



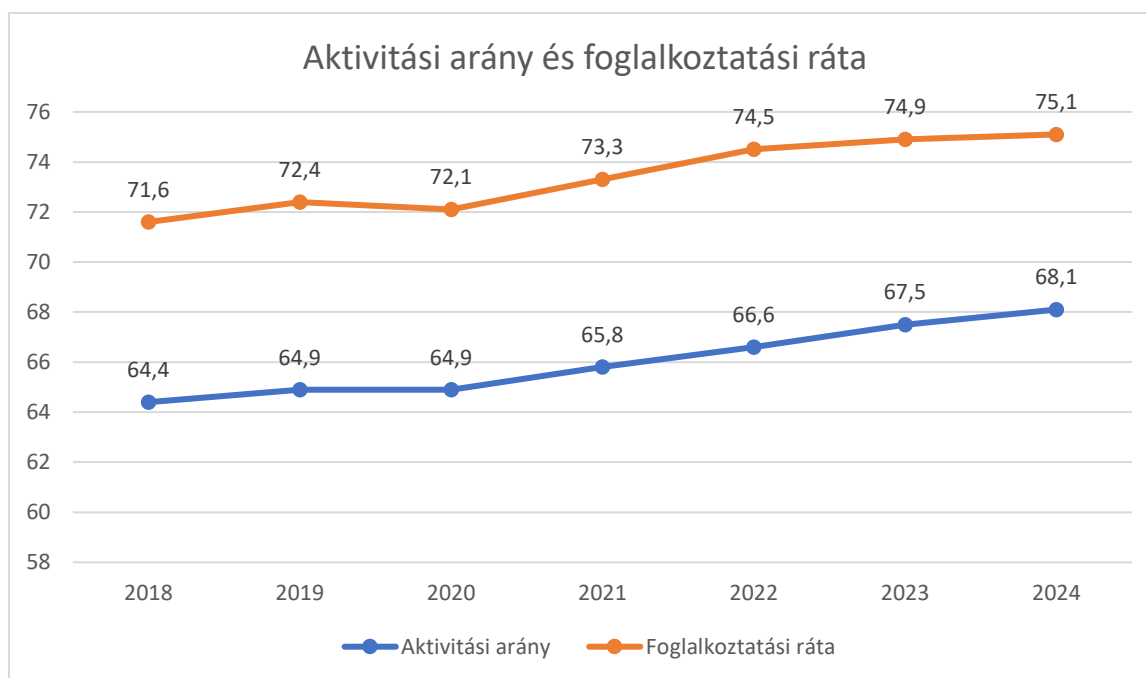
Fehér Könyv,

avagy a Magyar Szakszervezeti Szövetség javaslatai a
politikai pártok, a következő kormány számára

Munkaerőpiaci, foglalkoztatási helyzet

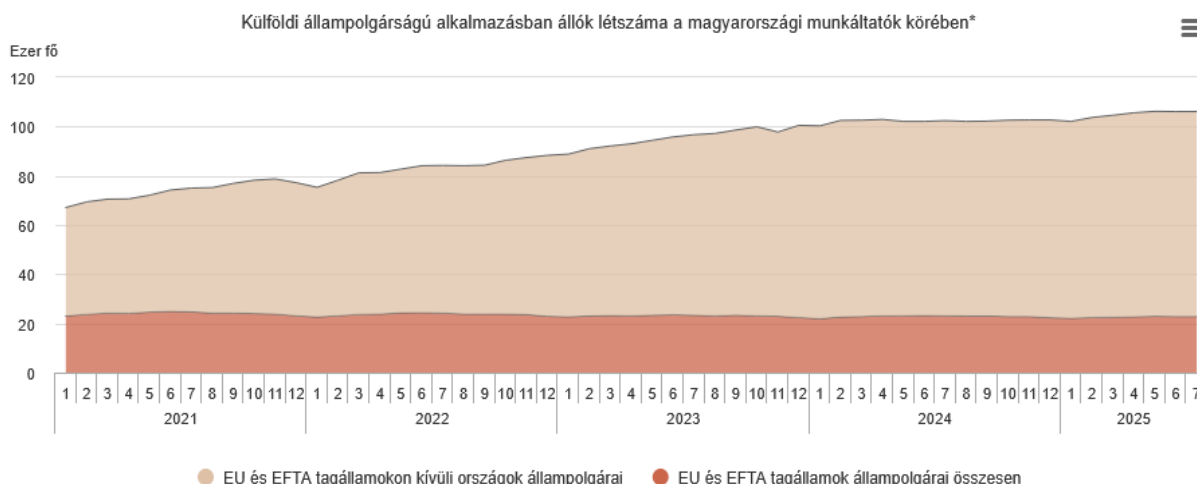
Helyzetértékelés

Napjainkra a foglalkoztatás szinte minden területen elérte a nyugat-európai átlagot és a munkanélküliségi ráta is EU átlag alatt van.



Forrás: KSH

Szinte minden ágazatban **munkaerőhiány van**, különösen az iparban, építőiparban, egészségügyben, vendéglátásban, amelynek **okai**: a demográfiai tendenciák, az alacsony bérekből fakadó elvándorlás, valamint a szakmai utánpótlás hiánya. **Emiatt egyre több vendégmunkás érkezik harmadik országokból**, ami viszont új társadalmi és munkaügyi feszültségeket teremt. A **hazánkban** alkalmazásban álló külföldiek száma 2025 júliusában meghaladta a 106 ezer főt, **többségük** az EU és EFTA tagállamokon kívüli országokból **érkezett**.



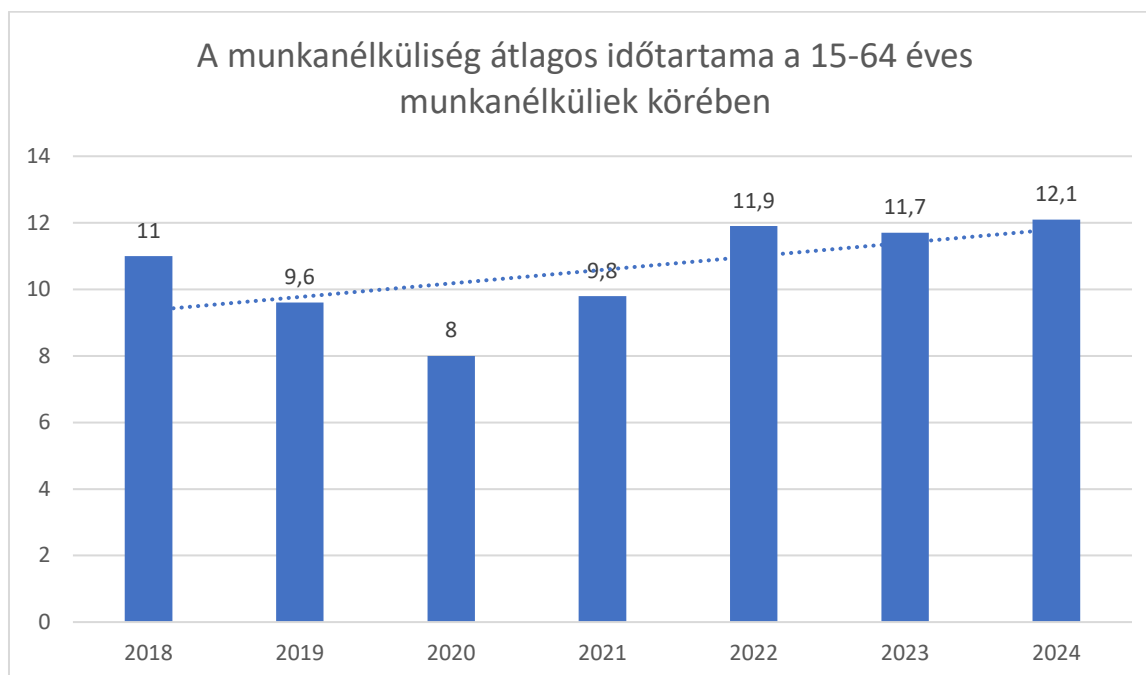
* Munkáltatók teljes köre: alkalmazásban állóval rendelkező vállalkozások, nonprofit szervezetek és a költségvetés teljeskörűen. Teljes és nem teljes munkaidőben alkalmazásban állók, valamint havi 80 munkaidőóránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak együtt.

Forrás: KSH

Ugyanakkor a potenciális hazai munkaerőtartalék – a munkanélküliek, az alulfoglalkoztatottak, a dolgozni szándékozó, de munkát aktívan nem kereső, vagy a rendelkezésre állás kritériumát nem teljesítő inaktívak száma – továbbra is 300 ezer fő felett van.

