

A munkaügyi kapcsolatok, szakszervezetek és a munkaerőpiac kihívásai

SZGTI kutatás

Konklúziók

Budapest, 2012

1. Megállapíthatjuk, hogy bár a hazai munkaügyi kapcsolatok hosszú távú fejlődésére az uniós keretrendszer hatással van, rövidtávon inkább a hazai feltételrendszer a meghatározó. Mint ahogy ezt a hazai makroszintű munkaügyi kapcsolatok legutóbbi változásai is mutatják, ebben jelentős szerepe van a politikai akaratnak. Azaz az intézményi keretek elősegíthetik, vagy gátolhatják a munkaadók és a munkavállalók közötti viszony alakulását. A munkaügyi kapcsolatok tartalma azonban végső soron és hosszú távon mégis a gazdasági és társadalmi szükségserőségek függvénye és következménye.
2. Napjainkra vonatkozóan azt is megállapíthatjuk, hogy a globalizáció – a 2008-as pénzügyi és gazdasági világválság következtében a korábbiaknál is erőteljesebben – nyomja rá bélyegét a munkaügyi kapcsolatok a) szereplőire, b) feladataira; c) működésének körülményeire és eszközeire. Így fontos lett a szakszervezeteknek a vállalaton belüli szerkezetváltással és a válságkezeléssel kapcsolatos proaktív magatartása; megjelentek a szociális partnerek vállalati szintű megállapodásai a válságkezelést illetően, s a kollektív alku során a munkahelyek megtartásának prioritása.

Magyarországon a 15-64 évesek foglalkoztatási rátája – minden igyekezet ellenére csökkent. Különösen nagymértékben romlott a férfiak foglalkoztatási rátája 2008 évi 63% 61,2%-ra esett 2011-re. A foglalkoztatási ráta térbeli és társadalmi csoportok közötti szélsőséges és tartós különbségei gondot. A munkanélküliségi ráta mindkét nem esetében növekedett. 2008-ban a férfiak 7,7%-os munkanélküliségi rátája és a nők 8,1 százalékos munkanélküliségi rátája 2011-re 11 százalékra nőtt. A probléma azonban nemcsak az, hogy a munkanélküliségi ráta nő, hanem az is, hogy egyre többen lettek azok, *akik már nem jogosultak semmilyen ellátásra*. Összességében, 2012 augusztusában a regisztrált munkanélküliek csaknem 30 százaléka volt tartósan munka nélkül (2011 augusztusában ez az arány „még csak” 26 százalék volt). Ráadásul 2012. első félévében az előző év hasonló időszakához képest 140 százalékkal nőtt a csoportos leépítések száma, leginkább a feldolgozóipart, a közigazgatást és a szállítást érintve. Változás az, hogy míg korábban a leépítések leginkább a szakmunkásokat és a szakképzettséget nem igénylő egyszerű

munkaköröket érintették, 2012-ben döntően a magasan kvalifikált szakemberekre, illetve a kereskedelemre és szolgáltatásokra vonatkoztak. A leépítések jelentős része (40 százalék) – ellentétben a korábbi időszakokkal - Budapesten valósult meg, illetve Komárom-Esztergom megyében, illetve Baranya megyében. Gond az is, hogy 2011-12-ben foglalkoztatás-bővülés a munkaerő-piac legkevésbé stabil szegmenseiben (kisméretű gazdálkodó szervezetek, határozott idejű és/vagy nem teljes munkaidős álláshelyek) valamint a közfoglalkoztatásban keletkezett.

