

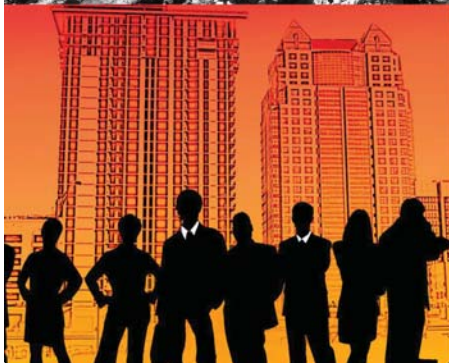
2010 – XIII. évfolyam 2. szám

LIGA **Harsona**

A Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájának lapja

A hazai foglalkoztatás helyzete,

a foglalkoztatottság növelésének lehetséges útjai



A hazai foglalkoztatás

helyzete, A FOGLALKOZTATOTTSÁG NÖVELÉSÉNEK LEHETSÉGES ÚTJAI

TÁRSADALMI ÉS GAZDASÁGI PROBLÉMÁINKNAK SOK VONATKOZÁSBAN KIVÁLTÓ OKA ÉS EGYBEN KÖVETKEZMÉNYE IS A HAZAI FOGLALKOZTATOTSÁG ÁLLANDÓSULÓ ALACSONY SZÍNVONALA. ALAKULÁSA NAGYMÉRTÉKBEN BEFOLYÁSOLJA A KÖZHANGULATOT ÉS A RENDSZERVÁLTÁS SIKERTELENSÉGÉT MEGFOGALMAZÓ VÉLEKEDÉSEK TALÁN LEGFONTOSABB FORRÁSA.

Nem kétséges, hogy a foglalkoztatottsági helyzet érzékelhető javulása nélkül a jelenlegi válsághelyzet, a vele járó mély társadalmi konfliktusok nem csillapíthatóak, mint ahogy a gazdaság felívelő szakasza sem következhet be. Ehhez azonban alapvető gazdaságstratégiai váltásra, komplex, egymásra épülő és egymást feltételező intézkedésekre van szükség a munkaerőpiacot meghatározó oktatási, munkajogi, adózási, szociális rendszerekben. Az elengedhetetlen reformok jelentős része kihívások elé állítja a hagyományos szakszervezeti megközelítéseket, és komoly dilemmákat vetnek majd fel a hozzájuk történő viszonyunk kialakítása során.

Az erről való gondolkodás megalapozását szolgálják az alábbiak, illetve a LIGA által kezdeményezett foglalkoztatáspolitikai konferencia is. **Ismertetjük azokat a javaslatokat, amelyeket a hazai szakértők kezdeményeznek a problémák megoldására.**

Foglalkoztatottság és munkanélküliség az elmúlt két évtizedben

A rendszerváltást követően, a szocialista országokra jellemző gazdasági szerkezet rohamos átalakuláson ment keresztül. A piacgazdaságra való átmenet a korábbi teljes foglalkoztatottságot, és a hozzá kapcsolódó szociális rendszerek biztonságát nyújtó együttesét alapjában rengette meg. Az állami tulajdon lebontása, a vállalatok és szervezetek megszűnése, a privatizációs folyamatok eredményeképpen érvényesülő teljesítménykényszer, a korábbi gazdasági integráció, a KGST összeomlásával járó piacvesztés együttesen 1 millió álláshely elvesztésével járt. (Egyharmada ennek nyugdíj melletti foglalkoztatás volt.) Megjelent, majd a kilencvenes évek elejére drámai méreteket öltött a nyílt munkanélküliség. A folyamat betetőzése 1993-ban volt, ekkor több mint félmillió ember volt állás nélkül, a munkanélküliségi ráta pedig 12,1%-ot tett ki.

A gazdasági növekedés megindulását követően 2001-ig folyamatosan csökkent a munkanélküliség, összességében mintegy a felére, 5,7%-ra. Az ezt követő időszakban lassú, folyamatos emelkedés volt megfigyelhető, amelyet a 2008-as válság felerősített, és új jellegzetességeket hozott magával. A jelenlegi 11,9%-os ráta jelenti az elmúlt két évtized második munkanélküliségi és foglalkoztatottsági sokkját.

A foglalkoztatottság 1996-ban érte el a mélypontját, ekkor mintegy 3,6 millió embernek volt munkája, amely 1,3 millióval volt kevesebb a rendszerváltást megelőző időszakhoz képest. A foglalkoztatási ráta a kilencvenes évek elején még meghaladta a 60%-ot, 1996-ra

52%-ra csökkent. 1996 és 2006 között a 15-64 éves korosztály foglalkoztatottságának 9%-os növekedésével a ráta 57%-ra nőtt. Ezt követően a foglalkoztatottság ezen a nemzetközi összehasonlításban kirívóan alacsony szinten állandósult. 2008-2009-ben a pénzügyi-gazdasági válságnak a munkaerőpiacra gyakorolt hatásával összefüggésben a foglalkoztatottság 55,4%-ra, a tíz évvel korábbi szintre esett vissza. Ezen belül a 15-24 éves fiatal korosztály mintegy 18%-a volt foglalkoztatott, ami fele a tíz évvel korábbiaknak, míg a 40 év feletti rátája valamennyi korcsoportban nőtt, a növekedés különösen az 50 év feletti korcsoportjában volt jelentős. A fiatalok csökkenő foglalkoztatottsága a magasabb oktatási részvétellel és a tanulás melletti munkavállalás alacsonyabb elterjedtségével, valamint a generációjukra jellemző munkanélküliségi ráta ugrásszerű emelkedésével magyarázható, az idősebbek növekvő jelenléte a nyugdíjszabályok szigorodásával hozható összefüggésbe.

Az eddigiekben ismertetett adatok összevetéséből világosan kirajzolódik az a közismert tény, hogy az első foglalkoztatási sokk megoldásában kiemelt szerepet játszott a munkanélküliség elől az inaktivitásba menekülés lehetősége. Ezeket az utakat az állam a társadalmi béke érdekében a korai nyugdíjaztatás biztosításával a kilencvenes években jórészt fenntartotta.

Ennek ára azonban a nagyarányú inaktivitás okozta alacsony foglalkoztatottság és a növekvő jóléti kiadások gazdaságot visszahúzó hatása. Az új évezredben a munkanélküliség kúszó emelkedése, a gazdasági aktivitás növekedése éppen az inaktivitásba vezető utak részleges elzárása miatt állt elő.

Az elmúlt két évtizedben a gazdasági szerkezetváltás az ágazati struktúrában jelentős arányeltolódást okozott. Az ártermelő ágazatok foglalkoztatási súlya fokozatosan csökkent, ezzel párhuzamosan a bővülő lakossági igények kielégítését szolgáló különféle szolgáltatások súlya nőtt. A kitermelő ágazatokban, mint a mezőgazdaságban vagy a bányászatban dolgozók aránya a kilencvenes évek elején még 10%-ot meghaladó volt, ez 2009-re 5% alá csökkent, az ipari és építőipari ágazatokban foglalkoztatottaké 5-6 százalékponttal, 31%-ra csökkent, miközben a szolgáltatásokban munkát vállalók folyamatosan emelkedett, és 2009-re a foglalkoztatottak 64%-a ezekben az ágazatokban dolgozott. A foglalkoztatottság ágazati arányai tehát követik a nemzetközileg megfigyelhető trendeket.

A magyar foglalkoztatási helyzet jellemzői

A 2009. évi hazai foglalkoztatottsági ráta 55,4%-os értéke a legalacsonyabb az Unióban, messze elmaradva az EU 25-ök 65,0%-ától és az EU 15-ök 65,9%-os értékétől, végképpen leszakadva a csúcstartó Hollandia 77,0%-os rátájától. Különösen borús a kép, ha a velünk együtt hasonló utat bejáró, volt szocialista országokat vesszük összehasonlítási alapul: Lengyelország 59,3%, a Cseh Köztársaság 65,4%, Románia 58,6% és Szlovákia 60,2%-os foglalkoztatási rátája egyaránt kedvezőbb a miénknél. Ahhoz, hogy az Unió átlagát elérjük a foglalkoztatásban, 4,4 millió foglalkoztatottra lenne szükség, amely a jelenlegi 3,719 fős dolgozói létszám 18%-os növekedését követelné meg.

Megjegyzendő azonban, hogy az adatok erősen torzítva mutatják a valóságot. A magyar foglalkoztatási szint teljes munkaidőre átszámítva egyáltalán nem alacsony, ezen a téren megelőzzük pl. Nagy-



Britanniát, Franciaországot, Németországot, Belgiumot, sőt, még az élvonalas Hollandiát is. Ennek magyarázata, hogy a munkától átmenetileg távol lévők, a részmunkaidőben dolgozók, az átképzésben résztvevők száma nálunk igen alacsony, a munkaidő pedig hosszú. Kevesen dolgoznak viszonylag sokat. Ez egy történetileg kialakult, nehezen változtatható adottság, amely a kelet- és dél-európai országok többségére jellemző. Ugyanakkor ez a sajátosság a foglalkoztatáspolitikai felelősségét nem csökkenti a munkanélküliek iránt, akikre az állástalanság szociális, pszichés terhei hárulnak.

A továbbiakban azt vizsgáljuk meg, hogy az alacsony foglalkoztatottsági szint milyen tényezőkre vezethető vissza. Jelentős elmaradás az uniós átlagokhoz mérten négy területen mutatkozik, ami a hazai adatok alapján kiegészül egy ötödikkal is.

1. Alacsony a 15-29 éves fiatalok foglalkoztatottsága az ILO-OECD meghatározás szerint, mind a nőknél, mind a férfiaknál.