Bár a közfoglalkoztatottak **létszáma** az utóbbi években jelentősen csökkent, még mindig 65 ezer körül van. Kétségtelen, hogy a közmunka rövid távon betölthet szociális szerepet, mivel jövedelmet biztosít azoknak, akik kiszorultak a munkaerőpiacról, csökkenti a teljes munkanélküliséget és átmeneti megoldást ad egyes térségekben, ahol nincs más munkalehetőség. Ugyanakkor nem helyettesítheti a valódi, piaci alapú, tisztességes bért biztosító foglalkoztatást, különös tekintettel arra, hogy a közmunkások bérezése messze elmarad a minimálbértől és a létminimumtól.

A munkanélküliségi ráta örömdetes csökkenése mellett továbbra is probléma, hogy **annak átlagos** időtartama az utóbbi években növekvő tendenciát mutatott és meghaladja a 12 hónapot, miközben az álláskeresői járadék maximális folyósítási ideje mindössze 90 nap.



Forrás: KSH

Javaslatok

- A kormányzati politika a munkaerőhiány kezelése során alapvetően a hazai munkaerőtartalék mozgósítására helyezze a hangsúlyt. Ennek érdekében kiemelt figyelmet fordítson az olyan felnőttképzési, átképzési, szakképzési, mentorálási programokra, amelyek képesek elősegíteni azt, hogy a hazai potenciális **munkavállalók** minél nagyobb része el tudjon helyezkedni az elsődleges munkaerőpiacon.
- A közfoglalkoztatási bér közelítése a minimálbérhez, egy átmeneti, integrációt szolgáló **rendszer** kialakítása, amely képzéssel és átképzéssel segíti a munkavállalókat a nyílt munkaerőpiacra való visszatérésben, helyi gazdasági fejlesztésekkel és szociális vállalkozásokkal kapcsolódik össze.
- Az álláskeresői járadék maximális folyósítási ideje újra legalább 270 nap legyen és az összege is emelkedjen.



Munkavállalói jogok

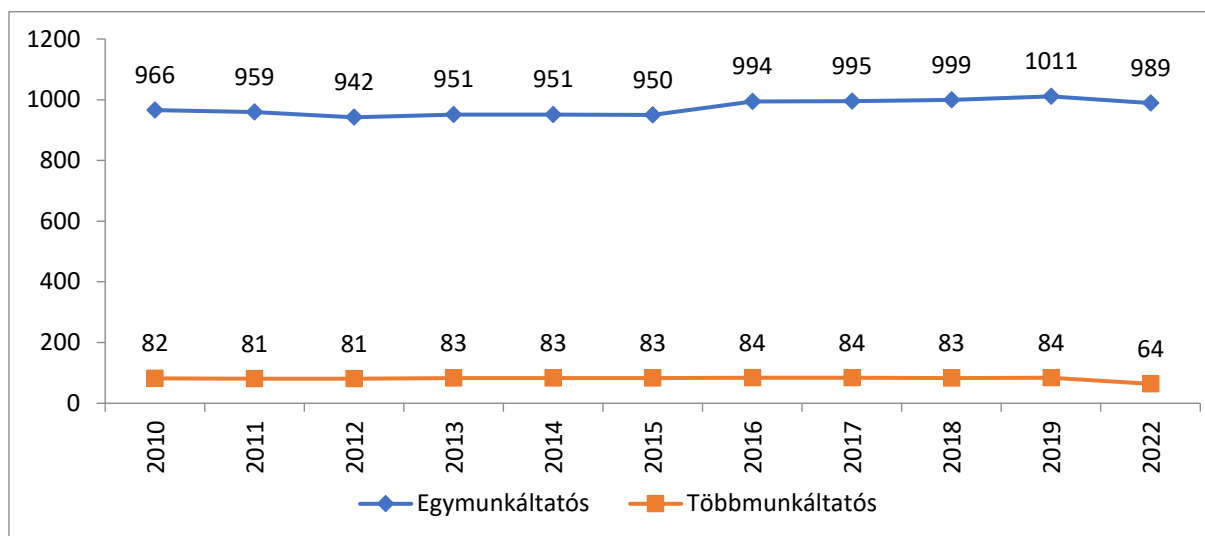
Helyzetértékelés

A második Orbán-kormány hivatalba **lépése után** egy évvel a 2011-ben elfogadott Magyar Munka Tervben azt a célt tűzte ki, hogy a **hazai** munkaerőpiac – **a vállalkozások** versenyképességének növelése céljából – a legrugalmasabbak közé tartozzon Európában. Ezt többek között a munkajogi szabályozás átalakításával, új munka törvénykönyve megalkotásával **akarta** elérni. A 2012-es hatálybalépésével elkezdődött annak a jogi szabályozási környezetnek a kialakítása, amely a munkáltatók mozgásterét növelte és ezzel párhuzamosan minden korábbinál **kiszolgáltatottabb, alárendeltebb** helyzetbe hozta a munkavállalókat. A törvény megalkotása során a jogalkotó a munkajogot a magánjog részének tekintette, így egyértelmű szándéka volt, hogy a szabályozást a polgári joghoz közelítse, figyelmen kívül hagyva azt a tényt, hogy a munkavállaló és a munkáltató nem egyenrangú, érdekérvényesítő képességük nem azonos, s így a polgári jogi viszonyokkal ellentétben, egyenrangú felek szabad megállapodásáról sem beszélhetünk.

A törvény későbbi módosításai, így például a munkaidőszervezésre vonatkozó szabályokat megváltoztató 2018 decemberi módosítás, a „rabszolgatörvény” csak tovább fokozták a munkavállalók kiszolgáltatottságát.

Az új **Munka törvénykönyve (Mt.)** szemléletváltást hozott a kollektív szerződésekkel kapcsolatban is. A korábbiaktól eltérően – bizonyos kivételek mellett – a kollektív szerződés a törvény szabályaitól korlátozás nélkül, így akár a munkavállalók hátrányára is eltérhet. A jogalkotó szándéka szerint ennek elő kellett volna segítenie a kollektív szerződések nagyobb elterjedését, hatályossági körük – **lefedettség** – növekedését.

Az egy, illetve több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések számának alakulására vonatkozó, az alábbi diagramon látható adatok azonban egyértelműen bizonyítják, hogy a törvényalkotónak ez a feltételezése hibásnak bizonyult:



Forrás: Árnýékjelentés a kollektív szerződés magyar szabályozásáról. Szerk.: Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor, 2024. június, FES

A munkaügyi perek száma drasztikusan csökkent az utóbbi másfél évtizedben. Míg 2010-ben az összesen érkezett munkaügy jogviták száma országosan közel 27 ezer volt, addig az utóbbi 5 évben ez a szám 3500 és 4500 között mozgott. Ez persze nem azt jelenti, hogy a munkavállalók elégedettebbek lennének, hanem azt, hogy a munkajogi konfliktusok javarészt feloldatlanok maradnak. Az, hogy a munkahelyi viták bírósági és egyéb úton történő rendezése statisztikailag ilyen negatív tendenciát mutat, több okra vezethető vissza.

- A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság működése nem hatékony. A hatósági ellenőrök száma az utóbbi időszakban annyira lecsökkent, hogy hiába az új szabályozási háttér, az ellenőrzések rendkívül kevés munkavállalót érintenek, ezáltal a rendszer a funkcióját sem képes betölteni, nincs visszatartó ereje. Ezt a leromlott szervezeti és infrastrukturális állapotot nagyon határozottan és markánsan meg kell változtatni.
- Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megszüntetése a diszkriminációs ügyek rendezése szempontjából hatalmas érvágás. Márpedig ilyen jellegű ügyekből, visszaélésekből számtalan van a munkahelyeken. Javasoljuk tehát a hatóság újraélesztését, főként annak fényében, hogy hamarosan hazánkban is átültetik a bértranszparencia irányelveit, s az abban megfogalmazott célok megvalósításához egy hatékonyan működő, önálló hatóságra is szükség van.
- Az önálló munkaügyi bíróságok megszüntetése szintén negatívan befolyásolta a munkaügyi viták megfelelő rendezését. Mindenképpen szükségesnek látjuk a korábbi bírósági szervezeti elkülönítés visszaállítását, de emellett indokolt lenne bizonyos vitás helyzetek hatékonyabb feloldása érdekében kialakítani a munkavállalók számára egyszerűbb igényérvényesítési utakat, alternatív vitarendezési módokat is.¹

A munkajogi és az egyéb, munkaviszonyt érintő szabályok érvényesítéséhez, betartatásához elengedhetetlenek a munkavállalók számára könnyen hozzáférhető és hathatós megoldást

¹ A munkaügyi perek számának csökkenése Magyarországon: Okok és lehetséges megoldások (tanulmány)
Szerkesztette: Gyulavári Tamás, Kártyás Gábor, 2023. szeptember, Friedrich Ebert Stiftung



kínáló igényérvényesítési lehetőségek **biztosítása**. Jelenleg azonban azt **tapasztaljuk, hogy** az eljárásjogi és az anyagi jogi – például a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén **alkalmazott – szabályok** nem segítik a munkavállalókat abban, hogy nagyobb hajlandósággal érvényesítsék munkajogi igényeiket, inkább érdektelenné teszik vagy egyenesen elriasztják őket. Összességében **e** negatív irányú változtatások komoly visszalépést eredményeztek a foglalkoztatás egész területén, rendkívüli módon fokozva a munkavállalók kiszolgáltatottságát.

