2/0/Prezentacio_BG_Valsagkezelolo_Program_2009_04_19_gbl.pdf. címen

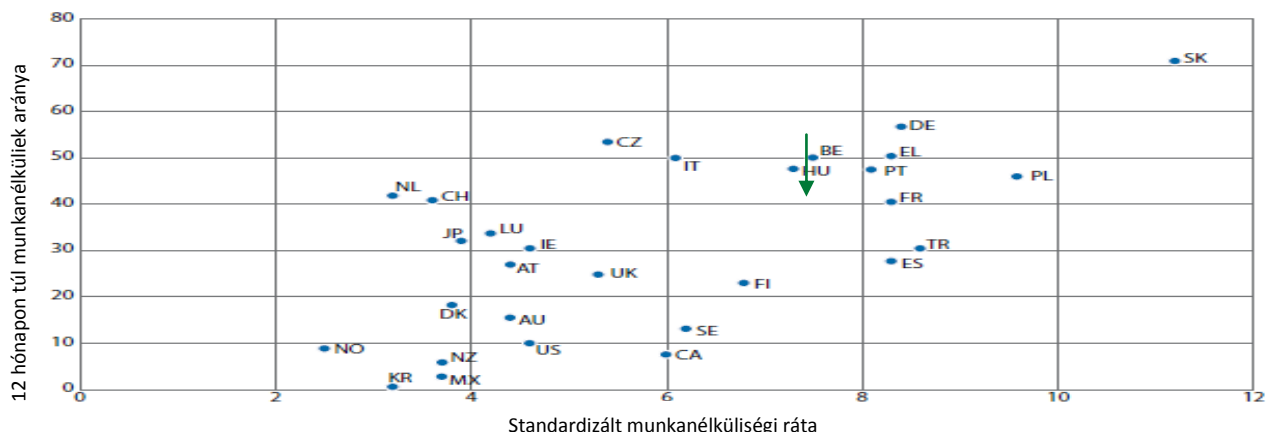
⁵ J. Köllő and B. Nacsa, Hungary [Magyarország] [in:] S. Cazes, A. Nesporova, Flexicurity, A relevant approach in Central and Eastern Europe [Rugalmas biztonság, Aktuális megközelítés Közép- és Kelet-Európában], ILO, Genf 2007, p.147.

⁶ Nemzeti Akcióprogram a növekedésért és a foglalkoztatásért 2008-2010, Budapest 2008, p. 13.

⁷ J. Köllő and B. Nacsa, i.m, p.126.

A válság kezdetén a helyzet a kevésbé fejlett régiókban romlott, de 2008. IV. negyedéve folyamán a viszonylag jobb munkaerőpiaci helyzetű régiók váltak súlyosan érintettekké – különösen azok, ahol az exportra termelő gyártóipar található. Ez a bizonyos javak iránti csökkenő kereslet tömeges elbocsátások nagy számát vonta maga után. Ez leginkább a műszaki és a közférához tartozó munkavállalókat sújtotta.

A HOSSZÚ TÁVÚ MUNKANÉLKÜLISÉG ELŐFORDULÁSA ÉS A MUNKANÉLKÜLISÉGI RÁTA, 2007



Forrás: *Employment in Europe Report [Jelentés a foglalkoztatásról Európában]*, p. 73, OECD adatok alapján.

2009-ben az egy órára jutó munkaerő költség figyelembe véve annak bér és egyéb illetmény összetevőjét, növekedett⁸. A válság alatt az ország a foglalkoztatás védelme érdekében úgy döntött, hogy befagyasztja a minimálbért.

Magyarország a fiatalok (15–24 év közöttiek) közötti viszonylag magas munkanélküliség súlyos problémájával is küzd. 2008-ban ez csaknem 20%-os volt, és 4 százalékponttal meghaladta az EU27 átlagát. Ezt a jelenséget a meghosszabbodott oktatás és képzés, a hosszabb átmeneti időszak és az is magyarázza, hogy a tanulmányok és a munka összekapcsolása az országban ritkán alkalmazott gyakorlat.

MAGYARORSZÁG – FŐ MUNKAERŐPIACI MUTATÓK 2009-BEN AZ EU27-TEL ÖSSZEGETVE

	Magyarország	EU27
Foglalkoztatási ráta – a 15–64 éves korú lakosság %-ában	56,7	65,9
Idősek foglalkoztatási rátája – az 55-64 éves korú lakosság %-ában	31,4	45,6
Önfoglalkoztatók – a teljes lakosság %-ában	14,7	15,7
Foglalkoztatottság a szolgáltató szektorban – a teljes lakosság %-ában	60,8	69,4
Foglalkoztatottság az iparban – a teljes lakosság %-ában	31,7	24,9
Foglalkoztatottság a mezőgazdaságban – a teljes lakosság %-ában	7,5	5,7
Munkanélküliségi ráta – a 15 év fölötti munkaerő %-ában	7,8	7,0
Fiatalok munkanélküliségi rátája – a 15–24 éves korú munkaerő %-ában	19,9	15,4
Hosszú távú munkanélküliségi ráta – a munkaerő %-ában	3,6	2,6
A jövedelem-eloszlás egyenlőtlenségei	3,6	5,0

Forrás: Eurostat, *Employment in Europe Report 2009 [Jelentés a foglalkoztatásról Európában 2009]*

⁸ Európai Bizottság, *Employment in Europe Report 2009 [Jelentés a foglalkoztatásról Európában 2009]*, Brüsszel 2010, p.37.

Az Európai Bizottság 2010-re vonatkozó őszi gazdasági előrejelzése szerint folytatni kell az átfogó strukturális reformokat, mert ez a gazdasági helyzet javulásának feltétele és a munkaerőpiaci kilátások javulásának garanciája. A Bizottság hangsúlyozottan javasolta a bérek termelékenységhez való igazítását és a foglalkoztatási ráta növelését, különösen a fiatalabb és idősebb, valamint a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó dolgozók aktivizálásával.

A rugalmas biztonság a munkaerőpiacon és munkaerőpiaci politika

2007-ben Magyarországon az emberek többségének (61%) volt középfokú vagy annál magasabb de nem felsőfokú iskolai végzettsége. A középiskolai felsőbb osztályokat illetve a felsőoktatási szintet el nem értek aránya hasonló volt: 21% illetve 18%.