2. A 40 évesnél idősebb férfiak esetében különösen nagy eltérés mutatkozik az európai adatoktól, miközben a harmincas éveikben járók foglalkoztatása nem, vagy alig marad el az uniós átlagoktól.

3. A 25-40 éves nők foglalkoztatása szintén alacsony, az ennél idősebbeké viszont eléri, esetenként meghaladja az uniós átlagot.

4. Mindhárom esetben igen nagymértékű az alapfokon iskolázottak esetében mért elmaradás, különösen a fiatalok és a 40 évesnél idősebb férfiak esetében.

5. A kistérségi szintű regionális egyenlőtlenségek kismértékben csökkentek az elmúlt évtizedben, azonban súlyosan és tartósan leszakadt néhány kistérség

Pályakezdők

Az 1. táblázatból látható, hogy a fiatal pályakezdők foglalkoztatottsági rátája az EU 15-ök átlagának a felét sem éri el, de a visegrádi országok hasonló mutatóitól is jelentős elmaradásban van. Napjainkban az ebből a korosztályból kikerülők az összes regisztrált munkanélküli 16,4%-a, a rájuk számított munkanélküliségi ráta 27,7%-nak felel meg.

Ugyanakkor az adatok megint némileg félrevezetők. A szakképzés jellege és a diákmunka elterjedtsége nagy eltéréseket hoz magával országoként a korosztályi foglalkoztatottsági rátában. Hazánkban a középisikolás diákok közül kevesen gyakorolnak vállalatoknál, foglalkoztatotti státuszban, kevésbé elterjedt a munkavállalás az egyetemi, főiskolai hallgatók körében. A dolgozó hallgatók esetében is ritka az atipikus foglalkoztatásban való részvétel, pl. a részmunkaidős vagy alkalmi munkavégzés.

Mindezek ellenére kétségkívül igen súlyos társadalmi problémáról van szó a pályakezdők esetében. Előnyösebb helyzetben vannak a diplomás fiatalok, akik az európai országokban tapasztaltakhoz hasonlóan jó eséllyel válnak foglalkoztatottá. Ezen a tényen a felsőoktatási expanzió sem változtatott, a diplomák sokat emlegetett inflálódása ellenére. A diplomások kereseti előnye pedig a legmagasabbak közé tartozik a fejlett világban. A tanulmányi idő meghosszabbodott és a munkábaállás folyamata is lelassult, de 28 éves korra kialakul a foglalkoztatási rátának a középkorú diplomásokra jellemző, magasabb szintje. Komoly elhelyezkedési nehézségekkel a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkező, nem tanuló fiatalok szembesülnek: foglalkoztatási rátáik az összes kelet-európai országban kirívóan alacsonyak.



A munkagazdaságtan hazai szakértői szerint elhibázott az a bérszubszenciós politika – mint pl. a START program, amely 2004-től működik – amely a pályakezdő diplomások elhelyezkedését támogatja. Az erőforrásokat inkább az alacsony iskolai végzettségű, érettségít, szakmát nem szerző fiatalokra kellene koncentrálni, akik nehezen tudnak maguknak állást találni. Az ő támogatásuk esetében vélhetően a holtteher-veszteség is kisebb lenne, a piaci alkalmazkodást pedig különféle korlátok nehezítik. (Magas minimálbér, a bérhez képest magas közlekedési és gyermekelhelyezési költségek stb.)

Ennek a munkavállalói csoportnak a helyzete nem javítható a keresleti oldal kedvezményekkel elősegített növelésével. Az általános iskola után tovább nem tanuló, illetve a szakmunkásképzésből véglegesen lemorzsolódó pályakezdők – együttesen kb. 15-20% – folyamatosan újratermelik a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő népességet. Ennek a folyamatnak a megváltoztatása túlmutat a foglalkoztatáspolitikán, a köz- és szakoktatás átfogó megújítását igényli.

A 40 évesnél idősebb férfi munkavállalók

Esetükben kulcsfontosságú, hogy az Unión belül hazánkban a legmagasabb a 40-64 éves korosztályban, kiugróan a 40-49 évesek körében a rokkantsági és öregségi nyugdíjasok aránya. A szakértők körében egyetértés mutatkozik abban, hogy a nyugellátások munkanélküli támogatásként való igénybevételét korlátozni kell. Az elmúlt évtizedben végrehajtott szigorítások látványos eredményeket produkáltak. Az öregségi nyugdíjkorhatár emelése az érintett, általános iskolát végzett 52-59 éves korosztály esetében a foglalkoztatási arányt 10%-kal növelte, és a nyugdíjas arány ugyanennyivel csökkent 1998-at követően. A rokkantsági gyakorlat szigorítása, a rehabilitáció előtérbe helyezése nagymértékben csökkentette a rendszerbe való beáramlást. Javasolják az effektív nyugdíjkorhatár, a nyugdíjbavonulási centrum emelését, a korhatár előtti nyugdíjbamenetel esetében alkalmazott malus rendszer alkalmazásával. Felülvizsgálatra és szűkítésre javasolják a foglalkozási nyugdíjkorhatár-kedvezményeknek a rendszerét is, amelyek lehetővé teszik a fiatal, jó egészségi állapotú munkavállalók igen korai nyugdíjba vonulását, azoknak fenntartva ezt a lehetőséget, akiket közvetlenül sújtanak a munkavégzés ártalmi és kockázatai.

A 25-40 éves korú nők

A nők foglalkoztatási szintje az OECD országokkal összevetve csak kevés marad el az átlagától, ugyanakkor a gyermekes anyák esetében a legalacsonyabb az összes tagország közül. Az anyák foglalkoztatottsága nem csak alacsony, hanem az elmúlt évtizedben csökkenő tendenciájú, mind abszolút értékben, mind pedig a gyermektelen nőkhöz viszonyítva.

Mindez a családtámogatási rendszer sajátos felépítésétől és a készpénzes transzferek folyamatos bővítésére vezethető vissza. Valamennyi OECD ország közül Magyarország költ legtöbbet a kisgyermekes szülők otthonmaradásának biztosítására. A GDP egy főre jutó arányában, egy-egy gyermekre vetítve a magyar kiadások az OECD országok átlagának háromszorosát teszik ki.

Azokban az országokban sikerült a gyermekes nők foglalkoztatottságának és a termékenységnek a magas szintjét elérni, ahol megfelelő gyermekintéz-

Az erőforrásokat az alacsony iskolai végzettségűekre kellene koncentrálni



ményi háttérrel, rugalmas foglalkoztatási viszonyokkal segítetik azt elő. A hazai bölcsődei hálózat a rendszerváltás előttinek a felére zsugorodott, az anyák 40%-a olyan településen él, ahol egyáltalán nem biztosított a hozzáférés. A gyermekintézmények a 0-3 éves gyermekek 8,5%-át látták el 2006-ban, ami jelentősen elmaradt az EU 27-ek 27%-os arányától.

A szakértői javaslatok a gyermek 24 hónapos koráig tartják indokoltnak az otthonlétet támogató, növelt összegű készpénzes eszközöket, ezt követően pedig az anya munkába állását segítő szubvenciókat látják célszerűnek. (Ilyenek pl. a rész-munkaidős foglalkoztatás támogatása, a munkáltató kompenzálása az igazolt kieső munkanapokért stb.) A bölcsődei hálózat fejlesztése mellett megfontolandónak tartják az óvoda lefelé

történő kiterjesztését, a bölcsődei standardoknál egyszerűbb alternatív megoldások elterjesztését pl. a családi napközik kiterjesztését. (Láthatjuk, hogy a Bajnai kormány intézkedései ezen a vonalon haladtak.)

Szakképzetlen munkavállalók

A legfeljebb általános iskolát végzett, szakképzetlen munkavállalók krónikus alulfoglalkoztatottsága az egész kelet európai régió súlyos problémája. Hazánk esetében foglalkoztatási szintjük önmagában is jórészt magyarázza a foglalkoztatottsági rátánk elmaradását az uniós átlagtól. A 25-64 évesek több, mint negyedét kitevő csoport esetében, ha foglalkoztatott- ➔

1. táblázat. Egyes munkavállalói csoportok foglalkoztatási rátája a visegrádi országokban, 2008.

Ország	15-24 éves (férfi és nő)	25-39 éves nők	55-64 éves (férfi és nő)	25-64 képzetlen	25-64 éves (férfi és nő)	15-64 éves (férfi és nő)
Magyarország	20,0	63,6	31,4	38,7	64,7	56,7
Lengyelország	27,3	72,2	31,6	43,0	67,5	59,2
Szlovákia	26,2	67,9	39,2	32,3	72,1	62,3
Csehország	28,1	66,0	47,6	46,5	75,1	66,6
Szlovénia	38,4	85,4	32,8	55,0	75,2	68,6
EU 15	41,0	72,4	47,4	57,9	72,9	67,3

Forrás: Eurostat

2. táblázat. A 15-64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettség szerint, 2000-2008.

Év	Legfeljebb nyolc osztály	Szakmunkás, szakiskola	Érettségi	Felsőfok	Együtt
2000	28,9	71,7	62,9	82,1	56,0
2001	29,1	71,8	62,5	82,2	56,2
2002	28,6	71,6	62,1	81,6	56,2
2003	28,4	70,5	62,9	82,0	57,0
2004	27,6	69,7	61,9	82,2	56,8
2005	28,0	68,7	61,7	82,5	56,9
2006	27,6	69,2	61,6	81,2	57,3
2007	27,3	68,6	61,6	80,0	57,3
2008	27,2	66,4	60,7	79,5	56,7

Forrás: KSH munkaerő felmérés alapján Fazekas Károly számításai

ságuk megegyezne az Unió hasonló átlagával, 300 ezerrel több munkavállaló dolgozna. (Az érintett népesség létszáma 1.130 ezer fő, közülük 437 ezernek van munkája.)