Javaslatok

A Magyar Szakszervezeti Szövetség indokoltnak tartja a munka világát szabályozó törvények, elsősorban a **Munka** törvénykönyve olyan átfogó módosítását, amely a munkavállalók helyzetének javítását, kiszolgáltatottságuk csökkenését eredményezi. Ennek érdekében az alábbi konkrét intézkedéseket javasoljuk:

- munkaidő: beosztások kiszámíthatósága, munkaidőkeret rövidítése, munkaidőkereten belül pihenőidők arányosabb igénybevételének biztosítása, „önként vállalt túlmunka” kivezetése,
- vétkes kötelezettségszegés szankcionálása, eltérő foglalkoztatás elrendelése csak kollektív szerződés alapján,
- atipikus foglalkoztatottak védelme: iskolaszövetkezeti foglalkoztatás, platformmunka elismerése munkaviszonyként, kölcsönzött munkaerő védelme (egyenlő bérezés elve a jogviszony kezdetétől, munkáltatói felmondás esetén általános indoklási kötelezettség),
- munkabér: teljesítménybérezés korlátozása, garanciális körbebástyázása,
- eljárásrend: munkáltatói „fizetési felszólítás” megszüntetése; jogviszony-megszüntetés esetén kártérítési és visszahelyezési korlátok kivezetése,
- a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság működésének megerősítése,
- az önálló munkaügyi bíróságok és az Egyenlő Bánásmód Hatóság helyreállítása,
- önálló munkaügyi minisztérium felállítása.



Kollektív jogok

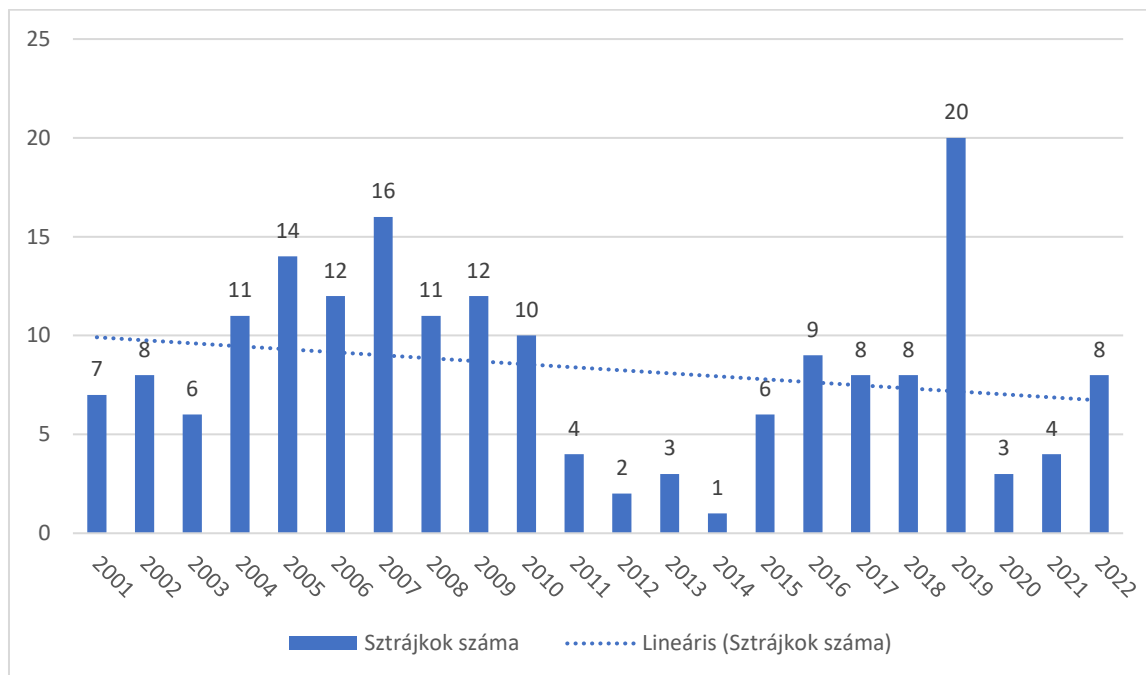
Az egyéni munkavállalói jogok csorbításán túl a hatályos **Munka** törvénykönyve jelentősen szűkítette a kollektív munkavállalói jogokat is. Így például csökkentette a védett szakszervezeti tisztségviselők számát, az általuk igénybe vehető munkaidő-kedvezmény mértékét, megszüntette **a pénzbeli** megválthatóságát, eltörölte a szakszervezeti kifogás intézményét. A szakszervezeteknek a korábbiaktól eltérően nincs törvényben biztosított joga a munkakörülményekre vonatkozó szabályok betartását ellenőrizni, **a** munkáltató **viszont** nem köteles a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések tervezetét a szakszervezettel véleményeztetni.

A sztrájk törvény 2010 év végi módosítása óta a dolgozók sztrájkhoz fűződő joga sem érvényesül maradéktalanul, egyes ágazatokban pedig gyakorlatilag ellehetetlenült.

Azzal, hogy a törvénymódosítás a sztrájk jogszerűségét a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatóknál a „még elégséges szolgáltatás” mértékének és feltételeinek megállapításához kötötte, **ellehetetlenítette** az egyik legnagyobb szervezetséggel bíró területen a **leghatékonyabb nyomásgyakorlás** alkalmazását.

Azokon a területeken – közforgalmú személyszállítás, postai szolgáltatás, légiforgalmi irányítás, köznevelés –, ahol ezt a mértéket törvény szabja meg, ott a jogszabályi előírás irreálisan magas. Ott pedig, ahol **a** törvény és a felek megállapodása hiányában a bíróság kezében van a döntés, az jelenti a problémát, **hogy a bíróság nyilvánvalóan nem rendelkezik kellő szaktudással ahhoz, hogy döntsön a még elégséges szolgáltatás megállapítása során felmerülő kérdésekben.** Ráadásul a Kúria egyik elvi határozata alapján a bíróságoknak egy ilyen eljárásban a polgári perrendtartásra vonatkozó szabályokat is alkalmazniuk kell, ami lehetővé teszi számukra, hogy a sztrájk törvényben rögzített 5 napos eljárási határidőt akár többször megszakítsák, elhúzva így az eljárást hosszú időre, akár több évre is. Ez idő alatt viszont a sztrájkhelyzet elmúlhat.

A korlátozott sztrájkjogot a statisztikai adatok is **tükrözik**. Míg 2001 és 2010 között **109 alkalommal volt sztrájk**, addig 2011 és 2022 között **mindössze 76** valósulhatott meg.