Az Európai vállalati felmérés 2009 [European Company Survey 2009] szerint Magyarország azok közé az EU tagállamok közé tartozik, ahol a rugalmas munkaidőt célzó intézkedések igen korlátozottak, nincs engedélyezve a munkaidő halmozása, és a rugalmasság általában kimerül a munkaidő rugalmas kezdésében és befejezésében. Magyarországgal kapcsolatban arról is beszámoltak, hogy nem mindig fizetik ki a túlmunkát – ilyen helyzetről a munkáltató létesítmények 6%-ánál számoltak be, ami meghaladja az EU átlagát. Nem sikerült egyértelmű összefüggést bizonyítani a magasan képzett munkavállalók és a túlmunka kompenzálásának elmaradása között. Ugyanakkor Magyarországon számoltak be az egyik legalacsonyabb szombati és vasárnapi munkavégzésről (24% illetve 16%). Kevés a szabadúszó dolgozó – mindössze a vállalkozások 5%-a számolt be arról, hogy szabadúszókat foglalkoztat.

A Nemzeti Reformprogram 2008-2010 szerint 2007-ben a részmunkaidős foglalkoztatás csökkent.⁹ A 15–64 év közötti munkavállalóknak kevesebb mint 4%-a dolgozott részmunkaidőben, szemben az EU27 17,7%-os átlagával. A helyzet 2008-ban is hasonló volt: 4,6%, szemben 18,2%-kal. Magyarországon elsősorban az idősebb nők dolgoznak részmunkaidőben. Ugyanez vonatkozik a határozott időre szóló munkaszerződésekre is, amelyeket ritkábban alkalmaznak, mint az EU27 államában, (7,9%, szemben az ottani 14%-kal). Az önfoglalkoztatás terén enyhe csökkenés figyelhető meg, ami a kevesebb színlelt önfoglalkoztatásnak tulajdonítható.

A válság ideje alatt Magyarországon is alkalmaztak rövidebb munkaidőt bevezető intézkedéseket a foglalkoztatottság védelme érdekében (lásd a következő fejezetet).

A szakmai továbbképzés és az élethosszig tartó tanulás a magyarországi munkaerőpiacok gyenge pontjai közé tartoznak. Az EU adatok szerint (lásd az alábbi táblázatot) 2005-ben a munkavállalók mindössze 16%-a vett részt szakmai továbbképzési kezdeményezésekben. 2009-ben pedig csak 2,7% vett részt élethosszig tartó tanulási programban, szemben az EU27 9%-os átlagával. Magyarországon nincs elegendő oktatási intézkedés a munkavállalók képzettségének megfelelő szinten tartásához és emeléséhez.

A foglalkoztatottsági védettség szintjei Magyarországon alacsonyabbak, mint az EU27 átlaga. Ez vonatkozik mind a normál, mind pedig az ideiglenes foglalkoztatásra, bár az ideiglenes foglalkoztatás védelme esetében a különbség kifejezettebb (Magyarországon 1,38, az EU27-ben 1,8). Az is bizonyított, hogy a mindennapi gyakorlatban a munkaerőpiac kevésbé szabályozott, mint amilyennek a munka törvénykönyve és a foglalkoztatási törvény rendelkezései alapján ítélni lehetne. A munkahellyel való elégedettség szintje Magyarországon aránylag magas – 2005-ben a munkavállalók csaknem 80%-a elégedett volt a munkahelyével¹⁰.

⁹ Nemzeti Akcióprogram a növekedésért és a foglalkoztatásért 2008-2010, i.m., p. 13.

¹⁰ European Foundation for Living and Working Conditions, *Measuring Job Satisfaction in Surveys – Comparative Analytical Report [Munkahellyel való elégedettség mérése felmérésekben – Összehasonlító elemzési jelentés]*, Dublin 2007, p. 5.

Köllő és Nacs (2007) szerint az egy munkanélkültre jutó aktív munkaerőpiaci politikákra való ráfordítás más átmeneti országokhoz képest viszonylag magas (kivéve Szlovéniát és Lengyelországot), de jóval az EU15, az EU27 és az OECD átlaga alatt volt (lásd az alábbi adatokat). Az összes ráfordításon belül az aktív munkaerőpiaci politikákra való ráfordítás részaránya a 2000-es évek kezdete óta kissé növekedett, de ez az összképen nem változtatott lényegesen. A közelmúltban a foglalkoztatáspolitikai költségvetés közel kétharmadát fordították aktív munkaerőpiaci politikákra, míg a fennmaradó rész a munkaügyi központok költségeit fedezte. Azt is megállapították, hogy az egy munkanélkültre jutó ráfordítás csökken¹¹.

MAGYARORSZÁG – A RUGALMAS BIZTONSÁG MUTATÓSZÁMAI ÖSSZEHOSONLÍTÁSBAN

	Magyarország	EU27
Oktatási eredmények – a legalább középiskolai felső osztályokat elvégzett 25–64 év közötti összes lakosság (%), 2009	80,6	72,0
Részmunkaidős foglalkoztatás – az összes munkavállaló %-ában, 2009	5,6	18,8
Határozott idejű munkaszerződések – az összes munkavállaló %-ában, 2009	8,5	13,5
Rugalmas munkaidő lehetősége – az összes (15-64 év közötti) munkavállaló %-ában, 2004	17,3	31,3
Résztétel szakmai továbbképzésben – részt vevő munkavállalók %-a, 2005	16,0	33,0
Résztétel élethosszig tartó tanulásban a tanulmányt megelőző négy hét alatt részt vevő (25-64 év közötti) munkavállalók %-a, 2009	2,7	9,3
Munkavállalók munkahellyel való elégedettsége – a főállásban nagyon elégedett vagy elégedett munkavállalók százaléka (Európai üzemi tanácsok, 2010)	74,1	84,3
A foglalkoztatás védelmének szigorúsága – szokásos foglalkoztatás, 2008	1,92	2,11*
A foglalkoztatás védelmének szigorúsága – ideiglenes foglalkoztatás, 2008	2,08	2,08*
A foglalkoztatás védelmének szigorúsága – kollektív elbocsátások, 2008	2,88	2,96*
Közkidadások <i>passzív</i> munkaerőpiaci politikákra (8-9-es kategóriák) – a GDP %-ában, 2008	0,37	0,96
Közkidadások <i>aktív</i> munkaerőpiaci politikákra (2-7-es kategóriák) – a GDP %-ában, 2008	0,21	0,46
Szegénységgel fenyegetett személyek átszervezések következtében, - az összlakosság %-ában 2009	12,4	16,3

* OECD átlag.