Fontos hangsúlyozni, hogy esetükben nem foglalkoztathatatlanságról, nem roma problémáról, nem a válságtelepülések problémáiról, és főleg nem magyar, hanem kelet-európai válságtünetről van szó.

Olyan jelenségről, amely nem tűnik el a gazdaság fellendülését követően. A szakképzetlen munkák iránti kereslet elégtelen a növekedés körülményei közepette is.

Az a tény, hogy az iskolázatlan munkanélküliek egyharmada semmilyen pénzbeli transfert, nyugdíjat, gyest, munkanélküli vagy szociális segélyt nem kap, és csak mintegy egytizedük áll kapcsolatban a foglalkoztatási szolgálattal, jelzi ennek a népességnek a kilátástalan helyzetét.

Helyzetük javítása megkerülhetetlen társadalmi érdek.

Általános szakértői megítélés szerint a minimálbér-politika 2001 óta folytatott gyakorlata úgy rontotta a szakképzetlen munkanélküliek foglalkoztatási esélyeit, hogy közben a jövedelmi egyenlőtlenségeket csak kismértékben csökkentette. Ezért a minimálbér emelés visszafogását javasolják, csak ezzel lehet elősegíteni a szakképzetlen munkaerő belépését a legális munkaerőpiacra. Jelenleg körükben a fekete foglalkoztatás dominál, amely a túlélésüket elősegíti, de társadalmi integrációjukat, a felemelkedés esélyeit nem biztosítja. A fekete foglalkoztatás kifizérése ösztönzők és támogatások alkalmazásával nem jár majd az államháztartás egyenlegének javulásával: a szakképzetlen rétegek bevonása a legális foglalkoztatásba a bevételt meghaladó költségekkel jár.

A képzetlen munkaerő árának csökkentése indokolja a foglalkoztatáspolitikai célú kifizetések radikális átrendezését. Jelenleg ugyanis kevéssé érvényesül az az elv, hogy keresleti oldali támogatások csak akkor indokoltak, ha a támogatással olyan munkahelyteremtő beruházások valósulnak meg, amelyek hasznat hoznak valamely harmadik félnek, vagy, ha a támogatás valamely piaci korlátot vagy kudarcot segít leküzdeni vagy megelőzni.

Magyarország, ellentétesen az EU direktívák szellemével, bértámogatási programok sokaságát működteti. A bérszubszenciók számos formában léteznek, a jogosultak köre is széles.



Ezeket a forrásokat a szakképzetlen munkaerőt érintő munkahelyteremtő beruházáshoz kell átcsoportosítani. Mind a közgazdaságtan, mind az EU politikája ebben az esetben támogatja a munkahelyteremtési és munkahelymegőrzési szubszenciókat. (Általában véve ellenzik a kifejtett piactorzító hatás miatt.) Az ide irányuló támogatásokkal enyhíthető a minimálbérszabályozásból eredő kereslethiány, és megsegíthetők a más okból munkaerő-piaci hátrányokkal küzdő munkavállalók. (Csökkent munkaképességűek, fogyatékkal élők, kisgyermekesek stb.)

A magyar foglalkoztatási szolgálat nemzetközi összehasonlításban a nem foglalkoztatott népesség igen kis részét regisztrálja, a kapcsolattartás is gyakran laza, formális. Ennek egyik oka az AFSZ szűkös kapacitása. A munkaügyi szolgálatra fordított kiadások elmaradnak a nemzetközileg szokásostól, amelyet emelni szükséges, a bizonytalan kimenetelű munkahelymegőrzési, bérszubszencionálási stb. források egyidejű átcsoportosításával az alapfunkciók – közvetítés, informálás, ellenőrzés – ellátására. Megfigyelhető, hogy a legmagasabb hozama a személyre szabott, intenzív, komplex

programoknak van a foglalkoztatottság növelésére.

Fel kell hívunk a figyelmet arra a lehetőségre, amely újszerű, más országokban már bevált alternatív foglalkoztatási formák adaptálását jelentik. A szociális gazdaság modellje egyik ilyen eszköz lehet mind a foglalkoztatottság, mint a lakossági szükségletek kielégítésének növelésére.

Válságövezetek

A tartósan, kimutathatóan válságban lévő kistérségek száma sokkal kisebb, mint a jelenlegi támogatási politika által megcélzott 47 kistérség, amely források elaprózódásával és kevéssé hatékony felhasználásával jár. A valódi szükséghelyzet mintegy harminckétnél áll fenn. A támogatásokat – hangsúlyozva, hogy kivételesen rossz helyzetben lévők kivételén megsegítéséről van szó – rájuk kell koncentrálni. Ezekben a területeken a holtteherveszteség és a kiszorító hatás kockázata gyakorlatilag nem léphet fel. Előnyt kell, hogy élvezzenek a közösségi közlekedési fejlesztések, amelyek a kistérséghez közeli városok megközelítését teszik lehetővé. ➔



Gazdaságstratégia, gazdaságpolitika, monetáris politika

A rétegspecifikus foglalkoztatáspolitikai eszközök alkalmazása, a komplex megközelítések eredménnyel járhatnak a foglalkoztatás növelésére. Alapvető fordulat azonban egy gazdaságstratégiai váltástól várható. Róna Péter nyomán azt mondhatjuk, hogy kifulladás az eddig alkalmazott paradigma, amely kizárólag a külföldi tőke és technológia behozatalán és az exporton alapult. Szükség van a hazai erőforrásokon alapuló, a belső piac fellendítésére szolgáló gazdasági fejlesztésekre azokon a területeken, ahol számottevő komparatív előnyünk mutatkozik. Ezek az ágazatok a fejlett hazai biotechnológián alapuló mezőgazdaság és vízgazdálkodás, valamint a turisztika és az egészséget segítő ipar vertikuma lehetnek. Ezek fejlesztésének előfeltétele, hogy a monetáris politika legalábbis egyenlő feltételeket teremtsen a hazai piacon történő érvényesüléshez. (Nevezetesen, a túlértékelt forint által biztosított „olcsó import” kiszorító hatása csökkenjen.) A vállalati támogatásokra fordított, amúgy nemzetközi összehasonlításban magas forrásokat a hazai kvk-k fejlesztésére kell átcsoportosítani. Jelenleg is ezek a vállalkozások alkalmazzák a munkavállalók zömét, és érzékelhető foglalkoztatottság bővülésre is ebben a szektorban van leginkább esély.

szerző: Migács Tibor

Európai válaszok a foglalkoztatáspolitikai kihívásokra 1.

A foglalkoztatás növelésének egyik lehetséges módja az informális gazdaságban munkát végzők integrálása a legális munkaerőpiacba. Hazánkban nagyon jelentős a rejtett gazdaság szerepe, a munkaképes korú népesség számottevő része számára jelenleg nincs más lehetőség, mint bejelentés nélkül munkát vállalni. A fekete foglalkoztatás kiterjedtségében számos tényező játszik szerepet, ezek közül nem elhanyagolható az élők munkát terhelő jelentős mértékű elvonás. Magyarországot e tekintetben csak Belgium előzi meg (2009-es adat, azóta a helyzet valamelyest javult).

Talán nem véletlen, hogy éppen Belgiumban vezettek be egy érdekes megoldást a feketemunka kifizetésére. Ez a módszer a szolgáltatási csekk rendszere.

Belgiumban már a nyolcvanas évek végén elkezdték bekapcsolni a háztartási szolgáltatásokat a szervezett munka világába, elsősorban az e területre általánosan jellemző feketemunka visszaszorítása érdekében. Ehhez egy egyszerűsített eljárást alkalmaztak, amely lehetővé tette, hogy a magánháztartások mindenfajta adminisztratív kötelezettség nélkül válhassanak munkáltatókká (nálunk jelenleg ennek az ellenkezője történik, dacára annak, hogy az ezt szabályozó törvény az



egyszerűsített foglalkoztatás nevet viseli). Ezt célozta a szolgáltatási csekk bevezetése. Azért, hogy a magánháztartásokat ösztönözzék a házköri munkák legális munkaviszony keretében történő elvégzésére, a csekk árának 30%-át a vásárló (felhasználó) levonhatja a személyi jövedelemadóijából.

A belga szövetségi kormány 2004-től a rendszert továbbfejlesztette. A háztartás 7,50 euróért vásárolhat egy utalványt, egy órai munka díjának ellentételezésére. Az utalványért olyan cégtől vásárolhat szolgáltatást, amelynek az utalvány elfogadására engedélye van (ez a cég maga a foglalkoztató, ő köt munkaszerződést a munkavállalóval).

Óránként egy utalvánnyal kell honorálni az elvégzett munkát. A szolgáltató cég az utalványokat az érvényességi időn belül megküldi a Sodexho Kft-nek (csekkforgalmazó), ahonnan 10 napon belül óránként 20.80 euró térítési díjat kap. A 7,50 euró és a 20.80 euró különbözetét (13.30) a szövetségi kormány fedezi.

Az akkreditált cég a 20.80 euróból fedezi saját dolgozóinak a bérét és annak közterheit, továbbá a szolgáltatással kapcsolatos járulékos költségeket. Emellett fedezetet kell nyújtania némi nyereségre is, hogy a munkáltatónak egyáltalán megérje ezt az új üzletágat kiépíteni (meg kell jegyezni, hogy ez elég tisztességes nyereséget biztosít a vállalkozásoknak).