Forrás: Berki Erzsébet adatai

Javaslatok

A szakszervezeti jogok erősítése, a kollektív szerződések elterjedésének elősegítése és a sztrájkjog korlátainak lebontása érdekében az alábbiakat javasoljuk:

- a szakszervezeti munkaidő-kedvezmény növelése minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi két óra mértékre,
- a szakszervezeti képzési fizetett szabadság visszaállítása a tagok részére összesen minden tíz, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után évente egy nap rendkívüli fizetett szabadság biztosításával,
- a szakszervezet kérésére a munkaidő-kedvezményből fel nem használt időtartam pénzbeni megváltásának visszaállítása,
- az üzemi tanácsot megillető információs és konzultációs jogosultságok kiterjesztése a szakszervezetekre, mint kollektív szerződéskötésre egyedül jogosult szereplőre,
- a szakszervezetek szerződéskötési jogosultságára vonatkozó szabályok átgondolása a kötelező tagdíjlevonás biztosítása, valamint a szerződéskötési jogosultság minimum küszöbértékének fenntartása mellett,
- a kollektív szerződéskötési jogosultság biztosítása az ILO 98. sz. Egyezményének megfelelően a közsférában ettől megfosztott dolgozók számára,
- az ágazati kollektív szerződések kötését ösztönző jogi- és intézményi keret felállítása,
- „átlátható munkahelyek”: se a munkahelyi véleménynyilvánítást, se a munkavállalók tájékoztatását ne lehessen munkáltatói gazdasági érdekre hivatkozva meggátolni,



- gyors, hatékony és a további jogsértések megelőzésére alkalmas új eljárásrend és szankciórendszer szükséges a szakszervezetek, szakszervezeti tisztségviselők ellen elkövetett jogsértésekre,
- se közbeszerzésekből, se egyéb állami forrásokból ne részesülhessenek olyan munkáltatók, akik megsértik a szakszervezeti jogosultságokat,
- a szervezkedés szabadságának megsértése vonjon maga után büntetőjogi szankciót,
- a sztrájk törvényben, és egyéb jogállási törvényekben, a sztrájkjogosultság kapcsán megfogalmazott korlátozó rendelkezések felülvizsgálata, annak érdekében, hogy az legalább a vonatkozó, Magyarország által ratifikált nemzetközi egyezményes minimumoknak megfeleljen,
- azokon a területeken, ahol a törvény a sztrájk jogszerűségét a „még elégséges szolgáltatás” teljesítéséhez köti, ennek mértékét és feltételeit kötelező döntőbíráskodás állapítsa meg,
- a „békekötelelem” kerüljön ki a törvényből, legyen a kollektív szerződést kötő felek megállapodására bízva,
- a sztrájk jog gyakorlását elősegítő, egyértelmű részletszabályok és eljárásrend bevezetése,
- se közbeszerzésekből, se egyéb állami forrásokból ne részesülhessenek olyan munkáltatók, akik megsértik a dolgozók sztrájkhoz való jogát,
- szakszervezetek polgári jogi felelősségének enyhítése utólag jogellenesnek ítélt sztrájk esetén.

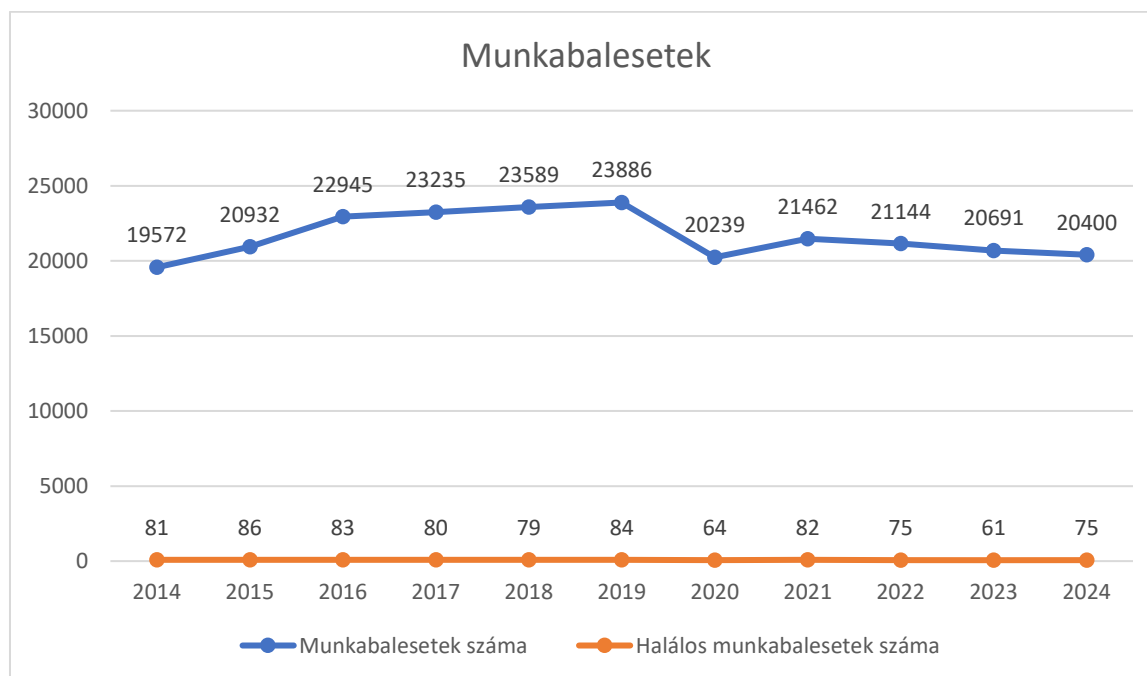
Munkavédelem

Helyzetértékelés

A munkavédelmi **helyzetet értékelve** vegyes képet kapunk. Egyszerre vannak jelen a pozitív törekvések, valamint a súlyos hiányosságok. A pozitívumok közé sorolható, hogy a 2024–2027-es munkavédelmi politika részeként nőtt a kiszabható bírságok összege, és szigorodtak a hatósági ellenőrzések vagy az egyes iparágakban megvalósuló biztonságtudatos képzések. Ugyanakkor probléma, hogy

- A prevenció gyakran alárendelt szempont. A munkáltatók egy része csupán papíron tesz eleget a kötelezettségeinek.
- A munkavédelmi kultúra gyenge. Sok helyen hiányzik a valódi biztonságtudatosság, különösen a kis- és középvállalkozások körében.
- A hatósági kapacitások korlátozottak. Bár a munkavédelmi felügyelők elkötelezettek, a létszámuk nem elég a széleskörű, rendszeres ellenőrzésekhez.
- A dolgozók képzése és tájékoztatása nem elégséges. Sok munkavállaló nincs tisztában az őt megillető jogokkal és a veszélyekkel.

Egyértelmű, hogy a kormány nem veszi elég komolyan a munkahelyi balesetek megelőzését, kevés és nem elég hatékony a munkaügyi ellenőrzés. Ezt bizonyítják a munkabalesetek számára vonatkozó statisztikai adatok is:



Forrás: KSH

Az elmúlt időszakban több, a helyzetet súlyosbító munkavédelmi jogszabályi változás is történt: bizonyos munkakörökben a hagyományos helyett elég egy általános írásos munkavédelmi „oktatás” és megszűnt a kötelező orvosi alkalmassági – üzemorvosi – vizsgálat is, a munkáltatóra bízta, hogy költ-e az alkalmazottai egészségügyi vizsgálatára.



Javaslatok

- Több és hatékonyabb hatósági ellenőrzés.
- Munkaalkalmassági vizsgálatok ismételt általánossá tétele a teljes nemzetgazdaságban.
- Munkavédelmi oktatás ismételt általánossá tétele a teljes nemzetgazdaságban, illetve a képzés anyagainak fejlesztése.
- **Munkaköre** ellátására egészségügyi okból alkalmatlanná vált munkavállalók helyzetének rendezése.