Forrás: Eurostat, *Employment in Europe Report 2010* [Jelentés a foglalkoztatásról Európában 2010]; OECD

Magyarországon a 12 hónapon túl munkanélküliek aránya 2008-ban 47,6% volt, a 45%-ra¹² becsült európai átlaggal összehasonlítva.

Következtetés

A Nemzeti Reformprogram éves előrehaladásának az Európai Bizottság általi értékelése szerint Magyarország számára a fő kihívást a strukturális reformok folytatása jelenti. Nagyszámú reformot kell végrehajtani a hosszú távú fenntarthatóság és a gazdasági hatékonyság biztosítása érdekében: pénzügyi konszolidáció, a nyugdíj- és az egészségügyi rendszerek reformja valamint oktatási és közigazgatási reformok. A munkaerőpiacra vonatkozó ajánlások az aktív munkaerőpiaci politikák megerősítését és a munkaerőpiac meghatározott csoportjaira és konkrét földrajzi területekre való irányítását írják elő. Sürgősen elő kell mozdítani az élethosszig tartó tanulásban való részvételt, és biztosítani kell az oktatás és a munkaerőpiaci igények jobb összehangolását.

¹¹ J. Köllő and B. Nacs, i.m., p.131.

¹² *Employment in Europe 2009* [Foglalkoztatás Európában 2009].

2. RUGALMASSÁG ÉS BIZTONSÁG A LEGÚJABB MUNKAERŐPIACI ÉS SZOCIÁLPOLITIKAI REFORMOKBAN

Bevezetés és áttekintés

A magyar munkaerőpiacon és a szociálpolitikában bevezetett változások elsősorban a fokozódó munkanélküliségre valamint a képzés és a munkaerőpiac igényei közötti jobb illeszkedésre koncentrálnak. E cél megvalósítására a következő kezdeményezéseket javasolták: a szakmai tevékenység, munkahelykeresés és foglalkoztatás előmozdítása, a foglalkoztathatóság fokozása, segítségnyújtás a munkahelyváltásoknál, az atípusos foglalkoztatás előmozdítása, az illegális foglalkoztatás csökkentése és hatékonyabb kapcsolatok biztosítása az oktatás és a munkaerőpiac között.

A rugalmas biztonság koncepciója még nem vált a magyar munkaerőpiaci politika „mantrájává”. Még mindig inkább az EU szintjéhez kapcsolódik és az Európai foglalkoztatás stratégia irányelveinek felel meg, mintsem a munkaerőpiac alakítása nemzeti megközelítésének. A koncepciót illetően a fókusz inkább a rugalmasság és a biztonság váltogatásán van. Bizonyos munkaerőgazdászok úgy vélik, hogy a magyar munkaerőpiacot a foglalkoztatás rendkívül gyenge védelme és a nagy fokú rugalmasság jellemzi¹³.

Élethosszig tartó tanulás és a munkavállalók mobilitása

2005-ben Magyarországon elfogadták az Élethosszig tartó tanulás stratégiáját. A dokumentum megteremtette az emberi erőforrás-fejlesztés és az oktatási és képzési rendszerek korszerűsítésének alapját. Ennek két fő célja van: a munkaképes korú lakosság alkalmazkodóképességének valamint a munkaerőpiacra belépő fiatalok foglalkoztathatóságának javítása. A stratégia keretein belül a következő kezdeményezéseket kellett megvalósítani: képzési programok az alacsony képzettségűek számára, moduláris alapú szakképzési rendszerek, karrier-tanácsadó és karrierkövető rendszer valamint szakmai képzési ösztöndíjrendszer. A kkv-k munkavállalói számára az oktatási lehetőségekhez és az élethosszig tartó tanuláshoz való hozzáférés előmozdítására kórdináló szervezeteket kértek fel.

Az MGYOSZ munkáltatói szervezet a tanulmány kérdéseire azt feleli, hogy Magyarországon helyi szinten 2008-ban háromoldalú „Regionális szakképzési és fejlesztési bizottságokat” létesítettek a képzés és szakképzés fejlesztésére és feljavítására. 2013-ban az Európai Képesítési Keretrendszernek megfelelően létre kell hozni a standardizált magyar keretrendszert.

A válság ideje alatt képzési kezdeményezésekkel egészítették ki a csökkent munkaidőt. A Munkaerőpiaci alap (Labour Market Fund) pénzügyi támogatást is nyújt. Ennek hatékonyságát illetően nem állnak rendelkezésre bizonyító adatok.

Magyarországon elvileg több kezdeményezés irányult a szakképzettségbeli hiányosságok csökkentésére, az alacsony képzettségek fejlesztésére és az elbocsátott munkavállalók átképzésére, mint a foglalkoztatott dolgozók jövőbeli változásokra való felkészítésére az élethosszig tartó tanulás révén. A LIGA szakszervezeti föderáció szerint az állami foglalkoztatási szolgálatok elindítottak egy új programot az élethosszig tartó tanulásra vonatkozóan, és a szociális partnereket bevonták a szakképzési rendszer fejlesztésébe. Az élethosszig tartó tanulás jelentősége a válság folyamán növekedett.¹⁴

¹³ J. Köllő and B. Nacsa, *Flexibility and Security in the Labour Market – Hungary’s Experience [Rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon – Magyarország tapasztalatai]*, ILO-CEET, 2004. szeptember, idézet az EIRO on-line után, *Hungary: flexicurity and industrial relations [Magyarország: rugalmas biztonság és ipari kapcsolatok]*, frissítve 2009. szeptember 15-én. (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/hu0803039q.htm>).

¹⁴ A szociális partnerek véleményei mind a 2010. májusában beküldött kérdőívekből származnak.