Milyen előnyöket biztosít ez a rendszer az érintetteknek? A munkavállalókat munkalehetőséghez juttatja, olyan bérezési feltételek mellett, amelyek a törvényes bérbesorolásnak megfelelnek (ez kb. bruttó 10 euró körül van, amiből természetesen adót fizet). Egyben jogszerű időt biztosít számukra a társadalombiztosítás szolgáltatásainak igénybevétele (a jelenlegi hazai szabályozás ezt

csak részben biztosítja). Ami a magánháztartásokat illeti, esetükben az adókedvezmény a legvonzóbb. A munkáltatók szempontjából fontos, hogy az akkreditált vállalatok körében magáncégek is részt vehetnek (ezt a belga szakszervezetek nem teljesen fogadják el). A társadalom egésze számára pedig az új munkahelyek létrehozása az intézkedés pozitív hozadéka, továbbá az, hogy a hiánypótló szolgáltatások a családok szükségleteit elégítik ki.

A szolgáltatási csekkes foglalkoztatás mindazonáltal ebben a szűk körben van korlátozva, a szociális jellegű foglalkoztatás, a szaktudást igénylő tevékenységek, illetve az időmunka ebből a rendszerből ki vannak zárva.

A rendszer Belgiumban nagyon sikeres, évről-évre jelentős növekedést produkál, ugyanakkor a pénzügyi támogatás mértéke jelentős tehervállalást jelent a szövetségi költségvetés részére (ennek teljes költsége 1.3-1.6 Mrd euró között van).

Európai válaszok a foglalkoztatáspolitikai kihívásokra 2.

Az elmúlt években új fogalom nyert teret az európai szociális párbeszéd zsongójában, a flexicurity. Bár maga a kifejezés viszonylag egyértelmű, hiszen nem más, mint a flexibility ('rugalmasság') és a security ('biztonság') kombinációja a foglalkoztatás terén, mégsem állíthatjuk, hogy mindenki érti, illetve ugyanazt érti ez alatt.

A flexicurity gyökerei a 19. századi Dániába vezetnek vissza, amikor a tárgyalások során a munkáltatók és a

szakszervezetek az úgynevezett „szeptemberi kompromisszumban” (Munkaerőpiaci Alkotmány) lefektették a kölcsönösen előnyökön alapuló együttműködés alapjait.

Az 1990-es években ez a kifejezés kormányzati politikává vált, amikor a Rasmussen vezette dán szociáldemokrata kormány olyan fiskális politikát valósított meg, ami aktív munkaerőpiaci politika létrehozását eredményezte, és ami képes volt a növekvő strukturális munkanélküliséget megállítani. A dán modell lényege egy olyan „arany háromszög”, ami magában foglalja a munkaerőpiaci rugalmasságot, a szociális biztonságot és az aktív munkaerőpiaci politikát.

A másik történeti előzmény a holland modell, mely az atipikus, rugalmas foglalkoztatási formákra ösztönöz, miközben biztosítja mindazokat a munkafeltételeket és szociális védelmeket, mint amit a standard foglalkoztatási formák nyújtanak.

A flexicurity más megközelítésben arról szól, hogyan találjuk meg az egyensúlyt a rugalmas foglalkoztatási formák és a biztonságos váltások között úgy, hogy az több és jobb munkahelyet eredményezzen. A lényeg, hogy a rugalmasságot és a biztonságot ne egymás ellentétének, hanem egymás kiegészítőjének tekintsük. A rugalmasság a munkaszervezés kialakításáról is szól, melyben az emberek össze tudják egyeztetni a munkájukat a magánéletükkel; naprakészen tarthatják tudásukat és szükség esetén rugalmas munkaidő-beosztásban dolgozhatnak.

Ugyanakkor arról is szól, hogy biztonságosabb környezetet teremtünk az álláshelyek változásához mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók számára. A biztonság a foglalkoztatás biztonságát (azaz nem a munkahely megtartásának biztonságát) jelenti. Annak a biztonságát, hogy megadjuk az embereknek – többek között – a képzést, ami ahhoz szükséges kell, hogy szakmailag mindig naprakészek lehessenek és kibontakoztathassák képességeiket; és azt a biztonságot, hogy ha esetleg elveszítik állásukat és átmenetileg munkanélkülivé lesznek, megfelelő támogatáshoz jutnak.

A flexicurity az elmúlt évtizedben az Európai Unió foglalkoztatás politikájának alapja lett és nem utolsónak tudható, hogy egészen a válság kirobbanásáig számottevően javultak a foglalkoztatási mutatók a közösség egészét illetően.

Az Európai Bizottság értelmezésében a flexicurity-politikák az alábbi alkotóelemek mentén tervezhetők és hajthatók végre:

- rugalmas és megbízható szerződési formák (mind a munkáltatók és a munkavállalók, mind a munkahelyeken bennlevők, és a kinnlevők szempontjából)

- korszerű munkajogi szabályozás, kollektív megoldások és munkaszervezetek révén;

- átfogó stratégiák az egész életen át tartó tanulásra vonatkozólag, a munkavállalók, és közöttük is különösképpen a legkiszolgáltatottabbak folyamatos alkalmazkodóképességének és foglalkoztathatóságának biztosítása érdekében;



– hatékony aktív munkaerő-piaci eszközök, melyek segítenek az egyéneknek megbirkózni a gyors változásokkal, csökkentik a munkanélküliség időtartamát, és könnyítik az újra-elhelyezkedést.

– korszerű társadalombiztosítási rendszerek, melyek megfelelő anyagi támogatást biztosítanak, ösztönzik a foglalkoztatást és elősegítik a munkaerő-piaci mobilitást. Ez magában foglalja a szociális védelmi formák minél szélesebb körét (munkanélküli-segély, nyugdíj, egészségbiztosítás), amely segíti a munka, a magánéleti és a családi kötelezettségek, pl. a gyerekevelés összeegyeztetését.

Gazdasági elemzések azt igazolják, hogy a fent említett szakpolitikák kölcsönösen erősítik egymást, javítják a foglalkoztatást, csökkentik a társadalmi kirekesztődés általi veszélyeztetettséget és erősítik a humán tőkét.

A flexicurity egyik leginkább vitatott eleme az, hogy lazítja a szigorú foglalkoztatásvédő munkajogi szabályozást. A szigorú foglalkoztatásvédő szabályok egyik következménye a munkaerőpiac szegmentálódása, azaz míg egyes munkavállalói rétegek foglalkoztatási védeltsége erős, addig mások (pl. gyermeket nevelő nők) számára éppen ez jelenti a (legális) munkaerőpiacra való bejutás korlátját.

A túl szigorú szabályozás arra ösztönözheti a munkaadókat, hogy határozatlan idejű szerződés helyett különféle határozott idejű szerződésekkel (nálunk nem ritkán színlelt szerződésekkel) vegyék fel az alkalmazottakat. Valójában tehát jóval alacsonyabb védeltséget ad a munkavállalónak. Időnként azt állítják, hogy a flexicurity a foglalkoztatást védő szabályok lebontására törekszik. Ez nem igaz. A flexicurity olyan, a foglalkoztatást védő törvényi szabályozás kialakítását szorgalmazza, ami megkönnyíti az elhelyezkedést, különösen olyan helyzetben, ha az ember nem tudja megtartani a korábbi állását.

A munkanélkülieknek megfelelő ellátást biztosító modern társadalombiztosítási rendszerek és az aktív munkaerőpiaci eszközök egyaránt lényeges elemei a munkahelyváltás idejére nyújtandó anyagi biztonságnak és támogatásnak. A jó munkanélküli segélyre szükség van a munkahelyváltás kedvezőtlen anyagi következményeinek ellensúlyozására, ugyanakkor hátrányosan befolyásolhatja az álláskeresőket intenzitását, és csökkentheti az állás elfogadására való ösztönözöttséget. Ez nagyrészt ellensúlyozható hatékony álláskeresői segítséggel és munkaösztönző intézkedésekkel, amelyek biztosítják a jogok és a kötelezettségek közötti egyensúlyt

Az aktív munkaerőpiaci eszközökre való nagyobb ráfordítás alacsonyabb munkanélküliséget eredményez, továbbá növelik a munkavállalók biztonságérzetét. Az aktív munkaerőpiaci eszközök hatékonysága összefügg a kevésbé szigorú foglalkoztatásvédő szabályozással.

Távolról nézve a flexicurity akár recept is lehetne a hazai foglalkoztatáspolitikai megújítására. Az alapvető probléma a modell

nemzeti alkalmazhatóságával van összefüggésben. A dán flexicurity rendszer sikere a „munkanélküliségi biztosítás”, a viszonylag rugalmas munkajogi szabályozás és az állástalálást segítő erőfeszítések kombinálásának eredménye. A rendszer nem fejlődhetett volna ilyené a rendkívül fejlett ipari kapcsolatok és a szakszervezetek kiterjedtségével összefüggő társadalmi párbeszéd nélkül, ami a dán modell sajátossága. Becslések szerint Dániában a dolgozók 80%-a szakszervezeti tag. A szociális partnerek tevélegesen bevonása kulcsfontosságú annak érdekében, hogy a flexicurity mindenki javát szolgálja. Szintén kulcsfontosságú, hogy minden érdekelt kész legyen elfogadni a változást és felelősséget vállalni érte. Integrált flexicurity politikákat főleg olyan országokban találhatunk, amelyekben a szociális partnerek valamint a szociális partnerek és a hatóságok közötti párbeszéd és – mindenképpen – a bizalom fontos szerepet játszott.