Bérhelyzet

Helyzetértékelés

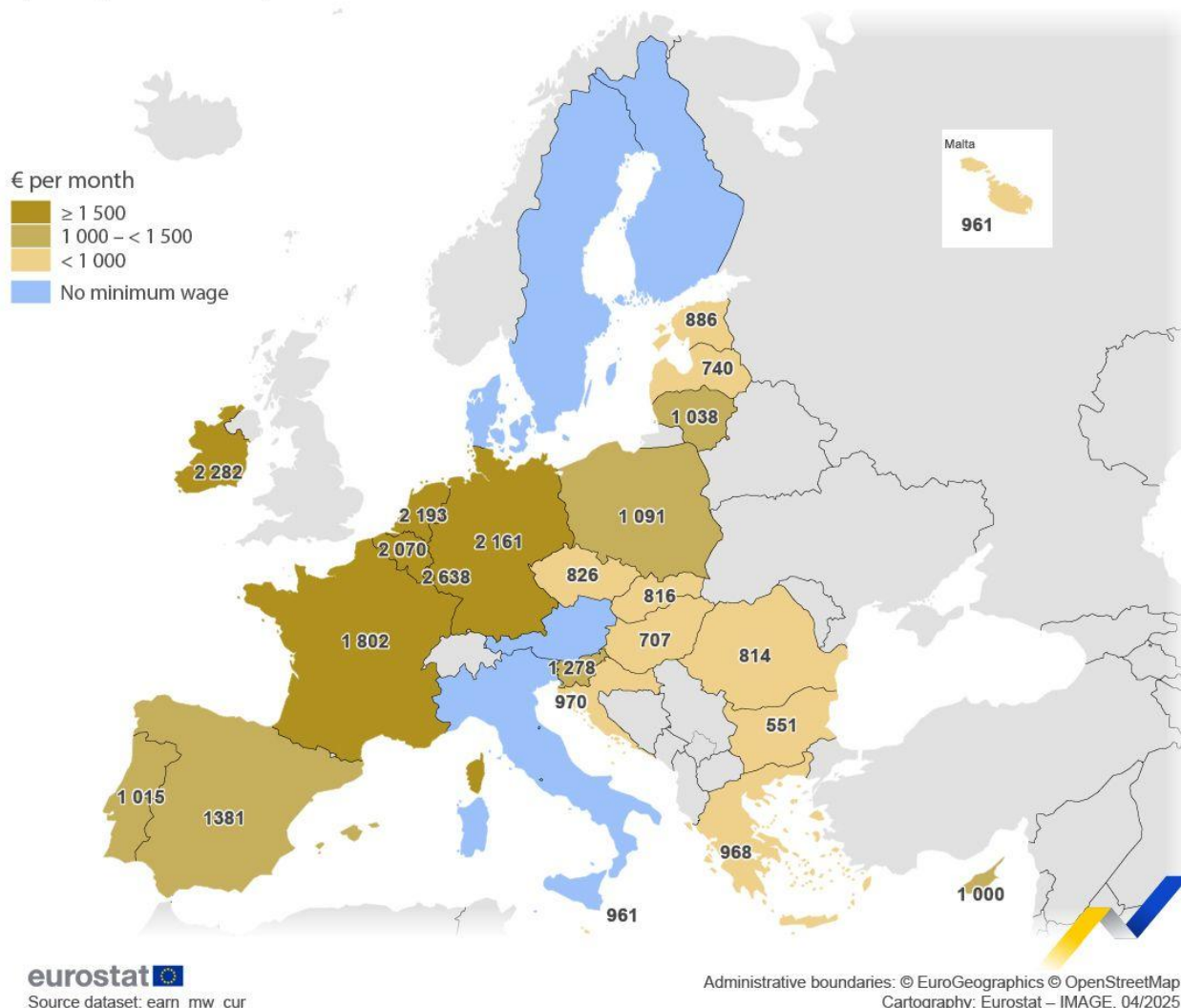
Annak ellenére, hogy az utóbbi években – részben a kötelező minimálbéremeléseknek és a közszférában történt jelentős béremeléseknek (például, pedagógusok) köszönhetően – gyors nominális bérnövekedés történt, Magyarországon a bérek még mindig az EU átlag alatt vannak, sőt az egy alkalmazottra jutó éves teljes munkaidős kiigazított átlagbér Bulgária után a második legalacsonyabb:



Forrás: <https://offtopik.hu/2025/04/21/magyarorszagon-az-egyik-legalacsonyabb-az-atlagfizetes-az-eu-ban/>

Az utóbbi évek dinamikus **emelései** ellenére ugyanez a helyzet a minimálbér tekintetében is:

Minimum wages in the EU, January 2025 (in € per month)



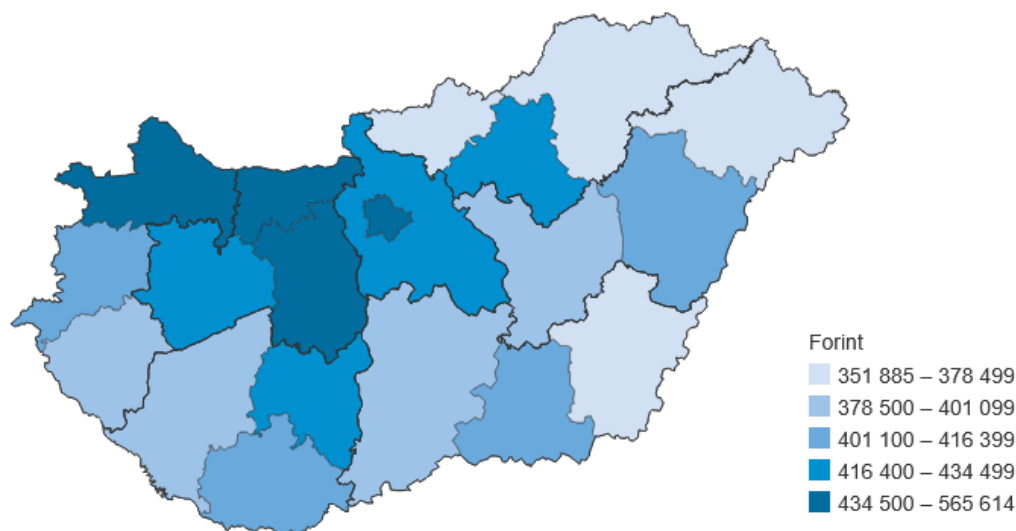
Forrás: <https://www.facebook.com/EurostatStatistics/posts/in-january-2025-among-the-eu-countries-with-minimum-wages-the-highest-were-in-lu/1101449762024015/>

Problémát jelent a jelentős jövedelmi egyenlőtlenség. Az ezt mérő Gini-index 2023. évi romlásával megtört a 2018 óta tartó csökkenő trend és a hazai egyenlőtlenség az elmúlt bő évtized legmagasabb szintjére emelkedett, mindhárom visegrádi versenytársunk mutatóját meghaladja. Az egyenlőtlenség hazai növekedésében szerepe lehetett az elmúlt időszak magas inflációjának és a gyengébb gazdasági teljesítménynek, ami elsősorban az alacsonyabb jövedelmű csoportokat érinthette kedvezőtlenebbül.² A nettó jövedelmek közötti különbséget egy többkulcsos, progresszív személyi jövedelemadó rendszer tudná mérsékelni, csökkentve a társadalmi feszültségeket és erősítve a társadalmi kohéziót.

² Nagy Ágnes: Nőtték a jövedelmi különbségek hazánkban, azonban továbbra is kedvezőbbek az EU-s átlagnál <https://www.mnb.hu/letoltes/nagy-agnes-szegenyseg-es-egyenlotlenseg-2023-ban-az-eu-ban.pdf>

További problémát jelent az uniós átlagot szintén meghaladó nemek közötti béregyenlőtlenség (18,3%), amely szintén meghaladja az uniós átlagot és amelynek következtében a nők egy évben 72 napot lényegében ingyen **dolgoznak**. Ez elfogadhatatlan, **ráadásul** nincs összhangban az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elvével. Továbbra is jelen vannak a jelentős területi bérkülönbségek is:

Havi nettó átlagkereset, 2025. I. negyedév



A munkáltatók teljes köre (valamennyi alkalmazásban állóval rendelkező vállalkozás, nonprofit szervezetek, költségvetési intézmények teljes köre). Az adatok forrása: intézményi munkaügyi-statisztikai adatgyűjtési rendszer (adminisztratív forrásokból történő adatátvitellel). Kedvezmények figyelembevételével számítva.

Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/251/index.html>

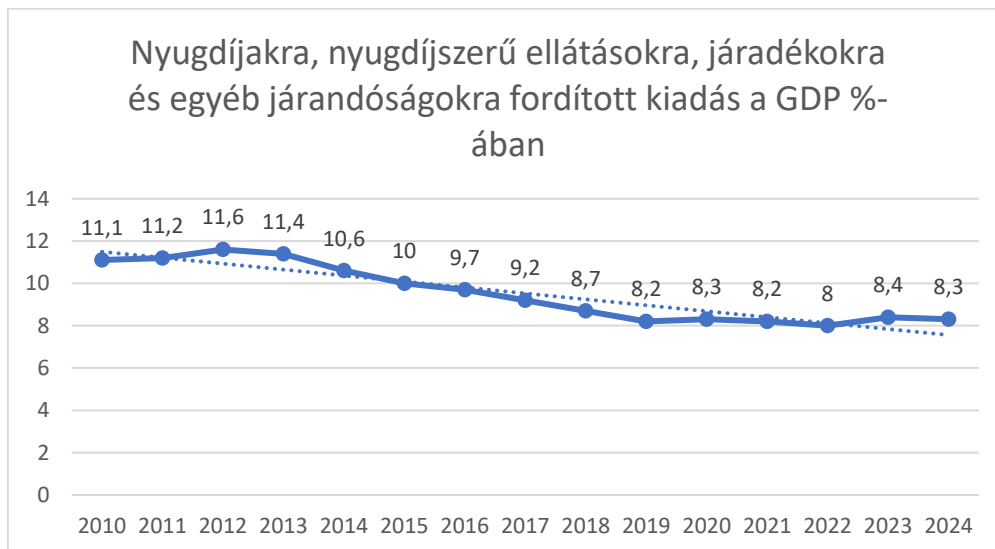
Javaslatok

- Mind az átlagbér, mind a minimálbér tekintetében mérföldkövek kitűzésével folytatódjon a **felzárkóztatás** az uniós bérszínvonalhoz.
- A kormányzati politika az indokolatlan béregyenlőtlenségek mérséklését kezelje prioritásként.
- Továbbra is szigorú korlátok között mozogjon a harmadik országból érkező munkavállalók száma, a kormányzati politika utasítsa el azt a munkáltatói törekvést, amely **olcsó** külföldi munkavállalók foglalkoztatásával akarja letörni a magyar béreket.
- Maradéktalanul végre kell hajtani az Európai Unióban **elvárt** megfelelő minimálbérekről szóló irányelvet: a szociális partnerekkel együtt meg kell alkotni a „cselekvési tervet”, a minimálbér 2027-ben érje el az az évi várható rendszeres bruttó átlagkereset 50 **százalékát**.
- A minimálbér legyen adómentes.
- **A minimálbér csak kezdő bér lehessen, minden munkavállaló számára biztosítani kell a munkába állást követően rövid időn belüli magasabb bérezést.**
- A többkulcsos, progresszív személyi jövedelemadó rendszer visszaállítása.
- Magyarország ratifikálja az Európai Szociális Karta „méltányos díjazáshoz való jogról” szóló 4. cikkelyét.
- A bértranszparencia irányelv átültetési folyamatába vonják be a szakszervezeteket.