3. Szélesebb megközelítésből vizsgálva a helyzetet, az európai fejlődés egyetlen lehetséges útja a tudásalapú gazdaság fejlődése, a kutatás és fejlesztés erősítése. A kevésbé fejlett tagállamokban is ennek erősítése lenne a legfontosabb előreivő tényező. A kutatáson és fejlesztésen, innováción alapuló új iparágak viszont a munkaügyi kapcsolatok megújulását is igényelik, hiszen ezekben az ágazatokban nem lehet a munkaügyi kapcsolatokat a hagyományos szakszervezetekre alapozni, mivel nincsenek is jelen. A tudásalapú gazdaság ráadásul nemcsak új ágazatokat, iparágakat jelent, hanem átszövi – jó esetben – a gazdaság egészét, és behatol a hagyományos ágazatokba, iparágakba is. Az új foglalkozásokat és foglalkoztatási módokat hoz magával, ami szintén a munkaügyi kapcsolatok megújulását, újra értelmezését, a szereplők újfajta magatartását és szervezési módját igényli.
4. A hazai munkaerő-piaccal kapcsolatban megállapítottuk, hogy aktuálisan a munkaerő-kínálatot olyan tényezők befolyásolhatják, mint a nyugdíjrendszer folyamatos szigorítása, a kordedvezményes nyugdíjasokat és a tartós munkanélkülieket érintő intézkedések, valamint a tankötelezettség korhatárának 18 évről 16 évre történő leszállítása. Az egzakt jelzőszámokon túlmenően fontos a munkaképes korú lakosság munkavállalási hajlandósága. Ez másképpen jelentkezik a magasan, ill. a közepesen fejlett és az elmaradott országokban. Egyazon országon belül is a népesség különböző szegmenseiben eltérő motivációk mutathatók ki. A legmagasabb jövedelműek számára a szabadidő lehetősége a munkaidővel szemben, míg a legszegényesebbek számára a munkabér lehetősége munkanélküli segéllyel szemben a reális alternatíva. Hazánkban a népesség életkörülményei és jövedelemviszonyai jelentősen differenciálódtak a rendszerváltást követően, így ma már valamennyi választási alternatíva fellelhető a munkaképes korú népesség körében. Egyszerre létezik a viszonylag szűk réteget képező, de megfelelő vagyoni

háttérrel rendelkező, szabadidőt választó jómódú munkaképes lakosság és a kényszerűségből háztartási munkát, alkalmi munkát vállaló munkanélküli népesség.

5. A hosszabb távú növekedésnek a munkaerő-piaci kínálat oldaláról három fontos - elismert - forrása van: az *iskolázottsági szerkezet* javulása, az idősebb generációk munkavállalásának növekedése, illetve a bevándorlás. Megállapíthatjuk, hogy a hazai folyamatok ezekkel éppen ellentétes irányban zajlanak. (A tanköteles korhatár 16 évre történő csökkentése, és a bevezetésre kerülő un. duális szakképzési rendszer hatása a foglalkoztathatóságra, különös tekintettel a közismereti tárgyak oktatásának csökkentésére vagy a felsőfokú tanulmányok megnehezítése; a nyugdíjkorhatár elérését követő továbbfoglalkoztatások megnehezítése legalábbis kérdéses; bevándorlások mértéke elhanyagolható volt eddig is és minden bizonnyal marad is.)
6. Magyarországon az utóbbi években a megszorító intézkedések, a gazdasági növekedés elmaradása, a növekvő árszínvonal, az érdekegyeztetés rendszerének átalakulása, a kollektív alku terének szűkülése éreztették hatásukat a bérekre, aminek következménye a bérek vásárlóértékének csökkenése volt. Mindez azt is jelentette, hogy a belső fogyasztói piac növekedése nem játszhatott pozitív szerepet a gazdasági növekedés előmozdításában. Nem segítette a bérek megfelelő alakulását az ágazati szociális párbeszéd megakadása sem. Az elmúlt két évben a bértárgyalásokra negatív (fékező) hatással volt az un. elvárt béremelés, ami az adójóváírások kivezetését volt hivatott ellensúlyozni.
7. A munkaerőpiacot egyre inkább jellemző *rugalmassági törekvések* megjelenését követően az EU-s tagállamokban - nem utolsósorban a szakszervezetek nyomására - megjelentek a rugalmas biztonsági (flexicurity) stratégiák. Ezek célja a munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság különféle formáinak kiegyensúlyozott ötvözése annak érdekében, hogy erősödjön a munkavállalók és a vállalatok alkalmazkodóképessége, illetve az úgynevezett foglalkoztathatósága, miközben biztosított számukra a stabilitás és a kockázatok elleni védelem. Ahogy az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság fogalmaz, a rugalmas biztonság modelljeinek alapja minden esetben olyan jóléti állam kellene, hogy legyen, amely szavatolni képes a magas szintű szociális védelmet, valamint a kollektív alku és a szociális párbeszéd stabil jogi keretét. Az általános értelemben vett jóléti rendszerek annak biztosításával javíthatják a mobilitást, hogy a munkahelyüket érintő változásokkal szembesülő munkavállalók