Magyarországon a foglalkoztatási problémák tartósak és mélyek. A rendszerváltás óta szenvedjük el a tömeges elbocsátásokat. A munkanélkülivé vált dolgozók általában olyan ellátásban részesülnek, amely gyakran inkább a munkaerőpiacról való kilépést támogatja, semmint a munkahelyváltást. Kevés esetben fordítunk az aktív munkaerőpiaci eszközökre, ráadásul ezeket alacsony hatékonysággal tesszük. Mindeközben az új álláshoz jutás esélyei alacsonyak. A foglalkoztatási szolgálatok intézményi megerősítésre szorulnak ahhoz, hogy hatékony aktív munkaerőpiaci eszközöket tudjanak alkalmazni. Új gazdasági tevékenységek vannak fejlődőben, elsősorban a szolgáltatások terén. A segélyezett nemigen tudják megragadni az ezzel az új gazdasági fejlődéssel járó munkalehetőségeket. Az új állások gyakran alacsony védeltséggel járnak, a régi állásokat védő szabályozás pedig időnként túlságosan korlátozó. Továbbra is alacsonyabb a nők foglalkoztatottsága és sokan a feketegazdaságban keresnek munkát. A gyenge szakképzési rendszerek miatt a munkatapasztalattal nem rendelkező alacsonyan képzett és pályakezdő munkavállalók nemigen tudnak megfelelni a munkaerőpiac elvárásainak. Az egyének és a társadalom egyaránt profitálnának abból, ha sikerülne új lehetőségeket teremteni a munkanélkülieknek, és „kifehértetni” a feketegazdaságot.

A szerződési formák tekintetében biztosítani kell, hogy a gazdaság felületében lévő ágaiban dolgozók, akik gyakran határozott idejű szerződéssel vagy alkalmi alapon dolgoznak, megfelelő védelmet kapjanak. A feketemunka legalizálásának módja lehet a feketemunkások jogainak tágítása és a szakképzéshez való hozzáférés biztosítása. A legális foglalkoztatottság növekedése az adó- és járulékbételek növekedéséhez vezetne. A legális foglalkoztatásra való áttérés viszont megköveteli a további reformokat a foglalkoztatást terhelő adóztatás terén, valamint a munkaügyi felügyelet és a feketemunka ellen küzdő szervek megerősítését.

szerző: Dr. Szabó Imre



2. ITUC Kongresszus

VANCOUVER 2010. JÚNIUS 21-25.

JÚNIUS 21. ÉS 25. KÖZÖTT VANCOUVERBEN KERÜLT MEGRENDEZÉSRE AZ ITUC (NEMZETKÖZI SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG) 2. VILÁGKONGRESSZUSA. AZ ITUC A HAJDANI ICFTU (SZABAD SZAKSZERVEZETEK NEMZETKÖZI SZÖVETSÉGE) ÉS A WCL (MUNKA VILÁGSZÖVETSÉGE) ÖSSZEOLVADÁSÁVAL JÖTT LÉTRE. AZ ITUC ELSŐ KONGRESSZUSA 2005-BEN BÉCSBEN VOLT. AZ NÉGYÉVENTE ÜLÉSEZŐ LEGFŐBB DÖNTÉSHOZÓ TALÁLKOZÓN IDÉN A LIGA SZAKSZERVEZETEKET ÖTFŐS KÜLDÖTTSÉG KÉPVISELTE VANCOUVERBEN.

Az ITUC főtitkári posztjáról távozó brit Guy Ryder után a kongresszus ausztrál származású női vezetőt választott. Az új főtitkár Sharan Burrow (képünkön) az elmúlt négy évben az ITUC elnöki pozíciójában jeleskedett, továbbá az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) vezető testületének is a tagja. Az ITUC új elnöke Michael Sommer lett, aki egyben az egyetlen német szakszervezeti konföderáció, a DGB elnöke is egyaránt.

A Kongresszus fő témája és szlogenje: „Az emberekért: a világból a globális igazságosságig”. A kongresszus az eddiginél erősebb nemzetközi kooperációra buzdít a munkaerőpiaci folyamatok helyreállítása érdekében. A gazdasági válság következtében 34 millió ember veszítette el az állását világszerte. A pénzügyi piacok által irányított globalizáció kudarcot vallott, az új növekedési modell központjában a tisztességes munka és a globális igazságosság kell, hogy prioritást élvezzen. A munkavállalókat felháborítják az igazságtalan intézkedések, a bércsökkenések, a szociális védelem megbomlása és a közszolgáltatások gyengülése, melyeket a gazdasági válság idézett elő.

A Kongresszus megállapítja, hogy a piaci fundamentalizmusra alapozott jelenlegi fejlődési modell kudarcot vallott a fenntartható növekedés és a társadalmi fejlődés útján. A közvetlen prioritás a nemzetközi



leg koordinált intézkedésekre buzdít a tisztességes és fenntartható munkahelyek megteremtése érdekében, a meglévő munkahelyek megtartásáért és a szociális védelem megerősítéséért, a bérek növeléséért, a szegénység és bizonytalanság felszámolásáért, a közszolgáltatások erősítéséért, a mindenki számára elérhető oktatásért és szakképzésért, az életen át tartó tanulásért és a nemek közötti bérszakadék felszámolására. A Kongresszuson felszólalt Mr. Kari Tapiola, az ILO ügyvezető igazgatója, kinek elmondása szerint 470 millió munkahely megteremtésére van szükség.

A kongresszus akciótervében szerepel a hosszútávú megoldási stratégiák kidolgozása és a klímaváltozás megállítására vonatkozó intézkedések. Az ITUC célkitűzése a zöld munkahelyek teremtése és az alacsony széndioxid-kibocsátású gazdaság megvalósítása a fenntartható fejlődés érdekében.

A Kongresszus célkitűzése a pénzügyi piac szabályozása a pénzügyi tranzakciós adóval, (Robin Hood adó). Az ITUC támogatja a globális adót a pénzügyi tranzakciókra és devizaügyletekre, hogy kedvét szegje a nagyszabású spekulatív tőke mozgásoknak, és hogy ezáltal megteremtse egy olyan bevételi forrást, melyre sürgős szükség van globális társadalmi, környezetvédelmi és fejlesztési politikák terén. A Kongresszuson felszólalt Dominique Strauss-Kahn, a Nemzetközi Valutaalap főigazgatója, aki szintén belátta, hogy eljött az ideje a pénzügyi piaci szabályozásnak, azonban ő a megoldást a nemzetközi tranzakciókból származó profitra tartaná jó perspektívának. Az ügy azonban a G20-as csoport döntésén múlik, akik sajnos a Június 25-27-én megrendezésre kerülő Torontói csúcson ismét nem jutottak elhatározásra a pénzügyi tranzakciós adó ügyében.

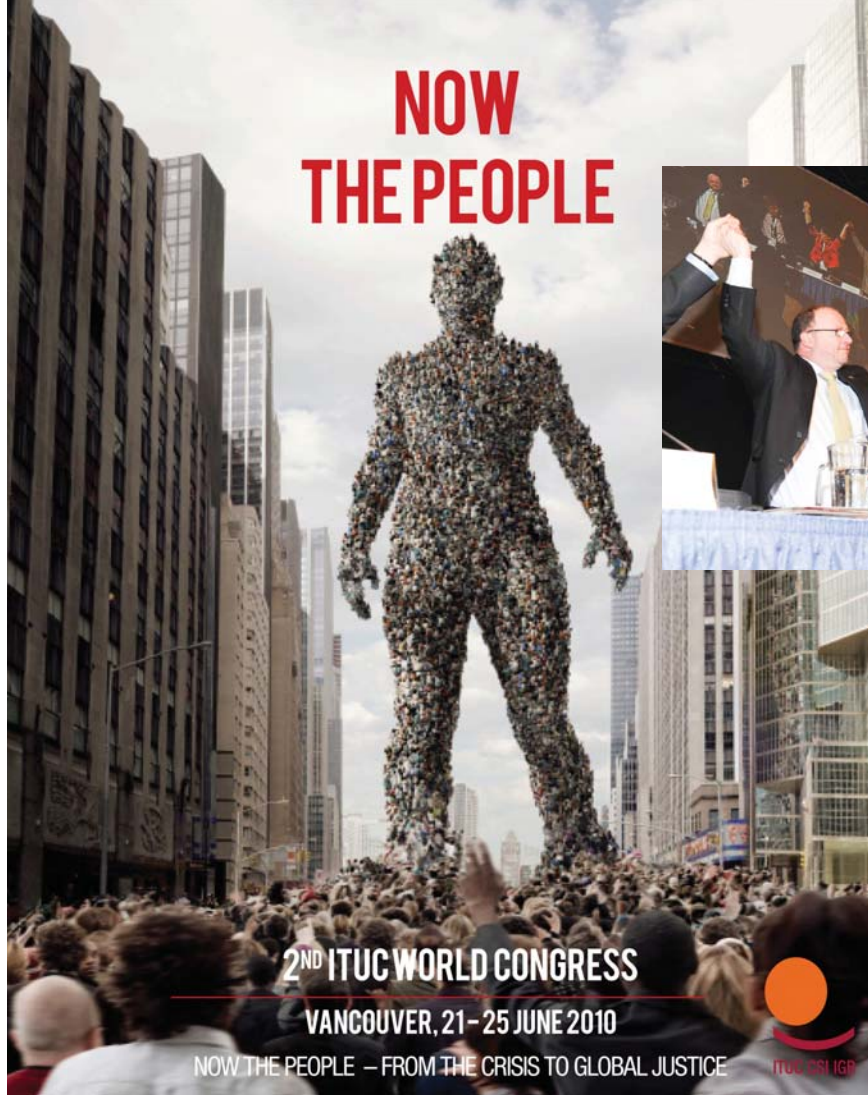
Az ITUC kéri tagszervezeteit, hogy kampányaikkal segítsék a fent említett célkitűzéseket, továbbá elősegítsék az esélyegyenlőség megvalósulását, a tisztességes munka elősegítését, az emberi jogok tiszteletét beleértve a munkavállalók alapvető jogait, a tisztességes elosztást, a progresszív adózást, a fenntartható fejlődés elősegítését és a szegénység felszámolását. A kongresszus elismeri a nők és férfiak egyenlő részesedését a társadalmi és gazdasági élet szerepvállalásaiban, továbbá a szakszervezeti mozgalomban.