Nyugdíjak

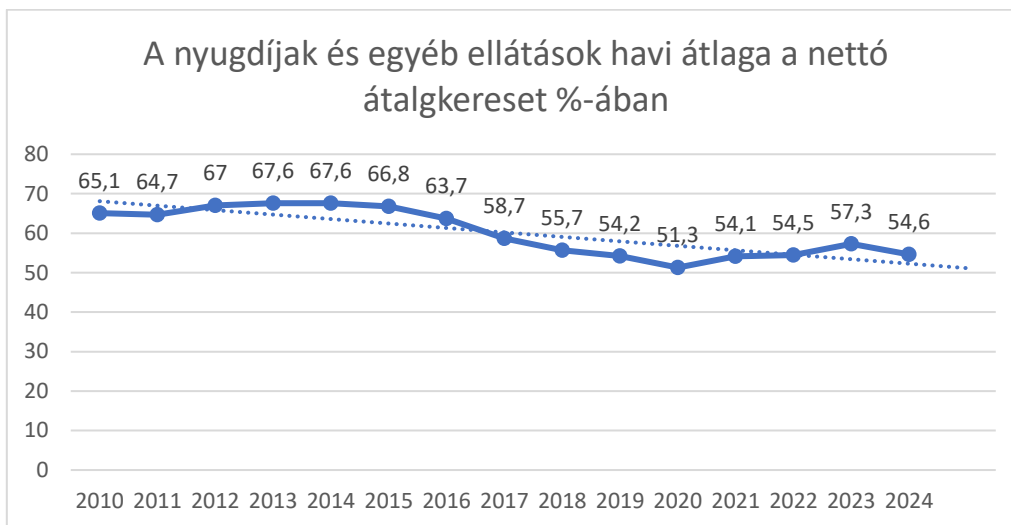
Helyzetértékelés

A Magyar Szakszervezeti Szövetség felelősséget érez azok iránt, akik életüket végig dolgozva nyugdíjas éveiket töltik. A MASZSZ szerint hosszútávon kiszámítható, átlátható, biztonságos nyugdíjrendszerre van szükség, amely garantálja az idősek szociális biztonságát. Az elmúlt másfél évtized alatt számos, a nyugdíjasoknak hátrányt okozó változtatás történt a nyugdíjrendszerben, például, az indexálás megváltoztatása vegyesről tisztán infláció követővé, a 2005. évi korrekciós törvény felfüggesztése, majd megszüntetése, a járulék adóvá változtatása. Eközben a GDP-hez viszonyítva egyre kevesebbet költünk nyugdíjakra és nyugdíjszerű ellátásokra Magyarországon:



Forrás: KSH

Eközben szintén folyamatosan romlott az átlagnyugdíjak aránya a nettó átlagbérekhez képest a nyugdíjasok kárára:



Forrás: KSH

Javaslatok

A nyugdíjasokat ért hátrányok csökkentése, kiküszöbölése, illetve az idősök relatív elszegényedésének megállítása érdekében az alábbi intézkedéseket javasoljuk:

- A nyugdíjmelés mértékét vegyes, az ár- és béremelkedést egyaránt figyelembe vevő indexálás alapján kell meghatározni, de úgy, hogy a nyugdíjasok nem kaphatnak kisebb mértékű növelést az inflációnál akkor sem, ha a gazdaság (bérkiáramlás) növekedése kisebb az infláció mértékétől.
- A nyugdíjminimumot legalább a mindenkori nettó minimálbér felére kell felemelni. A nyugdíjasok is részesüljenek a gazdasági fejlődés eredményeiből. A torlódó nyugdíjak elkerülése érdekében az új nyugdíjminimum felett is lépcsőzetes – fokozatosan csökkenő mértékű – emelést kell megvalósítani az egy főre eső nyugdíjas létminimum összegéig, az általános nyugdíj emelés mellett.
- Az elmúlt másfél évtizedben kialakult jelentős nyugdíjkülönbségek mérséklésére új **korrekciós** törvényt kell megalkotni, úgy, hogy az azonos életút – azonos szolgálati idő és azonos járulékfizetés – után ne legyenek jelentősen eltérő nyugdíjak (lásd. 2005. évi törvény az értékvesztett nyugdíjak korrekciójáról).
- Rugalmas nyugdíjkorhatárra kell átállni, ami megengedi az 1-3 évvel korábbi nyugdíjba vonulást másusz alkalmazásával, illetve tovább **foglalkoztatás** esetén bónusszal ismeri el a többletet, ezzel is támogatva az idősök foglalkoztatását.
- Azon folyamat elindítása, melynek eredményeként a későbbiekben a nettó átlagkereset 60 **százalékát** meghaladja az átlagnyugdíj, miközben a nettó minimálbér legalább 60 **százaléka** lesz ugyanebben az időben a **minimálnyugdíj** összege.
- Idősügyi törvény megalkotása, valamint az Idősügyi Nemzeti Stratégia és Cselekvési Terv újragondolása.
- Nyugdíjrendszeren kívüli, azt kiegészítő szociális típusú támogatási formák létrehozása az időskori szegénység felszámolása érdekében **olyanoknál, akik a szegénységi küszöbérték alatt élik életüket.**



Érdekegyeztetés, a munkavállalók részvételi és ellenőrzési lehetősége

Helyzetértékelés

A Magyar Szakszervezeti Szövetség meggyőződése szerint csak az érdekek ütköztetése, majd **azok** harmonizálása tehet sikeressé egy országot. Szilárdan hiszünk abban, hogy a valós, érdemi érdekegyeztetés nem csak a demokrácia, hanem a prosperáló, versenyképes piacgazdaság egyik alapja is. Az elmúlt 15 év azonban nem erről szólt. Az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) 2011-es megszűntetése óta Magyarországon csak egy sok sebből vérző, a valós érdekképviselőkre **mindössze** csekély lehetőséget adó érdekegyeztetési rendszer létezik.

Az OÉT hivatalos utódaként létrehozott hatoldalú – gazdaság képviselői, munkavállalói oldal, civil szervezetek képviselői, tudomány képviselői, művészet képviselői, egyházi oldal – Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT) nem tekinthető valódi szociális párbeszéd intézménynek. A **tanács** egyszerre **akar** intézményi keretet adni a nemzetstratégiai konzultációknak, a makroszintű munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó tárgyalásoknak és a gazdasági kérdésekben folytatott **szintén** makroszintű konzultációnak. A szerteágazó feladat és a széles résztvevői kör viszont eleve ellentmond a hatékonyságnak, a makroszintű munkaügyi kapcsolatok és gazdasági konzultáció esetében pedig nem is indokolható az ennyire széles résztvevői kör.