nem húzzák a rövidebbet. A szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások stabil jogi kerete pedig a szociális partnereknek lehetőséget nyújt a munkaerőpiacra kapcsolatos alapkérdésekben való megegyezésre. A munkaerőpiac rugalmasítási törekvései az új Munkatörvény könyvének 2012/2013-ban történő életbelépésével váltak erőteljessé. Az ezzel kapcsolatos eddigi uniós tapasztalatok felhasználása, a megfelelő szakszervezeti stratégia és taktika kialakítása napjainkra vált létfontosságúvá; a rugalmas biztonság követelése ma már nemcsak lózung.

8. A rugalmas biztonságról szóló vitában kevés figyelmet kapott a külső rugalmasság alternatívájaként felmerülő *belső rugalmasság* kérdése. A *belső rugalmasság* a munkaidő rugalmasságát, valamint a funkcionális rugalmasságot foglalja magában, és növeli az alkalmazkodóképességet. Jellemzően olyan kérdés ez, amelyben a szociális partnerek igen sok tapasztalatot szereztek a pozitív kimenetelű kollektív tárgyalások során. A *belső rugalmasság* kulcsszerepet játszhat a termelékenység fokozásában, az innovációban és a versenyképességben. A *belső rugalmasság* mértéket is veszíthet, ami rossz munkakörülményekhez, bizonytalan munkaviszonyhoz vagy a munkahelyi és a munkahelyen kívüli tevékenységek közötti egyensúly megrendüléséhez vezet. *A rugalmasság ezen típusa ezért csak akkor kívánatos, ha kollektív szerződés eredménye, és ha munka- és egészségvédelmet, a munkavállalóknak pedig biztonságot és stabilitást biztosító jogszabályi keretek között ölt formát.* Az ilyen jogi keretbe illeszkedő, megegyezésen alapuló rugalmasság megvalósítása életképes megközelítést jelent, amelynek célja, hogy a versenyképesség növelését összekapcsolja a foglalkoztatás és a szakmai élet minőségének javításával.
9. A *részmunkaidő* problematikája manapság sokat vitatott kérdés. Vajon mi a *részmunkaidő*ben történő foglalkoztatás haszna és mi a hátulütője? Kell-e törekedni Magyarországon arra, hogy növeljük a *részmunkaidős* foglalkoztatást, akár olyan támogató eszközökkel, mint adókedvezmény, vagy a *részmunkaidős* foglalkoztatásra vonatkozó speciális projektek, stb.? A *részmunkaidős* foglalkoztatás növekedését döntően két szempontból szokták pozitív célként említeni. Egyesek szerint a *részmunkaidős* foglalkoztatás elterjedése lenne az egyik módja annak, hogy az uniós összehasonlításban nagyon alacsony magyarországi – különösen a női - foglalkoztatási ráta nőjön, azaz olyanok is beléphessenek a munkaerőpiacra, akik