A szegénység, a diszkrimináció, a gyermekmunka és a munkavállalók jogainak sérelme ellen küzdeni kell! Sürgős erőfeszítésekre van szükség a növekvő emberkereskedelem felszámolására és a globalizációs folyamatokkal járó egyéb visszaélések visszaszorítására, mely hatások a világ munkavállalóinak veszélyeztetett csoportjaira a legjellemzőbbek.

A Kongresszus megerősíti, hogy a nemek közötti egyenlőség a társadalmi igazságosság és emberi jogok alapvetően fontos eleme, ezért az ITUC elkötelezi magát, hogy erőfeszítéseket tegyen a nemek közötti egyenlőtlenségek közül származó hátrányos megkülönböztetések ellen. A szakszervezeteknek alapvető felelőssége, hogy eme harc élvonalában részt vegyen a nemek közötti egyenlőség megvalósításáért a munkahelyeken.

A Kongresszus tájékoztatja az ITUC-t és a regionális szervezeteket, hogy dolgozzanak együtt a Globális Szövetségek partnereivel és tagjaikkal, hogy javuljon a globális gazdaság kormányzásának hatékonysága a nemzetközi üzleti világ szabályozásán és az ipari kapcsolatokon keresztül. Segítse elő az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) irányelvek elfogadását a magán munkahelyek vizsgálatakor. A Kongresszus támogatja az ILO munkáját és célkitűzéseit és elismeri annak fontos szerepvállalását a gazdasági





A migráció általános és folyamatosan növekvő jelenség a munka világában...

Kongresszusi statisztikák a kongresszusi Mandátumvizsgáló Bizottság adatai szerint:

ITUC világszerte összesen képvisel:

312 szervezetet 156 országból és területéről 176 millió fizető taggal.

A 2. ITUC Kongresszuson ebből jelen volt 231 szervezet 127 országból és területéről 114 millió fizető tagot képviselve.

A 2. ITUC Kongresszuson részt vett 692 delegált (4 fő LIGA), 142 tanácsadó (1 fő LIGA), 129 megfigyelő. Összes résztvevő száma: 963 fő

Nők száma a kongresszuson: 376 fő, ebből 308 delegált (Az összes delegált 45%-a nő volt, melyet hatalmas sikernek könyvelt az ITUC), 41 tanácsadó, 27 megfigyelő.

A LIGA taglétszáma alapján 4 főt delegálhatott szavazati joggal, akik Gaskó István elnök, Horváth Lajos ügyvezető alelnök, Dancsóné Dr. Soós Ilona az Esélyegyenlőségi tagozat elnöke és Dr. Szilágyi Veronika az Ifjúsági tagozat képviselője voltak. Hangonyi Adrienn, a LIGA Nemzetközi kapcsolati koordinátora Tanácsadó pozícióban kísérte a delegációt.

A LIGA delegációja az ITUC 2. Világkongresszusán minden szinten megfelelt az ITUC ajánlásának, mely kritériumnak csak kevés résztvevő tett eleget. Az esélyegyenlőség nevében a négyfős, szavazati joggal rendelkező delegált fele nő volt és egy fő (ajánlásnak megfelelően a delegáltak 10 százaléka) fiatal, 35 éven aluli. A LIGA továbbá teljesítette a tagdíj-befizetés kötelezettségét a szavazati jog megszerzéséhez.

válságkezelésben. A Kongresszus örömmel fogadja az ILO Globális Foglalkoztatási Paktumát, mely a tisztességes munkát helyezi a válságkezelés központjába egy igazságosságon és egyenlőségen alapuló új globalizációs modell részeként.

Kiemeli a bér által vezérelt aggregált kereslet megnövelésének fontosságát, a szociális védelem kiterjesztését, a nemzetközi munkaügyi normák tiszteletét és az esélyegyenlőséget.

A kongresszus felhívja a tagok figyelmét arra, hogy erősítsék a tagtoborzást. Erősítsék fel a kapcsolatot más szakszervezeti szerveződésekkel és vizsgálják meg, tanulmányozzák a másik szervezet érveit, megközelítéseit és tájékoztassák a közvéleményt a szakszervezeti tevékenységről. A kongresszus megkéri a tagszervezeteket, hogy tekintsék feladatuknak minden munkás védelmét, függetlenül a munkavállalók pozíciójától, képességeitől és végzettségétől.

A kongresszus megerősíti, hogy a fiatal munkavállalók alapvető jogainak biztosítására feltétlenül szükség van. A fiatalok a gazdasági világválság által leginkább sújtott csoport, ráadásul ez a tényező leginkább az ő tisztas munkához való hozzájárulásukat gátolja. 1997 és 2007 között 63 millióról 71 millióra nőtt a munkanélküli fiatalok száma, és ez a folyamat a mai napig is drámai mértékben erősödik. Az Ifjúsági Bizottság különös potenciállal és értékkel bír a nemzetközi szakszervezeti kampányokban, a mobilizációban és a kommunikációban. Fontos, hogy a továbbiakban is folytatnia,

és elősegítenie kell a tapasztalat- és információcserét.

Az ITUC továbbra is hangsúlyozza hozzájárulását a békés, demokratikus, biztonságos és stabil világ kialakításához, amelyben minden ország népei egymást tiszteletben tartják, ahol nem fenyeget fegyveres konfliktusok veszélye, terrorizmus és hasonló más jelenség. A béke a szakszervezeti célok elérésének előfeltétele. A Kongresszus megerősíti, hogy a szociális igazság, a demokrácia, a jó kormányzás, a törvényesség – beleértve a nemzetközi törvényeket – alapja a béke és támogatja az ENSZ erre vonatkozó törekvéseit.

A Kongresszus megállapítja, hogy a migráció általános és folyamatosan növekvő jelenség a munka világában és jelenleg is a migráns munkavállalók száma becslések szerint 200 millióra tehető, akiknek csaknem a fele nő. Ezt a tendenciát táplálják a globalizáció egyenetlen és negatív hatásai a szegénység, a munkanélküliség, a kirívó jövedelmi különbségek, az alulfoglalkoztatottság, a demokrácia hiánya, a rossz kormányzás és a környezet állapotának romlása. A Kongresszus felszólít a kizsákmányolás és az emberkereskedelem elleni harcra. Az egyesülési szabadság és a szervezkedéshez való jog alapvető jogai a migráns munkavállalóknak és a szakszervezeti képviselőkük elősegíti integrációjukat a munka világába és a társadalomba. A Kongresszus kéri tagszervezeteit, hogy képviselje a munkavállalók jogait és különböző eszközeivel támogassa integrációjukat és szociális biztonságuk védelmét.

Diszkrimináció a sokféleség ellensége

LIGA Szakszervezetek Esélyegyenlőségi Tagozat – Friedrich Ebert Alapítvány

**AZ EGY ÉVE ALAKULT
ESÉLYEGYENLŐSÉGI
TAGOZAT MÁR
ÖSSZEL FELKÉSZÍTETT,
SZAKMAILAG ALKAL-
MAS TAGOKBÓL
ÁLLÓ, REGIONÁLIS
SZINTEN MŰKÖDŐ
ESÉLYEGYENLŐSÉGI
HÁLÓZATOT HOZOTT
LÉTRE, MELY 2010.
JANUÁR ELSEJÉN
KEZDTE MEG
MŰKÖDÉSÉT.**



gyar sajátosságok figyelembe vételével beszéltek a magyar esélyegyenlőségi törvényről, az Egyenlő Bánásmód Hatóságról, bemutatták az egyenlő bánásmód megsértése esetén igénybe vehető eljárásokat és esettanulmányokat. Felvázolták az ILO 1958-ban született 111-es számú egyezményét, mely a foglalkoztatás területén tiltja a diszkriminációt, valamint téma volt a munkahelyi diszkrimináció és a munkabér megállapításának diszkriminatív eseteiről szóló beszámoló is.

A megjelentek az új tudástanyagot nagy érdeklődés mellett tették magukévá, a tapasztalatcsere pedig új típusú köteteket hozott létre a résztvevők között. Így valósulhatott meg a tudás és a személyes tapasztalatok szintézise, ezzel is hozzájárulva az esélyegyenlőségi tagozat magas szintű szakmai működéséhez, melynek segítségével az önkéntesek továbbra is önzetlenül segíthetik a munka világában igazukat nem találó, dolgozni akarókat emberi méltóságuk megtartásában.