Külső és belső rugalmas biztonság és munkaszerződésekkel kapcsolatos intézkedések

Más közép- és kelet-európai országokhoz hasonlóan Magyarországra is a határozatlan idejű munkaszerződések dominanciája a jellemző – a munkaszerződések több mint 90%-a ilyen. Bizonyítékok vannak arra, hogy éles eltérés van a meglévő és az újonnan megkötésre kerülő szerződések jellemző jogi formája között. Köllő és Nacsa gyenge bizonyítékot szolgáltatott arra, hogy a munkahelyek megszűnési aránya (munkahely-megszűnések száma / munkahelyek száma) a szerződés típusától függően eltérő, és a rövid időtartamú szerződéseknél az eltérés jelentősebb.¹⁵

A szakszervezeteket képviselő MOSZ viszont a rugalmasságra vonatkozó klaszterseminárium alkalmával egy prezentációban rávilágított arra, hogy ennek a projektnek a kontextusában a szakszervezetek a szerződések keretében létező rugalmasságot pont elégnek találják. Kiemelten a következő rugalmassági rendelkezésekre világítottak rá:

- A magyar munkatörvények a munka különböző rugalmas változatait fedik (pl. a részmunkaidős beosztás, a meghatározott idős munka, a távmunka, a bér munka, az egyszerűsített munkaszerződések, a házi alkalmazottak, az alkalmi munka és az időnyomunka);
- Egy bizonyos rugalmasság létezik a munkaviszony ideje alatt is, pl. a belső rugalmasság, ilyen a rugalmas munkaidő beosztás, a munkavállalóknak más mint a szerződésben meghatározott feladatokra való alkalmazására fennálló lehetőség, válság esetén rövidebb információs és konzultációs időszakok, stb.

Ezzel ellentétben, a MGYOSZ munkáltatói szervezet a tanulmány keretében feltett kérdésekre a következőket válaszolja: *„A rugalmassági elvek alkalmazását a Munkatörvény szigorú és merev rendelkezései akadályozzák, amelyek a tárgyaló felek mozgásterét leszűkítik, ezért nem könnyű a munkáltatók számára elég rugalmas és a foglalkoztatás biztonságát garantáló megállapodásokat kötni.”*

Magyarországon széles körben elismerik, hogy a rugalmas foglalkoztatás hozzájárulhat az illegális foglalkoztatás csökkentéséhez és növelheti a munkaerőpiaci részvételi arányt. A javasolt eszközök többek között: növekvő részmunkaidős foglalkoztatás és távmunka, a gyermekgondozási szolgáltatások fejlesztése, a munkaerőpiacra újonnan belépők beilleszkedésének támogatása valamint szezonális vagy alkalmi foglalkoztatás a hosszú távú munkanélküliek és alacsony képzettségűek számára.

Jelenleg ezeknek a foglalkoztatási formáknak az alkalmazása az EU standardjai szerint viszonylag alacsony. Köllő és Nacsa megállapítják: *„A rugalmas foglalkoztatás más formáira vonatkozó adatok nem elégségesek és elsősorban anektodaszzerűek. A szocializmus idején a merevséget hivatalos és nem hivatalos mellékállásokkal enyhítették. A hivatalos másodállások mostanra lényegében teljesen eltűntek a magyar munkaerőpiacról.”*¹⁶ Az állások halmozása és a mellékállások a szolgáltató szektor fejlődésével és a hiányok felszámolásával lényegesen csökkent. Annak érdekében, hogy a rövid időre szóló megbízásokat biztonságosabbá tegyék a dolgozók számára, munkanélküli segélyeket és szociális biztonsági rendelkezéseket biztosítottak az ebbe a kategóriába tartozó munkaszerződéssel rendelkezők számára.

¹⁵ J. Köllő, B. Nacsa, *Flexibility and security in the labour market – Hungary’s experience [Rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon – Magyarország tapasztalatai]*, Flexicurity Paper 2004/2, ILO Budapest 2005.

¹⁶ Uott., p. 130.

A 2008-as válságra reagálva és a magyar szociális partnerek közötti, a Munkaerőpiaci Alap igazgatótanács keretében kötött megállapodásra alapozva, különböző, meghatározott időre szóló pénzügyi támogató eszközöket állítottak a vállalatok rendelkezésére a foglalkoztatás fenntartása érdekében (ld alább).

A LIGA által fontosnak ítélt jogszabályi új rendelkezés az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény. Ezt 2009-ben hozták, és 2010. április 1-jén lépett életbe. Az új jogszabály több szempontból is megváltoztatta az ideiglenes foglalkoztatásra vonatkozó korábbi törvényeket: módosította az ideiglenes munkavégzés struktúráját, az ilyen munkaviszony létrehozásának szabályait, a közterhek mértékét és a vele kapcsolatos jelentési kötelezettségeket. A LIGA szerint több lett a lehetőség a rész- és a teljes munkaidős foglalkoztatási lehetőségek közötti váltásra is.

Aktív munkaerőpiac politika

Az aktív munkaerőpiaci politika megvalósítási hatékonyságának növelése érdekében megerősítették a foglalkoztatási közszolgálatok kapacitását. 2006-ban egyesítették a Szociálpolitikai és a Munkaügyi Minisztériumokat. Az egyesítés alapfeltételezése az volt, hogy a munkahelyek elosztásának fontosabbnak kell lennie, mint a társadalmi juttatások. Ezen túlmenően a foglalkoztatási közszolgálatok szervezetét országosról regionális alapúra alakították át. Az egyesítés után, 2008-ban a megváltozott munkaképességek új osztályozási rendszerét hozták létre. Ennek célja az volt, hogy megkönnyítsék az átképzési támogatást kapók munkaerőpiaci integrációját. A társadalmi juttatások kedvezményezettjeinek a foglalkoztatási közszolgálatoknál be kell jelentkezniük. E szolgálatok szakmai készségeinek további fejlesztése is várható.

A munkaerőpiacon a legnagyobb nehézségekkel küzdők számára egy sor programot hoztak létre. Ezek egyike a START program, amely a leghátrányosabb helyzetű – a fiatal – munkavállalókat célozza meg. A START Extra ezzel szemben az idősebbeket segíti. A programok kiterjednek a képzésre, a tanácsadásra és az elhelyezkedéssel kapcsolatos szolgáltatásokra. A START+ program a munkába való mielőbbi visszatérést kívánja előmozdítani. Gyermekegondozási segítyt kínál, és támogatást a munkába visszatérő nőket foglalkoztató munkaadók számára. Több konkrét és komplex program foglalkozik a roma lakossággal, például az oktatási és lakásösszetevők kombinálásával.