eddig ezt nem tudták megtenni, pl. a kisgyermekes anyák. Esetükben a családi élet, gyermekgondozás és a munka összehangolását elősegítő eszköz lehet a részmunkaidőben történő foglalkoztatás, amennyiben ezt a megoldást anyagilag is vállalni tudják. Az EU-tagállamok foglalkoztatási akcióterveiben megjelenik az idősebb munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatásának szorgalmazása, valamint a részfoglalkoztatás megoldást jelent a diákoknak, ők egyetemi tanulmányaik mellett részmunkaidőben dolgoznak, igaz ez egyúttal azt is jelenti, hogy tanulmányi idejük megnyúlik, a régi EU-tagállamokban nem ritka a 30 év feletti egyetemista. Melyek a főbb ellenérvék a részmunkaidős foglalkoztatással szemben? Az egyik és legfontosabb ellenérv az, hogy a részmunkaidős foglalkozással megszerzett jövedelem elégtelen, s ez fokozottan így lenne az amúgy is alacsony átlagos jövedelemszinttel rendelkező országokban. A részmunkaidős foglalkoztatás a legtöbb országban – így Magyarországon is - a nyugdíj alapjául szolgáló időbe csak felerészben számít bele.

10. A *táv munka* lehetősége elvileg bármilyen munkaszervezet előtt nyitva áll. A távmunka alkalmazásának leggyakoribb formája a hagyományos munkaforma és a távmunka kombinálása, amikor a munkavállaló munkája egy részét munkahelyén végzi hagyományos keretek között, más részét pedig távmunkásként otthon, illetve változó helyszínen. A távmunka alkalmazása elkerülhetetlenül maga után vonzza a szervezeti kultúra megváltozását, az új vezetési módszerek alkalmazását, s a szakszervezetek részéről is annak átgondolását, hogyan lehet a távmunkások körében a tagságszervezést megvalósítani. Ennél figyelembe kell venni, hogy a szervezet távmunkát végző tagjai jelentős önállóságra tesznek szert, ugyanakkor szükség van a csapatmunka – és csapatszellem - alkalmazására is.
11. A szakszervezeti szervezkedés szempontjából kihívást jelentenek a kölcsönzött dolgozók. A *munkaerő kölcsönzést szabályozó* EU 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) fontos fejezete az egyenlő bánásmódról szóló 5. fejezet. Eszerint „A kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.” A vállalati szakszervezetek fontos

szerepet játszhatnak annak figyelemmel kísérésében, hogy a munkaadók betartják-e ezeket a feltételeket?

12. A kiküldött munkavállalók – amelyek számát egymillióra becsülik az EU-ban – az uniós munkaerőpiacon fontos szerepet játszanak a munkaerőhiány pótlásában. A munkavállalók kiküldéséről szóló direktíva (96/71/EK) szabályozza a munkaviszonyra vonatkozó minimumszabályokat a kiküldött dolgozókra vonatkozóan. A direktívának két fontos célkitűzése van, egyrészt az, hogy garantálják a személyek és a szolgáltatások szabad mozgását, ugyanakkor biztosítsák, hogy a kiküldött alkalmazottakra nézve is alkalmazzák a minimálbérre, a munkakörülményekre, valamint az egészségvédelemre és a biztonságra a fogadó tagállamban érvényes, vonatkozó szabályokat. Az országok közötti szakszervezeti együttműködés fontos feladata lehet ennek a folyamatnak a monitoringja.
13. A munkavállalók helyzetét elsősorban meghatározó tényezők, a bérvizonyok, a munkaerőpiac állapota, a képzés-és továbbképzés helyzete, a munkajog. A munkavállalók érdekvédelmi szervezeteinek, szakértőinek a munkavállalók helyzetének vizsgálatához szükséges *információs források* többféle szempontból osztályozhatóak. Az első és legkézenfekvőbb megkülönböztetés a források hivatalos és nem hivatalos (alternatív) jellege között van. A hivatalos források között is megkülönböztethetjük a kormányzat által az érdekvédelmi szervezeteknek közvetlenül – konzultációs céllal – eljuttatott szakanyagokat, valamint a publikus, mindenki számára elérhető – ámde a kormányzati szervek, hivatalos KSH, stb. által előállított - forrásokat. A jogszabályokat, jogszabálytervezeteket nem találjuk a hivatalos kormányzati honlapon, igaz ezek elérhetőek a Parlamenti információs rendszeren keresztül, de meglehetősen nehézkes, a szakavatottak számára megvalósítható módon. Sajátos jelenségnek lehetünk tanúi a rendelkezésre álló hazai statisztikai forrásokat illetően, márpedig a szakszervezetek szakembereinek leginkább ezek a források állnak rendelkezésre. (Pl. (A KSH havi, a mintavételes munkaerő-felmérésen felmérésen alapuló statisztika szerint 2012-ben a foglalkoztatottság pl. nőtt, ezzel szemben a vállalatok, intézmények lejelentésén alapuló intézményi adatok szerint 2012-ben az alkalmazásban állók száma csökken.) *Csekély kivételtől eltekintve a szakszervezeteknek gyakorlatilag nincs semmilyen saját adatfelmérésük.* Ilyen kivételnek volt tekinthető az MSZOSZ/SZGTI/ÉSZT/Nők a Holnapért Alapítvány