Mivel az esélyegyenlőség kérdéskörének kezelése, a diszkriminációs esetek feltérképezése és a szakszerű segítségnyújtás csakis jól képzett szakemberek által valósulhat meg a konföderáción belül, így a tagozat vezetői fontosnak tartották az önkéntes segítők és a leendő munkatársak további képzését. Így került megrendezésre egy regionális szintű oktatás-sorozat, mely a Friedrich Ebert Alapítvány anyagi támogatását élvezte. A képzések színterei voltak: Budapest mellett Miskolc, Kecskemét, Zalaegerszeg és Paks.

A tagozat elnöke, Dr. Dancsóné dr. Soós Ilona (képünkön) szerint a diszkrimináció is szakszervezeti ügy és a változásokat a szakszervezeteknek magukon kell kezdeni. A tagozatvezető fontos célnak tartja, hogy a kollégák a képzést követően fel tudják ismerni a munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetést, és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos ismereteik bővíljenek. Elengedhetetlennek tartja, hogy a női csoportok, szakszervezeti vezetők a korábbiaknál alaposabban és empatikusabban viszonyuljanak a nők munkahelyi megkülönböztetéséből adódó problémákhoz.

A képzés tananyaga az ITUC-PERC KKE és FÁK Női Hálózatának, A diszkrimináció tilalmától az esélyegyenlőség előmozdításáig című oktatói kézikönyvben foglaltakon alapul. A kézikönyv öt modulot dolgoz fel (1. Diszkriminációs alapismeretek, 2. Szociális partnerek akcióban, 3. A jogszabálytól annak betartásáig, 4. Nemzetközi és európai diszkriminációs standardok, 5. Munkahelyi szexuális zaklatás megszüntetése), melyek közül jelen képzés az egyes modulra, azaz a diszkriminációval kapcsolatos alapvető ismeretekre fókuszált, a további négy modul későbbi képzések témája lesz. Mivel a tananyag átadására az ITUC által kiképzett tréner jogosultak, így az előadók a tagozat elnök-helyettese Tóth Tiborné, és Dr. Dancsóné dr. Soós Ilona voltak. A tréner az oktatói kézikönyv első fejezetének bemutatása mellett a ma-

LIGA Harsona

**A Független Szakszervezetek
Demokratikus Ligájának lapja**

Ingyenes kiadvány
– Megjelenik negyedévente

ISSN 1585-9258

Felelős kiadó: **Gaskó István**, a LIGA elnöke

Szerkesztőség címe:
Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/A.
Tel.: 321-5262, Fax: 321-5405
E-mail: info@liganet.hu

Felelős szerkesztő: **Fiedler Péter**

Lapterv, tipográfia és nyomás:
Filmhíradó Mozgóképműhely
és Nyomda Kft. www.karolyireklam.hu

Megjelenik 10.000 példányban

1. Mióta dolgozol a Tungsramnál, hol kezdted, most mi a munkaköröd?

– A GE jogelődjénél a Tungsramban kezdtem a munkaviszonyomat 1978. augusztus 1-jén. A munkaügyi osztályra vettem fel, dolgoztam mint munkaügyi előadó, normatechnológus, statisztikus, majd a technológiai osztályra kerültem.

2. A szakszervezettel mikor kerültél kapcsolatba, miért léptél be?

– Ezzel egyidőben léptem be a cégnél működő szakszervezetbe. A dolgozók bizalmából voltam bizalmi, főbizalmi, alapszervezeti elnök, majd alapszervezeti titkár, és most a TDFSZ idén megválasztott a szervezet el-

Hat kérdés a TDFSZ szakszervezet elnökéhez

Apor István és
Selmeczy György

nökévé. Emellett a LIGA megbízásából hosszú évek óta az Észak-alföldi RFKB munkájában is tevékenykedem.

3. Miért tartod fontosnak a szakszervezeti szervezkedést?

– Sosem volt könnyű az egyszerű alkalmazottak, fizikai munkások helyzete. A rendszerváltást követően, nem csak a demokrácia szépségeivel ismerkedhettünk meg, hanem a kapitalizmusban meglévő munkanélküliséggel, a multinacionális vállalatok folyamatos – a munkavállalókra ható – kiszármányolásával a szabaderseny következményeivel. Ilyen világban kellene olyan munkatársak, akik felvállalják munkatársaik képviseletét. A régi mondás a mai világban is megállja a helyét. „Egységben az erő”. Sajnos a gazdasági válság még keményebbé tette életünket, ha összefogásra van szükség akkor most, pont ez az időszak. Sokan vannak közöttünk, akik elfásultak, kiégtek, reményvesztettek. Bízom benne, hogy személyemmel segíthetem ezt a megtisztelő munkát, de ez a munka csak akkor lehet eredményes, ha mögöttem a szakszervezeti tagság is ott áll.

4. Mi újság most a GE-nél, hol tartanak a gyárbezárások, elbocsátások? Sikerült megállapodni valamiben a vezetőséggel?

– Sajnos a tavaly évvégi bejelentések nem változtak, csak időben toldódtak el a GE esetében. A Váci gyárbezárás intézkedései folyamatosak. A csoportos létszámleépítés esetében vannak gyárak ahol haladékot kaptak, az intézkedés felfüggesztése azonban csak néhány hónapnyi lélegzetvétel jelent. Jelenleg van feladatunk, vannak termékeink melyek esetében a normál munkarendtől eltérő munkarend módosításokat kell alkalmazni. Vannak területek ahol bérelt munkaerő felvételére került sor, de sajnos hosszabb távra nem látnak előre a vállalat vezetői, így folyamatosan a fejünk felett lebeg Damoklész kardja.

A vezetéssel létrejött egy megállapodás, mely azokat a juttatásokat tartalmazza, melyeket az MT. és a KSZ-ben szabályozottakon felül kaphatnak a munkavállalóink.

5. A vállalat sikerrel pályázott az Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alap támogatására. Mit jelent ez a gyakorlatban?

– Sajnos erről nem tudok felvilágosítással szolgálni, mert nincsenek részletes információink. A vállalatvezetés is keresi folyamatosan a minisztériummal és a kormányzati szervezetek vezetőivel a kapcsolatot, de a kormányváltást követően lelassultak a folyamatok. Regionális szinten tanács-talanok, mert nem érkezett meg a közreműködőkhöz semmilyen leirat, illetve szabályzat a felhasználásra vonatkozólag. Saját magamnak is feladatul tűztem ki, hogy elősegítem ennek a pályázatnak az eredményes végrehajtását.

6. Mik a szakszervezet és az új elnök tervei a következő 1-2 évre?

– A TDFSZ teljes átalakuláson megy keresztül, sok munkatársunk vonul illetve vonult nyugállományba. Új szervezeti modell szerint kell működ-nünk. Nincs önálló függetlenített vezetője a szervezetnek. Elnökség látja el a munkát, elnökségi tagokra lebontva. Szeretnénk megőrizni azokat az

eredményeket, melyeket közösen értünk el az elmúlt nehéz években. Ez számunkra akik tovább visszük a tevékenységet, komoly kihívást jelent. Nagyobb figyelmet szeretnénk fordítani a bérekkal kapcsolatos kérdésekre. Szomorú, hogy egy híres, elismert, nemzetközi piacon is eredményes multinacionális cég sok munkatársának minimálbért fizet.

Az Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alap olyan egyszeri, korlátozott időre szóló egyedi támogatási intézkedéseket – aktív munkaerőpiaci intézkedéseket – finanszíroz, melyek célja a globalizáció következtében elbocsájtott munkavállalók megsegítése.

Az Európai Unió 2007-ben hozta létre az Alapot, amely évente összesen 500 millió euró értékű támogatást nyújt a kérelmezőknek.

A támogatható intézkedések

– a munkakereséshez nyújtott támogatás, a pályaválasztási (pályaorientációs) tanácsadás, a személyre szabott képzés- és átképzés (beleértve az információs és kommunikációs ismereteket és a megszerzett tapasztalat igazolását, a kiszervezéshez nyújtott segítséget, a vállalkozás-ösztönzést, vagy az önálló vállalkozónak nyújtott támogatást);

– különleges, korlátozott időre szóló intézkedések, mint a munka-kereséshez nyújtott juttatások, mobilitási támogatás, vagy az élethosszig tartó tanulásban- és képzésben résztvevő személyek számára nyújtott támogatások; és

– olyan intézkedések, amelyek a munkaerőpiacon való maradásra, illetve visszatérésre ösztönzik különösen a hátrányos helyzetű, vagy az idősebb munkavállalókat.

A támogatásra vonatkozó hazai főbb lépések

A hazai jogszabályok szerint az EGA-ból származó támogatás felhasználása az érintett regionális munkaügyi központ, illetve központi intézkedést igénylő esetben a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (FSZH) által elkészített munkaerő-piaci program keretében valósul meg. Amennyiben a programterv megfelel a jogszabályi előírásoknak az FSZH a véleményével ellátott programtervet továbbítja az SZMM részére és a miniszter dönt a programterv elfogadásáról, valamint az EGA-ból biztosítható támogatási kérelem benyújtásáról.

Selmeczy György

Szakszervezeti vezető az angol Lordok Házában

Az angol „Lordok Háza” a megtisztelő lovagi címet adományozta John Monks-nak (képünkön). „Lord” Monks 2003 óta tölti be az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) főtitkári posztját. Kinevezéséről a szakszervezeti vezető szerényen nyilatkozott és hozzátette, hogy a következő, 2011 májusában, Athénben megrendezésre kerülő Kongresszusig az ETUC főtitkári tevékenységeire szeretne koncentrálni, és csak azután vonul majd vissza. Monks hangsúlyozta, hogy a Lordok Házában is a munkavállalók érdekképviselőjét fogja szem előtt tartani.