Annak ellenére, hogy önmagában semmiképp sem **meghatározó, mégis** jól rávilágít az NGTT jelentőségére, ha plenáris üléseinek átlagos évenkénti számát – kormányzati ciklusonként – összehasonlítjuk az Országos Érdekegyeztető Tanács, illetve elődei (Érdekegyeztető Tanács, Országos Munkaügyi Tanács) adataival:

1990 – 1994	16
1994 – 1998	11,5
1998 – 2002	10
2002 – 2006	17
2006 – 2010	25,25
2010 - 2014	5
2014 – 2018	3,5
2018 - 2022	3,75

Bár a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács korlátait felismerve a kormány már 2012-ben létrehozott egy új tripartit fórumot, a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumát (VKF), azonban ez utóbbival kapcsolatban is számos problémát azonosíthatunk:

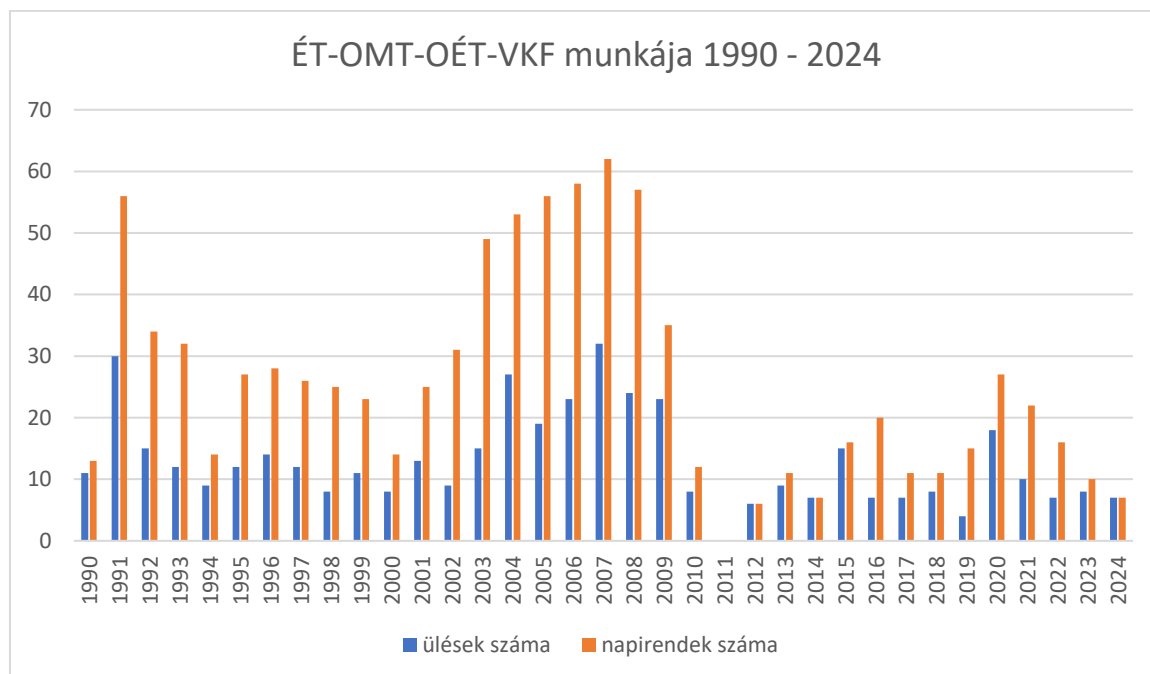
- nem tagja valamennyi szakszervezeti konföderáció és országos munkáltatói érdekképviselő, a tagok kiválasztása a kormány önkényes döntése volt. Ez probléma egyrészt, mert a VKF tárgyal olyan kérdésekről is, amelyek a közszféra munkavállalóit is érintik (**például**, a minimálbér és a garantált bérminimum), a szférát képviselő **konföderációkat** viszont **kizárták a fórumból**. Másrészt a tagoknak nem kell megfelelniük semmiféle részvételi kritériumnak, annak ellenére, hogy a VKF keretében



(szemben az NGTT-vel) a partnerek megállapodásokat is kötnek. Azonban az érdekegyeztetés értékét és értelmét éppen az adja, ha a konzultációkra és a különösen a megállapodásokra hiteles, megfelelő támogatottságú partnerek között kerül sor.

- A VKF ülései nem nyilvánosak, sem a napirendek, sem a megvitatásra kerülő anyagok, sem az üléseken elhangzottak. Az ülésekről jegyzőkönyv sem készül. Így a fórum működése a közvélemény számára valójában átláthatatlan.
- A fórum működése erőteljesen az országos bértárgyalásokra (minimálbér, garantált bérminimum) fókuszál, minden más téma tárgyalására csak esetlegesen és maximum egy körben kerül sor.
- A fórum munkájából egészen a legutóbbi időkig hiányoztak az elmélyültebb szakmai munkát lehetővé tevő szakbizottságok, munkacsoportok.

Az NGTT-hez hasonlóan a VKF munkájára is rávilágít, ha üléseinek és napirendjeinek számát összehasonlítjuk az elődökéivel:



Az intézményrendszer hibáinál is nagyobb probléma, hogy egy olyan kormányzási gyakorlat érvényesül, ami nem törekszik az érdek-aggregációra. Ennek megfelelően a kormány a közpolitika formálását és a jogalkotását gyakorlatilag a saját belügyének tekinti és nem ismeri el, hogy az érdekegyeztetés segítségével javítható az intézkedések minősége és társadalmi elfogadottsága. A kormány képviselői a fentiekből fakadóan sokszor nem a megállapodás szándékával vesznek részt a fórumok munkájában, általában nem rendelkeznek a valós tárgyalást lehetővé tevő mozgástérrel, valójában nincsenek **döntéshozói** pozícióban. A közzféra területén mindez hatványozottan érvényesül.

Az elmúlt tizenöt évben az ágazati szintű érdekegyeztetés is ellehetetlenült, amelynek pedig kiemelt jelentősége kellene legyen. Az ágazati párbeszéd bizottságok kiüresedtek, számuk a 2010. évi 23-ról 2024-re 17-re, a szakmai programjaik megvalósítására fordítható költségvetési támogatás pedig a 2010-es 245,2 millió forintról 2025-re 73,4 millió forintra csökkent. Ennek megfelelően az ágazati kollektív szerződések számának növelése terén sem sikerült eredményt



elérni, ami pedig kiemelt fontosságú lenne az alacsony szintű hazai kollektív szerződéses lefedettség növelése érdekében.

A munkavállalók által befizetett társadalombiztosítási járulékok a költségvetés jelentős részét teszik ki, azonban a társadalombiztosítási önkormányzatok, illetve a Nyugdíjbiztosítási Ellenőrző Testület megszüntetése óta a munkavállalók képviselői nem tudnak ellenőrzést gyakorolni ezen összegek felhasználása felett. Így nincs módjuk ellenőrizni, hogy a nyugdíjassza valóban évről évre veszteséges-e vagy hogy az egészségügyre fordított kiadások milyen arányban állnak az erre a célra befizetett pénzösszegekkel.

Javaslatok

A Magyar Szakszervezeti Szövetség kiemelten fontosnak tartja a valós, átlátható, érdemi megállapodásokra lehetőséget adó tripartit érdekegyeztetés helyreállítását. Elfogadhatatlan az a gyakorlat, hogy fontos jogszabály tervezeteket érdemi egyeztetés nélkül nyújtanak be és fogadnak el rapid módon. Szintén elfogadhatatlan, hogy a **kormány** a munka világát érintő törvénymódosításokat egyéni képviselői indítványként nyújt be, kikerülve ezzel az egyeztetési kötelezettséget. Ezért követeljük, hogy a **munkavégzést érintő jogszabályokat csak társadalmi** egyeztetést követően lehessen módosításra az Országgyűlés elé terjeszteni, valamint, hogy a társadalmi egyeztetés befejezése és az új jogszabályok életbelépése között minimum 180 nap teljen el!

Ugyancsak elengedhetetlennek tarjuk az ágazati kollektív szerződések megkötését elősegítő ágazati szintű párbeszéd megteremtését. Ehhez **feltétlenül** szükségesnek tartjuk a szakszervezeti jogok erősítése mellett a munkáltatói érdekeltség megteremtését. Ennek érdekében **javasoljuk**, hogy az ágazati megállapodásban részes munkáltatók

- élvezzenek előnyt a közbeszerzések terén,
- élvezzenek előnyt az európai uniós, illetve egyéb pályázatok terén,
- részesüljenek adókedvezményben,

valamint a kormány csak olyan cégekkel kössön stratégiai megállapodást, amelyek vállalják az ágazati megállapodásokhoz történő csatlakozást.

Követeljük egy olyan ellenőrzési rendszer kialakítását, amelynek keretében a munkavállalók képviselői valós ellenőrzési lehetőséget kapnak az általuk befizetett társadalombiztosítási járulékok felhasználása felett!