Az uniós alapokat a foglalkoztatás ösztönzésére is használják: az építőipari ágazatban az uniós beruházásoknak köszönhető várható fellendülést előre jelezve például az EU által finanszírozott projektekben dolgozó minden munkáltatónak – vállalkozónak a munkaerő legalább 10%-át a munkaügyi irodákban regisztrált, hosszú távon munkanélküli dolgozók közül kell toborozniuk.

A MGYOSZ munkáltatói szervezet és a LIGA szakszervezet a tanulmányban feltett kérdésekre válaszolva rámutat, hogy a közelmúltban létrehozott számos intézkedés irányul azoknak a fiatal és idős munkavállalóknak a támogatására, akik hosszú időn keresztül voltak munkanélküliek, hogy újra munkához jussanak. Ezek egyike a vállalatok által fizetendő társadalombiztosítási támogatás csökkentése. Képzési programok is vannak, amelyek lehetővé teszik, hogy a munkából régóta kiesettek új foglalkozást tanulhassanak.

„Ennek az „Út a munkához” programnak keretében az érintett személyek számára kötelező együttműködni az illetékes hatóságokkal (foglalkoztatás, szociális ügyek és helyi hatóságok) a munkaerőpiacra való visszatérésre/belépésre megfelelés elősegítése érdekében. A hatóságok olyan tevékenységeket szerveznek, amelyek megadják a lehetőséget arra, hogy az illetők maguk keressék meg a kenyerüket ahelyett, hogy segélyekből éljenek. Kereskedelmi vállalkozások számára 2010. januárja óta fennáll a lehetőség arra, hogy munkáltatóként felhasználják ezt a programot. A program részleteit az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) keretében véglegesítették, amely a legmagasabb három oldalú szerv.” (A MGYOSZ válasza a tanulmányban feltett kérdésre.)

A válság során a következő intézkedéseket vezették be: a társadalombiztosítási hozzájárulás és a nem bérjellegű munkaerőköltségeket terhelő adók csökkentése, munkahelymegtartó programok valamint a foglalkoztatással kapcsolatos költségek csökkentése különösen az elmaradott régiókban.

Válság idején a „Munkaerőpiaci Alap” döntő szerepet játszik a vállalatoknak nyújtott pénzügyi támogatásokban. Ezt az alapot a magyar szociális partnerek kezdeményezésére hozták létre.

Támogató társadalombiztosítási rendszer

A társadalombiztosítási ellátás terén a legfontosabb változást a foglalkoztatási közszolgálatokkal való kapcsolatok megerősítése jelentette – a rendszer most a munkahelykeresés támogatásán alapul, és az ellátáshoz való jogosultságot az ez irányú tevékenységhez köti.

A munkanélküli segély rendszerét 2005 és 2007 között átalakították. A változás magába foglalta a nyugdíjkorhatár 1998 óta tartó fokozatos emelését, a korhatár előtti nyugdíjba vonulás szabályainak módosítását, vagyis csökkenteni kell a 2010. évi induló nyugdíjakat mindazok számára, akik a korhatár elérése előtt akarnak nyugdíjba menni. A rokkantsági nyugdíj rendszerét is módosították: 2008-tól a rokkantsági nyugdíjat egy olyan átmeneti ellátás helyettesíti, amelynek nyújtása a munkaerőpiacra történő visszatérést segítő tevékenységekben való részvételhez kötött. Növekedtek a társadalmi juttatásokat kapó emberek munkavállalását támogató ösztönzők – ma már regisztrálni kell a foglalkoztatási közszolgálatoknál, és követni kell a programot, vagyis közmunkát kell végezni, a pénzkifizetéshez való jogosultság megszerzéséhez.

A fiatal gyermekesek szakmai tevékenységének lehetővé tétele érdekében – különösen az anyák számára – a 0–3 év közötti gyermekek szülei gyermekgondozási segélyt kapnak. A következő lépés az óvodai és egyéb gyermekgondozási létesítmények hálózatának fejlesztése, mivel Magyarországon igen súlyos hiányok mutatkoznak ezeknél a szolgáltatásoknál. A gyermekgondozási segély folyósításának feltételei is megváltoztak: többé nem feltétel az, hogy a szülő nem állhat alkalmazásban. Két másik projekt is van: a gyermekgondozási segélyt kiegészítő utalvány rendszer, és a segélyre való jogosultság legfeljebb 2 évre csökkentése. Szükségesnek tűnik a szociális támogatásokat nyújtó szervezetek és a munkaügyi irodák tevékenységének jobb összehangolása.

A 2008-as válságra reagálva, a magyar kormány bizonyos intézkedéseket vezetett be a közkiadások csökkentésére a szociális védőháló területén. A MOSZ szakszervezeti föderáció kiemelten a következő intézkedésekre mutatott rá a 2011 elején Párizsban tartott rugalmas biztonság klaszterseminárium alkalmával bemutatott prezentációjában:

- a gyermekgondozási segély juttatásának három évről két évre való csökkentése;
- családi pótlékhoz való jogosultság csak 20 éves korig (eddig 23 éves korig) és a juttatás szintjét nem emelik;
- a nyugdíjazási korhatár emelése 62-ről 64-re;
- a 13-ik havi nyugdíj megszüntetése.

Kiváló minőségű és termelékeny munkahelyek

A kiváló minőségű és termelékeny munkahelyek teremtése úgy tűnik nagy kihívást jelent a magyar döntéshozók számára. Magyarország az átmenet kezdetétől fogva engedte, hogy a nehezen foglalkoztatható csoportok elhagyják a nyugdíjjal, gyermekgondozási segéllyel és társadalmi juttatásokkal támogatott munkaerőpiacot. Ez a politika csökkentette a munkahelykeresők számát, és a részmunkaidős foglalkoztatás nyugdíjakkal, gyermekgondozási és társadalmi juttatásokkal való felváltását is eredményezte¹⁷. A befogadó munkaerőpiaccal illetve szakmai aktivizálással társuló munkahelyteremtés filozófiája nem létezett.

¹⁷ Köllő J., Nacsa B., i.m., p. 147.