konzorcium keretében kialakított „bérbarométer” adatbázis. Az *érdekvédelmi szervezetek saját adatgyűjtése esetenként luxusnak tűnhet, viszont ahhoz, hogy ne csak általános képet alakítsanak ki egy-egy kérdéskörben – úgy véljük, nagy jelentőséggel bír.*

14. Az ágazati párbeszéd bizottságok és a hazai ágazati szociális párbeszéd erősítését célozta az Társadalmi Párbeszéd Központ által elnyert TÁMOP 2.5.2. projekt, mely „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása” címet viselte. Csak remélni merjük, hogy a TÁMOP 2.5.2. projekt eredményei nem fognak ilyen gyorsan és nyomtalanul eltűnni. A Szociális Partnerek Integrált Tudásbázisa elnevezést viselő portálon az utolsó friss cikk sajnos 2010 decemberéből datálódik; a főbb munkaügyi folyamatokat illetően a 2009. évi adatokat találjuk, az utolsó munkaerőpiaci és kereseti adatok is 2009 éviiek, ugyanúgy, mint valamennyi más adat. *Kívánatos lenne, hogy ha már elkészült egy bizonyos váz és valamennyi tudásanyaggal fel is lett töltve, ez ne szakadjon meg, és a szociális partnerek, az ágazati párbeszéd bizottságok, a konföderációk áldozzanak anyagi forrást arra, hogy ez a tudásbázis – ha már egyszer létrejött és rengeteg pénzt költöttek rá – fennmaradjon, bővüljön és frissüljön.*
15. A szakszervezetek egyik legfontosabb és mindennapi, elismert érdekvédelmi eszköze volt és maradt továbbra is a kollektív alku. Magyarországon törvény írja elő a kollektív megállapodások regisztrációját. *A hazai kollektív szerződések mapping-je azonban hiányzik, ezt nem helyettesíti az MKIR felé történő kötelező regisztráció.* 2006-2008-ban az akkori Szociális és Munkaügyi Minisztérium megrendelése alapján elkészültek az egyes ágazatokban kötött kollektív megállapodások elemzései. Ezt követően azonban *nem születtek továbbiak. Érdemes lenne ismét napirendre tűzni a kollektív megállapodások tartalmi vizsgálatát, hiszen az azóta eltelt igen kritikus időszak (a gazdasági válság időszaka) a kollektív alkuban is megjelent.*
16. Magáról a kollektív szerződés mibenlétéről, kötésének szabályairól számos forrást találunk, az interneten és nyomtatott formában is, az egyes szakszervezeti központok gondozásában, illetve a *www.szakszervezetek.hu* portálon. *A hazai palettáról azonban teljesen hiányzik egy olyan gyűjtőkiadvány, mint amelyet pl. az Európai Szakszervezeti Intézet gondoz, s ami 2010 januárjától – havi rendszerességgel - összegyűjti a kollektív alkuval és szerződésekkel kapcsolatos információkat. Ha nem is*

havi gyakorisággal, de féléves gyakorisággal hasznos lenne egy hasonló kiadvány elkészítése, amely összefoglalná a hazai ágazatokban és vállalatoknál a kollektív – és a béralku aktuális híreit.