A digitalizáció és a mesterséges intelligencia hatása a munkaerőpiacra³

Helyzetértékelés

A fejlett országokban mind az ipar, mind a szolgáltatások terén jelentős átstrukturálódási folyamatokat indított el az „ipar 4.0”-ként emlegetett innovációs hullám. A robotizáció, digitalizáció, automatizáció következtében **alapjaiban átalakultak** a termelőüzemekben foglalkoztatottak mindennapi tevékenységei. Az automatizáció, digitalizáció elsősorban alacsony képzettséget, fizikai képességeket igénylő munkaköröket szorít ki, míg a mesterséges intelligencia (MI) egyre nagyobb mértékű elterjedése egyre több területen eredményezheti munkakörök megszűnését. A felmérések szerint világszerte a foglalkoztatottak 40 **százaléka** dolgozik az MI szempontjából magas kitettségű munkahelyen, ez az arány a fejlett országokban eléri a 60 **százalékot** is. A Világgazdasági Fórum előrejelzése szerint az MI térnyerése miatt 2027-re a mai dolgozók 44 **százalékának** munkájára a jelenlegi formájában már nem lesz szükség. Mivel az MI képes automatizáltan feldolgozni, rendszerezni és elemezni nagy mennyiségű adatot, gyorsabban és pontosabban, mint az ember, ezért különösen érintett szektorok az adatbevitel, adatrögzítés, ügyfélszolgálat, call centerek, titkársági, asszisztensi feladatok és az egyszerű pénzügyi vagy HR-adminisztráció.

Az ipari robotok és a gépi látás (computer vision) már most is képesek ismétlődő, fizikai feladatokat elvégezni, azonban az „okosgyárakban” a termelési folyamatokat már az MI fogja **optimalizálni**, és így egyre kevesebb emberi beavatkozásra lesz szükség. Az önvezető járművek és szállítási algoritmusok fejlesztése hosszú távon csökkentheti az emberi járművezetők iránti igényt. Mivel az MI-alapú chatbotok és hangasszisztensek már képesek rutinszerű ügyeket kezelni (pl. számlázás, időpontfoglalás, panaszkezelés), ezért egyre **inkább veszélyeztetettek** a telefonos és online ügyfélszolgálatosok, **valamint** az egyszerű értékesítési és ügyintézői pozíciók is.

Összességében a mesterséges intelligencia főként azokat a munkákat szorítja ki, amelyek:

- rutinjellegűek, ismétlődnek, szabályalapúak,
- kevés emberi kapcsolatot vagy kreativitást igényelnek,
- adatfeldolgozáson alapulnak.

Ugyanakkor megnő az igény azokra **a munkavállalókra**, akik értenek a digitális eszközök használatához, tudnak MI-vel dolgozni, vagy képesek az automatizált rendszereket felügyelni, fejleszteni. Új szakmák és új iparágak is **létrejönnek**: adatkutatók, MI-etikusok, prompt-mérnökök, digitális transzformációs tanácsadók, stb. Előtérbe kerülnek a „soft skillek”, mint a

³ A fejezet a WorkTransition^{CEE} projekt keretében az MGYOSZ, a Vasas Szakszervezeti Szövetség és a Kopint-Tárki Konjunktúrakutató Zrt. együttműködésével készült „Munkahelyi átmenet, digitalizáció és automatizáció a magyar gépjármű- és alkatrészgyártás, valamint fémipar területén” című tanulmány, valamint a Hope4AI projekt keretében a Kopint-Tárki Konjunktúrakutató Zrt által készített „Felkészülés a mesterséges intelligencia munkaerőpiaci kihívásaira a kereskedelemben és a gépiparban” című tanulmány alapján készült.



reziliencia, rugalmasság, analitikus, kreatív, innovatív és kritikus gondolkodás, önállóság és kezdeményezőkészség.

A digitalizáció és MI hatékonyabbá teheti a gazdaságot és hosszú távon növelheti a termelékenységet és a béreket, de csak akkor, ha a munkaerő alkalmazkodni tud – például átképzésekkel és digitális kompetenciafejlesztéssel.

Javaslatok

- Vonják be a szakszervezeteket Magyarország Mesterséges Intelligencia Stratégiájának éves felülvizsgálatába.
- Ingyenes vagy támogatott átképzési programok indítása az automatizáció, digitalizáció, MI által veszélyeztetett munkakörökben dolgozók számára.
- Digitális kompetenciafejlesztés beépítése a közoktatásba és felnőttképzésbe.



Lakhatás

Helyzetértékelés

A **lakáspolitikát** a rendszerváltás óta következetes koncepció hiánya jellemzi. A kormányzati stratégiák elsődlegesen rövid távú és eseti kezelésekre korlátozódtak, amelyek nem voltak képesek a lakhatási szegénység és a megfizethető lakhatás strukturális problémáinak hosszú távú kezelésére. A lakhatási válság így a mai napra a társadalom egyik legégetőbb problémájává nőtte ki magát.

Magyarországon mintegy hárommillió ember él lakhatási szegénységben – ez a szám a rendszerváltás óta nagyjából stagnál, ami önmagában is árulkodó. A lakhatási költségek drasztikus megugrásával, továbbá mind a bérlakás-, mind a magánszektor egyre szűkülő lehetőségeivel viszont folyamatosan tágul a veszélyeztetettek köre, **akik a körülményeik miatt képtelenek megfizethető és méltó lakhatást találni.**

Az elmúlt évek kormányzati stratégiája nem volt képes érdemben kezelni a lakhatás kérdéskörét, sem hozzájárulni a kínálati oldal növekedéséhez. A **különféle** intézkedések és adókedvezmények többek között az ingatlanárak átlagon felüli emelkedését **eredményezték: a 2015-ös adatokhoz képest majdnem 300 százalékkal nőttek a lakásárak, ami az EU-s átlag duplája. Ezzel párhuzamosan pedig mélyítették** a társadalmi egyenlőtlenségeket is. Míg bizonyos kedvezményezett csoportok célzott támogatásokban és újraelosztási intézkedésekben részesültek, a lakhatási szegénység kezelésére nem volt értelmezhető kísérlet.

Az épületállomány több mint fele energetikailag elavult és korszerűtlen, ezt a 2021-2022-es energiaválság idején milliók érezték a bőrükön. Az energetikai felújításokat szorgalmazó és ezáltal az energiaszegénység enyhítésére irányuló érdemi erőfeszítéseket a rezsicsökkentés meglehetősen akadályozza mind a köz-, mind a magánszférában.

A lakáspiacot továbbra is a magántulajdon kiemelkedő dominanciája (több mint 90 százalék), a szociális bérlakásszektor zsugorodása, laza szabályozás, továbbá a magánszektor által hajtott befektetések jellemzik.

A lakhatás egyik kulcsterülete a társadalmi újratermelődésnek, így szakszervezeti szempontból is meghatározó. Hatással van a munkaerőpiacra, a munkavállalói mobilitásra, munkaképességre. A Magyar Szakszervezeti Szövetség ezért a lakhatást és a lakhatási válságot munkaügyi kérdésként is kezeli, amely az érdekvédelem részét kell, hogy képezze.

Javaslatok

A lakhatás területén átfogó, rendszerszintű megközelítésre és megoldásokra lenne szükség, mely alapul veszi a dolgozók és családjaik méltó életfeltételeinek biztosítását. A lakhatási válság kezelése érdekében az alábbi intézkedéseket javasoljuk:

- Integrált lakáspolitikai stratégia kidolgozása: a lakhatást mint gazdasági és szociális kérdést kezelő, nemzeti szintű stratégia kidolgozása szakértők bevonásával.
- Kiterjedt szociális bérlakásprogram létrehozása: ehhez állami és önkormányzati támogatások és kedvezményes hitelek biztosítása.



- Új, megfizethető bérlakások építése.
- Munkaerőhiánnyal küszködő térségekben olyan állami garzonlakások építése, amelyekben a pályakezdő fiatalok kedvezményesen lakhatnak.
- Üres ingatlanok lakhatási és szociális célú hasznosítása – állami és önkormányzati szinten egyaránt.
- Lakásfelújítási program kiterjesztése energetikai felújítás-korszerűsítés fókusszal és különös tekintettel az alacsony jövedelmű háztartásokra.
- Külön energetikai felújítási, korszerűsítési program: állami és önkormányzati támogatások és kedvezményes hitelek biztosítása.
- Lakhatási támogatások célzott reformja: jövedelem- és rászorultság alapú támogatási formák kialakítása, amelyek nem torzítják a lakáspiacot és nem növelik az ingatlanárakat.
- Szakszervezeti lakhatási alapok létrehozása: a munkavállalói érdekképviseltek bevonásával egyrészt lakhatást nyújtó lehetőségek biztosítása, például bérlakásprogram részeként, másrészt energetikai felújítások támogatása.
- Lakhatási biztonságot erősítő szabályozási keret: a bérleti jogok védelmének megerősítése, az elhelyezés nélküli kilakoltatások és a hajléktalanság kriminalizációjának eltörlése.