Nemek közötti egyenlőség

A LIGA szerint, az utóbbi években a nemek közötti egyenlőség helyzete javult, kiemelten az Egyenlő Bánásmód Hatóság létesítése óta. Egyes szociális partner szervezetek, köztük a LIGA is, külön szervezeti egységet hoznak létre a nemek közötti egyenlőség ügyének kezelésére. A MGYOSZ munkáltatói szervezet szerint minden 50 főnél magasabb létszámot alkalmazó vállalat köteles úgynevezett esélyegyenlőségi tervet készíteni.

Pénzügyi fenntarthatóság

A pénzügyi stabilitásra vonatkozóan nem álltak rendelkezésre információk. Figyelembe véve azonban a közkiadásokra nehezedő komoly nyomást – például a 2011 végéig végrehajtandó, a kötelező magánnyugdíjpénztári alapok (a „második pillér”) felszámolásáról szóló intézkedést, úgy tűnik, hogy bármilyen, a rugalmas biztonsághoz kapcsolódó intézkedés végrehajtása komoly kihívást jelenthet.

Következtetés: erősségek, gyengeségek és kihívások

Magyarország számára a legfontosabb kihívást jelen pillanatban a gazdasági fejlődés pályájára való visszatérés és az igen kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzet kezelése jelenti, amelyet tovább súlyosbít a mostani válság. A magyar gazdaság jelentősen összezsugorodott, ezt bizonyos késéssel a foglalkoztatás is követte, még a jól fejlett régiókban is. A munkanélküliségi ráta növekedett, és a munkaerőpiacon hagyományosan hátrányos helyzetben lévő csoportok (fiatal és idős munkavállalók és a roma lakosság) helyzete romlott. Ahhoz, hogy ezekkel a problémákkal meg lehessen birkózni, az EU Bizottság szerint strukturális reformokat kell továbbra is végrehajtani. Az elsődleges fontosságúak a nyugdíjrendszer, a közsféra és a pénzügyek reformjai. Úgy tűnik, hogy pillanatnyilag nincs mód a rugalmas biztonság mint külön kérdés tárgyalására.

Ugyanakkor vannak bizonyos fejlemények, amelyek a rugalmas biztonság bizonyos komponenseinek tulajdoníthatók. Úgy tűnik, hogy a rugalmas munkaszerződések az utóbbi időben újra napirendre kerültek azzal a céllal, hogy megfontolják, mennyire képesek ezek a foglalkoztatás ösztönzésére. Ha jól használják, a rugalmas munkaszerződések érdekes lehetőséget jelenthetnek azok számára, akik nem tudnak vagy nem akarnak teljes munkaidőben dolgozni, és hatékony alternatívái lehetnek az illegális munkavégzésnek. A rugalmas munkaszerződéseket az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó törvény szabályozta, amely még mindig vita tárgyát képezi.

A nem bejelentett munka csökkentése egy további kihívást jelent; ez a munkavállalók biztonságának növelése irányába hat, és megfelelő adókkal, társadalombiztosítási visszatérítésekkel, a tudatosság fokozásával illetve ellenőrző rendszerrel lehet elérni.

Végül pedig komoly kihívást jelent a magyar munkaerőpiac erős szegmentáltsága is: két csoport létezik, akiknek van munkahelyük, és akiknek nincs – és a két csoport között alig van valamilyen kapcsolat. Ezért alapvető fontosságú a munkahelyek közötti átmenet és a mobilitás támogatása. A LIGA megállapítja, hogy a munkalehetőségekhez való jobb hozzáférés és az átmenetek jobb menedzselése a válság folyamán fontosabb témákká váltak.

3. A SZOCIÁLIS PARTNEREK SZEREPE

Általános megjegyzések a szociális partnerek szerepéről

Magyarország az 1990-es évektől kezdődően a szociális párbeszéd számos intézményét hozta létre a munkajogi és piacpolitikai kérdések kezelésére. A háromoldalú nemzeti fórumot Országos Érdekegyeztető Tanácsnak (OÉT) hívják, és rendszeresen foglalkozik foglalkoztatáspolitikai kérdésekkel és a meglévő munkajogi szabályozások módosításával. 2004-ben az élethosszig tartó tanulás volt az egyik tárgyalt téma. Az OÉT-ban kilenc képviselője van a munkáltatói szervezeteknek, a szakszervezeti szövetségeknek pedig hat.

Az OÉT-n kívül van még egy képzési kérdésekre szakosodott testület: a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NSZFI). Léteznek ágazati és alágazati bizottságok is, és 2004-ben létrejött a Gazdasági és Szociális Tanács, amelyben az államon és a szociális partnereken kívül a civil szervezetek és egyéb érdekeltnek vannak képviseltetve.

A szociális partnereknek társvezetői pozíciójuk van a Munkaerőpiaci Alap Irányító Bizottságában, amely a Munkaerőpiaci Alap kiutalásairól dönt. Regionális szinten a háromoldalú Regionális Munkaügyi Tanácsok és Regionális Fejlesztési Tanácsok vesznek részt az aktív munkaerőpiaci politikák céljára történő kiutalásokról. A szociális partnerekkel alkalmi alapon is lehet konzultálni¹⁸.

A munkaerő-felmérés szerint 2004-ben a szakszervezetek által lefedett munkahelyek aránya 16,9%-volt, ami 2,8 százalékponttal alacsonyabb, mint 2001-ben volt. Abszolút számokkal mérve ez azt jelenti, hogy 2004-ben 550 000 szakszervezeti tag volt. Magyarországon hat szakszervezeti szövetséget ismernek el képviselői szervként. Ezek a következők: Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ), Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA), Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ), Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEZ), Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT) és Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ). Mind a hat szervezet 1993 óta tagja az ETUC-nak (az Európai Szakszervezeti Szövetségnek). Széles körben elfogadott, hogy a magyar szakszervezeti struktúra túlságosan széttagolt, és túlságosan sok szakszervezeti szövetség van. Bár – az 1990-es évek elején az örökölt eszközök és a legitimitás kérdésében – a szakszervezetek között felmerült konfliktusokat formailag rendezték, a „rég” és az „új” szakszervezetek közötti választóvonalak meglepte még mindig nyilvánvaló. Az eddigi kísérletek a szakszervezeti szövetségek egyesítésére nem jártak sikerrel.