2008-ban elfogadott Társadalmi Igazságosságról szóló Deklaráció alapozta meg. Az ILO négy stratégiai célt határozott meg, melyek a társadalmi párbeszéd, a szociális védelem, munkaügyi sztenderdek és a foglalkoztatás. Az ILO által elvégzett felmérések szerint, a népesség előregedése, az idősök korai kilépése a munkaerő-piacról, a nők foglalkoztatásának felzárkóztatása, a fiatalok munkaerő-piaci integrációja, a termelékenység elmaradó bérnövekedés és a környezetvédelem kérdése a fenntartható fejlődésért jelentik a legnagyobb kihívásokat globális szinten. További kérdéseket vetnek

fel a migrációs folyamatok, mert a fejlett országok elszívják a szakképzett munkaerőt.

Kifejezett hangsúlyt kell fektetni a készségfejlesztésre is, amely előmozdítja a fenntartható fejlődést, ösztönző hatással van a gazdasági versenyképességre és elősegíti a szegénység csökkentését. A készségfejlesztés a hátrányos helyzetű csoportok: szakképzetlen munkaerő, elmaradott területen élők, nők és fiatalok tekintetében a legkritikusabb kihívás. Az ILO kiemeli, hogy a kereskedelmi és munkaerőpiaci reformok egymásra gyakorolt pozitív hatása érdekében a szociális párbeszédnek fontos szerepet kell játszania.

Az informális munkavégzés sokakat foszt meg a tisztességes munka lehetőségétől. A feketegazdaságban dolgozó munkavállalók szociális védelme csekély. A témát súlyosbíttja, hogy az informális munkavégzésben általában a hátrányosan diszkriminált csoportok: nők, fiatalok, alacsony képzettségűek és migránsok vesznek részt. Éppen ezért a foglalkoztatás ellenőrzését és a szociális védelemhez való hozzáférést lehetőségét egyaránt javítani



Részvétel a 2010-es ILO Konferencia 99. Ülésszakán

Évente kerül megrendezésre a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Konferenciája. Az ILO az ENSZ szakosított szervezete, mely komoly presztízzsel bír a nemzetközi munka világában. A 2010 júniusában tartott 99. ülészakon a Foglalkoztatási Bizottság munkájában a LIGA Szakszervezetek képviselőiben Gaskó István elnök, Máthéné Dr. Bertók Judit jogi tanácsadó és Hangonyi Adrienn nemzetközi kapcsolati koordinátor vettek részt. A háromoldalú Bizottság munkája az ENSZ Palotában folyt, melyet Valentin Mocanu a román kormány részéről vezetett. A munkavállalói oldal képviselőiben az alelnök az ausztrál Sharan Burrow volt, aki egyben a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (ITUC) elnökhelyettese.

A Foglalkoztatási Bizottság alapvetően azt vizsgálta, hogy milyen fontos kihívásoknak néznek elébe a tagállamok és a szociális partnerek az elkövetkező évtizedben a termelékenység, teljes és egyben tisztességes foglalkoztatásnak a méltányos globalizációhoz vezető útján. A Foglalkoztatási Bizottság munkájának fontosságát indokolják a világgazdasági válságban elszenvedett negatív munkaerőpiaci változások, a foglalkoztatás szintjében bekövetkezett jelentős visszaesés, mely nem tudott lépést tartani a termelékenységgel. A Bizottság célkitűzéseit a



kell. Éppen ezért az ILO-nak szorosabban együtt kell működnie a nemzetközi partner szervezetekkel, kutatásfejlesztést kell kezdeményeznie, és támogatnia kell a Tisztességes munka kialakítását, valamint elősegíteni kezdeményező országos programokat.

„Ne legyen több elvonás, legyen növekedés!” Európai akciónap szeptember 29-én

Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC), mely 60 millió tagot képvisel, átfogó európai szintű összefogásra hívja összes tagszervezetét, hogy közösen lépjenek fel az európai kormányok megszorítási intézkedéseivel szemben, melyek csorbítják a munkavállalói jogokat és a szociális védelem alapjait a kontinensen. A közös akciónap idő-



► pontja 2010. szeptember 29., mely dátum egybeesik az Európai Pénzügyminiszterek találkozójával. Az akciónap központja Brüsszel, a tagszervezetek hol munkabeszüntetésekkel, hol demonstrációkkal készülnek. A déli országokban a keserűlevest a munkavállalókkal itatják meg a kormányok, s főleg a nyugdíjak, a bérek csökkenése és a közsférában dolgozók sérülnek a megszorító intézkedések hatására. Görögország után májusban és júniusban Spanyolország, Portugália és Olaszország munkavállalói vonulnak az utcákra hogy többezres tömegekben fejezzék ki ellenvetéseiket a déli kormányok intézkedései ellen. A LIGA Szakszervezetek szolidaritási levélben fejezte ki együttérzését az érintett országok szakszervezeti konföderációi felé.

Van kiút a válságból?

Az ETUC és az ITUC is aggodalmát fejezi ki az egész világot sújtó gazdasági válság miatt. A mostani az utóbbi 70 év legsúlyosabb recessziója, mely nagyon kritikus következményekkel járt a foglalkoztatás területére nézve, összekovácsolva a európai szakszervezeteket, hogy közösen keressenek megoldást a válságból kivezető úton. Sok munkavállaló saját bőrén érezheti a válság hatásait, a fejlett országok költségvetési hiányát pedig megszorítási politikákkal orvosolják a kormányok. Csorbult a szociális igazságosság, növekedett a szegénység, hatalmasra nőtt a munkanélküliség, az alulfoglalkoztatottak száma és meggyengült a szociális védelem hálózata. Csökkentek a fizetések és az életszínvonal. Sok országban már észlelhetők a növekedés és a fejlődés jelei a fiskális és monetáris intézkedések hatására, azonban a foglalkoztatás fellendítése jóval elmarad az esetleges gazdasági mutatók javulásától. Ez a tendencia már az 1930-as évek világgazdasági válságánál is érezhető volt, éppen ezért olyan makrogazdasági stratégiák és politikák kidolgozására van szükség, amelyek a munkahelyteremtést

helyezik a növekedés középpontjába.

AZ ILO szerint a foglalkoztatottság fellendítésének a külföldi és hazai termelő beruházásokon kell alakulnia, mely egyaránt kedvez a munkáltatóknak és a munkavállalóknak a tisztességes munka lehetőségeinek bővítésével. A klímaváltozáshoz való adaptáció napjaink egyik szintén kritikus kihívása, mely nagy hatással van a munka világára. Lényegében meg kell ragadni azokat a lehetőségeket, hogy tisztességes új „zöld” munkahelyeket teremtsünk és az átcsoportosítást a lehető legkisebb munkaerő-piaci kockázattal lehessen véghezvinni.

Az ETUC támogatja a „Robin Hood” elnevezésű adó bevezetését, mely a nemzetközi tőkemozgásokra, tranzakciókra vetne ki 0.05%-os adót. Az ebből befolyt összegek a közkiadások megvonására ellen biztosítana fedezetet, valamint oktatásra, a szegénység csökkentésére és a klímaváltozás problémájának orvoslására kezdeményezne megoldást.



A Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány 2010. évi pályázatait



PÁLYÁZATI FELHÍVÁS

A Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány a szociálisan hátrányos helyzetű személyek részére üdülésük, pihenésük, rekreációjuk elősegítése érdekében az alábbi pályázatokat hirdeti meg:

Pályázat megnevezése	Támogatási keret
Ezüst nyár – Nyugdíjasok részére	1 500 millió Ft
Esély a pihenésre – Fogytékossággal élő személyek részére	300 millió Ft
Szolidaritás – Munkavállalók részére	1 300 millió Ft
Vakációs Program – Szakiskolai tanulók részére	100 millió Ft

A pályázat teljes szövege, valamint a kérelem benyújtásához szükséges „PÁLYÁZATI ADATLAP 2010” a www.udulesicsekk.hu alapítványi honlapról tölthető le.

A pályázatok benyújtási határideje a pályázati keret kimerüléséig folyamatosan (de legkésőbb 2010. szeptember 15.-ig).



SZÁLLÁS ÉS HOZZÁ KAPCSOLÓDÓ
EGYÉB SZOLGÁLTATÁSOK



ÉTKEZÉS



UTAZÁSI
SZOLGÁLTATÁSOK



VONATUTAK



BUSZUTAK



HAJÓUTAK



SÉTAREPÜLÉS



AUTÓPÁLYADÍJ



KULTURÁLIS
SZOLGÁLTATÁSOK



MOZIJEGYEK



EGÉSZSÉGMEGŐRZÉS,
BETEGSÉGMEGELŐZÉS



FÜRDŐ ÉS USZODAI
SZOLGÁLTATÁSOK



SPORT ÉS SZABADIDŐ
SZOLGÁLTATÁSOK



ÁLLAT- ÉS NÖVÉNYKERTI
BELÉPŐK



KÖLCSONZÉS



BELFÖLDI
UTASBIZTOSÍTÁS



INTERNET ELŐFIZETÉS



PLUSZ
KERESSE
A PLUSZ SZOLGÁLTATÁST
NYÚJTÓ HELYEKET!

MILYEN SZOLGÁLTATÁSOKÉRT FIZETHET ÜDÜLÉSI CSEKKEL?

Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvánnyal, illetve ennek háttérintézményével szerződésben lévő több mint 12000 szolgáltatónál használható fel.

Az elfogadóhelyeket a helyszínen matrica jelzi, Üdülési Csekk ELFOGADÓHELY jelzéssel. Az elfogadóhelyek címlistája megtalálható a www.udulesicsekk.hu honlapon.