Az önkéntes beszámolók és az európai források szerint a magyar munkáltatók munkáltatói tömörülésekkel való lefedettsége 40%-osra becsülhető. Kilenc munkáltatói szövetség van, amelyek a következők: Munkaadók és Gyáriparosok Szövetsége (MGYOSZ), Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ), Agrár Munkaadói Szövetség (AMSZ), Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége (MOSZ), Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ), Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége (KISOSZ), Magyar Iparszövetség (OKISZ), Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ), Stratégiai és Közzolgáltató Társaságok Országos Szövetsége (STRATOSZ). A munkáltatói szervezetek tagsága önkéntes, és üzleti illetve lobbyszövetséggé is működnek. A kollektív alkutárgyalásokban a kilenc szervezetből csak öten vesznek részt. Ennek eredményeképpen a kötelező érvényű kollektív szerződés nélküli tagság a magyar szervezetek egyik sajátossága. Európai szinten a STRATOSZ az 1990-es évek elején belépett a CEEP-be, az MGYOSZ pedig 2005-ben a BUSINESSEUROPE tagja lett¹⁹.

¹⁸ Az EIRO on-line alapján, *Hungary: Flexicurity and industrial relations [Magyarország: Rugalmas biztonság és ipari kapcsolatok]*, i.m.

¹⁹ Az EIRO on-line alapján, *Hungary: Industrial Relations Profile [Magyarország: Ipari kapcsolatok profil]*, i.m.

Fő eszközök és a befolyásolás szintjei

Magyarországon a kollektív alkutárgyalásoknak három alapvető szintje van: a háromoldalú OÉT keretein belül, többmunkáltatós (kvázi-ágazati) kollektív megállapodások megkötése érdekében és az egyes vállalatok szintjén. A LIGA szerint az ágazati szintű kollektív alkutárgyalások a több-munkáltatós kollektív megállapodások megkötésén túlmenően nem játszanak jelentős szerepet.

A háromoldalú tárgyalások általában a bérekre és a minimálbér szintjének meghatározására irányulnak. A többmunkáltatós megállapodások általában ugyanahhoz a csoporthoz tartozó vállalatokat érintenek. A megállapodások többségét mind a magánszektorban, mind a közsférában vállalati szinten kötik. Mind az egy mind a több munkáltatóval kötött kollektív megállapodások jogilag kötelezőek. A szociális partnerek országos szintű megállapodásai azonban jogi eszközökkel nem érvényesíthetők. A munkával kapcsolatos szempontok többségét a munkajogi törvények szabályozzák.

Az ágazati kollektív megállapodásokat ritkán bővítik ki. 2005-ig mindössze négy ilyen szerződés kiterjesztésére került sor. Ennek következménye a kollektív szerződéssel való viszonylag alacsony lefedettség – kb. a munkavállalók egynegyedére vonatkozik kollektív szerződés.

MAGYARORSZÁG – A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD FŐ MUTATÓSZÁMAI

	Magyarország	EU25
Kollektív szerződéssel való lefedettség – lefedett munkavállalók %-os aránya, 2006	25,5	63,0
Szakszervezetekkel való lefedettség – függő munkavállalók %-os aránya, akik szakszervezeti tagok, 2005	16,9	25,3
Munkáltatói szervezetekkel való lefedettség – azon dolgozók %-os aránya, akik olyan vállalatnál dolgoznak, amely munkavállalói szövetség tagja, 2006	40,0 (becsl.)	n.a.

Forrás: EIRO on-line országprofilok, EU Industrial Relations Report, 2008 [EU Ipari kapcsolatok jelentés, 2008.]

Közel múltbeli változások és kihívások

A magyar szociális partnereknek eltérő nézeteik vannak a munkaerőpiaci reformokról, és ennek következtében annak a rugalmas biztonsághoz kapcsolódó elemiről is.

A szakszervezeti képviselők azon az állásponton vannak, hogy a munkaerőpiac korszerűsítése és a reformok végrehajtása a munkavállalók védelmének rovására történik. Hangsúlyozzák, hogy a magyar munkaerőpiac rugalmassága viszonylag nagy, miközben a munkavállalók védettsége igen gyenge. Szerintük a munkáltatók előnyben részesítik a polgári jogi munkaszerződéseket, amelyek nem biztosítanak védelmet a munkavállaló számára. A szakszervezetek általában nem hisznek abban, hogy a munkavállalók biztonsága a már eleve liberális munkaerőpiacon rugalmas megoldásokkal növelhető. Azon az állásponton vannak, hogy a magyar munkaerőpiac jelenlegi formájában, amely az alacsony foglalkoztatottsági ráta és a viszonylag magas arányú be nem jelentett munka problémáival küzd, nem a rugalmas biztonság a fő tényező a versenyképesség fokozásában.

Ezen túlmenően a szakszervezetek úgy ítélik meg, hogy a rugalmas biztonságot pénzügyileg kellene kompenzálni, és rámutatnak, hogy a munkanélküliek átképzésére és számukra új foglalkozás biztosítására irányuló kezdeményezések gyakran nem hatékonyak. Egyes szakszervezetek úgy gondolják, hogy a válság során a jó minőségű és termelékeny munkahelyek valamint a nemek közötti egyenlőség előmozdítása ugyanúgy, mint a végrehajtott kezdeményezések pénzügyi stabilitásának biztosítása háttérbe szorult.

A munkavállalók meg vannak győződve arról, hogy a munkaerőpiac javításához alacsonyabb munkaerőköltségekre lenne szükség: az adók, szociális hozzájárulások csökkentésére valamint a termelékenységhez nem hozzákapcsolt béremelések megszüntetésére és a szakképzett munkavállalók nagyvonalú minimálbér-emelésének csökkentésére. Azt gondolják továbbá, hogy a rugalmas szerződések dinamizálhatják a munkaerőpiacot, és több foglalkoztatási lehetőség megteremtéséhez vezethetnek. A munkáltatói szervezetek képviselői üdvöznék a több szabadságot a foglalkoztatási kapcsolatok vállalati szintű kollektív szerződések vagy egyéni munkaszerződések segítségével történő alakításában.

A rugalmas biztonsággal kapcsolatos szabályozásokat ritkán foglalják vállalati szintű kollektív megállapodásokba. Úgy tűnik, hogy a szakszervezetek kifejezett egyet nem értése ellenére a munkapiaci rugalmasság fokozását illetően mind a munkáltatók, mind pedig a kormány érdeklődést mutat a rugalmasság növelése tekintetében.

A legkevesebb polémiát a szakmai képzés és az élethosszig tartó tanulási rendszerek váltják ki. A LIGA szakszervezet a tanulmányban feltett kérdésekre válaszolva azt állítja, hogy a közelmúltban a szociális partnerek szerepe jelentősen növekedett az élethosszig tartó tanulás vonatkozásában.

A LIGA szerint a szociális partnerek és a háromoldalú párbeszéd szerepe a 2008-as válság utóhatásaként nem fokozódott. Ugyanakkor a LIGA képviselő hisznek abban, hogy a szociális partnerek befolyása és a szociális párbeszéd az elmúlt öt év során javult, olyan területeken, mint a munkaügyi jogszabályok reformja és a törvényhozás, az aktív munkaerőpiaci politika és a munkahelyváltás keretei valamint a biztonságpolitika és a szociális védelem.

Példák a jó gyakorlatra a munkaerőpiaci rugalmasság és biztonság terén

A magyar szociális partnerek a rugalmassági tanulmányban adott válaszaikban a következő jó gyakorlatokra mutattak rá (részletek a jelen beszámoló második fejezetének odavágó részeiben találhatók):

A magyar szociális partnerek által javasolt példák a „rugalmasságra” szóló jó gyakorlatra Magyarországon:

	A szociális partnerek	A rugalmassági elvek
- Pénzügyi támogatás és kiemelten azok az intézkedések, amelyeket a Munkaerőpiaci Alap a magyar szociális partnerekkel 2008-2009 folyamán vezetett konzultáció után vezetett be („Út a munkához” illetve a 2008-as válság után a foglalkoztatás fenntartására vonatkozó intézkedések)	MGYOSZ/BUSINESSEUROPE	Actív munkaerőpiaci politika Növelt külső rugalmasság
- A szakmai képzés és gyakorlat új rendszere jelenleg a magyar szociális partnerek és kamarák erős befolyása alatt áll.	LIGA/ETUC	Élethosszig tartó tanulás

Forrás: A kérdőívre adott válaszok és interjúk

4. A FELMERÜLŐ KULCSFONTOSSÁGÚ KÉRDÉSEK

A jelen beszámoló szerzőjének szempontjából nézve, a következő kulcsfontosságú kérdések merülnek fel Magyarországon a rugalmas biztonságra vonatkozóan:

- *A magyar munkaerőpiac jelenlegi állapotát figyelembe véve, milyen intézkedésekre van szükség a részvételi arányok növeléséhez és egy befogadóbb munkaerőpiac létrehozása érdekében?*
- *Hogyan lehetne szorosabb kapcsolatot biztosítani a bérek és a termelékenység között, és egyensúlyt teremteni a foglalkoztatás védelme és a rugalmasság között?*
- *Hogyan lehetne egyensúlyt teremteni a rugalmas és a szokásos foglalkoztatás alkalmazása között, és biztosítani, hogy mindkettő hozzájáruljon a rugalmasság és a biztonság növeléséhez mind a munkavállalók, mind a vállalkozások számára?*
- *Hogyan lehetne ösztönzőket teremteni az egyén számára, hogy az inaktív népességet a munkaerőpiacra vonzzuk, a vállalkozások számára pedig, hogy új munkahelyeket teremtsenek?*

Hivatkozások és források

Kérdőívekben, interjúkban és egyéb úton adott válaszok:

Egy kérdőíves válasz érkezett az Európai Szociális Partnerek kérdőívére az ETUC-tag LIGA szakszervezethez és a BUSINESSEUROPE magyar tagja, a MGYOSZ-hoz.

Továbbá a magyar szociális partnerek képviselői (MOSZ, MGYOSZ) prezentációkat és beszámolókat mutattak be a Párizsban 2011. január 31-én és február elsején tartott, a rugalmas biztonsággal foglalkozó klaszterseminárium alkalmával.

További források:

1. Cazes, S., Nesporova, A., *Flexicurity, A relevant approach in Central and Eastern Europe [Rugalmas biztonság, Egy aktuális megközelítés Közép- és Kelet-Európában]*, ILO, Genf 2007.
2. EIRO on-line, *Hungary: Industrial relations profile [Magyarország: Ipari kapcsolatok profil]*, frissítve 2009. október 26-án, (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/hungary_2.htm).
3. EIRO on-line, *Hungary: flexicurity and industrial relations [Magyarország: rugalmas biztonság és ipari kapcsolatok]*, frissítve 2009. szeptember 15-én, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/hu0803039q.htm>).
4. Eurofound, *Working Poor in Europe 2007 [Munka és szegénység Európában]*, Dublin 2008.
5. Európai Bizottság, *Tavaszi gazdasági előrejelzés 2010*, Brüsszel, 2010 március
6. Európai Bizottság, *Employment in Europe 2009 Report [Foglalkoztatás Európában 2009 jelentés]*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
7. Európai Bizottság: *Annual Progress Report [Éves előrehaladási jelentés] / Annual Country Assessment [Éves országértékelés]*, Brüsszel, 2008. december.
8. Európai Bizottság: *Progress on the implementation of the European Economic Recovery Plan [Előrehaladás az európai gazdasági helyreállítási tervek megvalósításában]*, Brüsszel, 2009. június.
9. Európai Bizottság, *Industrial Relations in Europe 2009 [Ipari kapcsolatok Európában 2009]*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
10. European Foundation for Living and Working Conditions, *European Company Survey 2009*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
11. European Foundation for Living and Working Conditions, *Measuring Job Satisfaction in Surveys – Comparative Analytical Report [A munkahellyel való elégedettség vizsgálata felmérésekkel – Összehasonlító elemző jelentés]*, Dublin 2007.
12. Glasner, V., Kuene, M., *Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe [Kollektív alkutárgyalásos válaszok a gazdasági válságra Európában]*, ETUI Policy Brief, Issue 1/2010, Brüsszel, 2010.
13. Magyar kormány: *Nemzeti akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért 2008 - 2010*, Budapest, 2008. október.
14. Magyar kormány: *Jelentés a Nemzeti akcióprogram 2008-2010 végrehajtásáról*, Budapest, 2009. október.
15. OECD, *Education at a Glance 2009 [Pillantás az oktatásra 2009]*, Párizs, 2009.