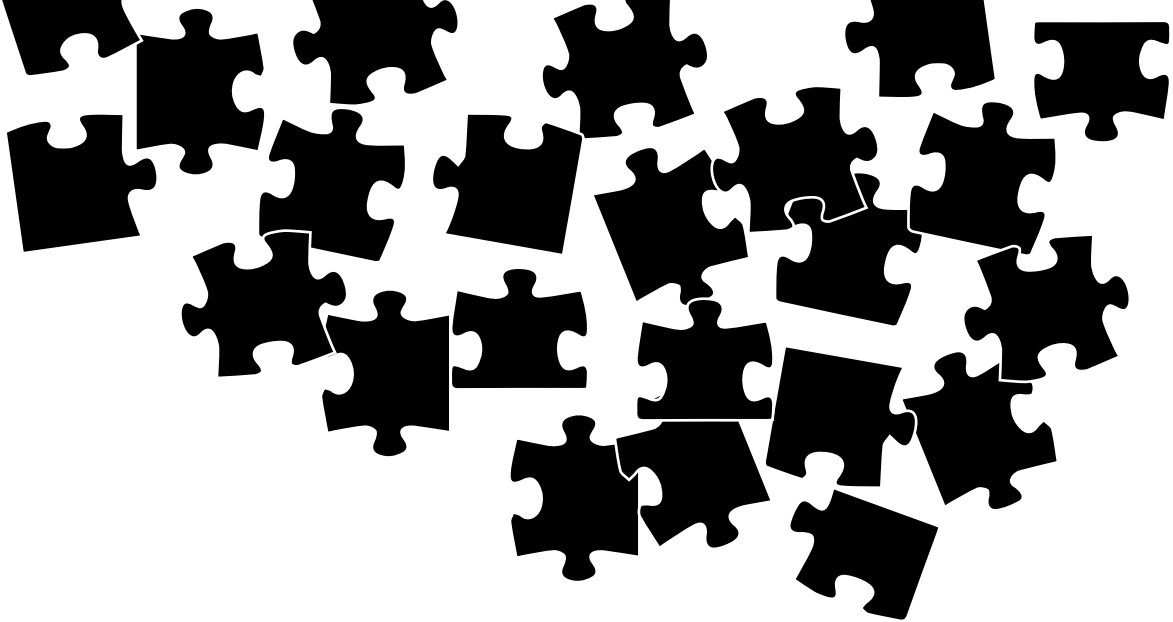




SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD

Növekvő bérek vs. anyagi kiszolgáltatottság

2019

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



POLICYAGENDA
felmérés, elemzés, kutatás

Szociális Párbeszéd 2019

Növekvő bérek vs. anyagi kiszolgáltatottság

A jelen kiadvány a szerzők nézeteit tükrözi, és a benne kifejtettek nem szükségszerűen egyeznek a Friedrich-Ebert-Stiftung álláspontjával.

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) által támogatott kiadványok kereskedelmi terjesztése tilos, és kizárólag a FES előzetes írásbeli hozzájárulása esetén engedélyezett.

Kiadó: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

Policy Agenda, Budapest, 2020

Szerkesztette: Krausz Péter ügyvezető és Belyó Pál
kutatási igazgató, Policy Agenda

Szerzők: Belyó Pál, Horváth Bálint Policy Agenda,
Kis Miklós

Képszerkesztő: Dávid Tímea ügyvezető,
Stratégia-Agenda

Fotók: MTI Fotóbank, Pixabay, Fortepan

Olvasószerkesztő: Váradi Péter

Tipográfia, tördelés: Kára László

Nyomdai kivitelezés: Prime Rate Kft.,

felelős vezető: Tomcsányi Péter

© Policy Agenda, Budapest, 2020

© Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), 2020

© Belyó Pál, Krausz Péter, 2020

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



TARTALOM

BEVEZETŐ.....	5
A MUNKA VILÁGA MA MAGYARORSZÁGON	7
A gazdasági folyamatok alakulása.....	7
A foglalkoztatottság és a béralakulás	13
AZ AKTUÁLIS MUNKAVÁLLALÓI PROBLÉMÁK.....	17
A bérek, a minimálbérek és a munkaerőhiány	18
Növekvő bérek, béregyenlőtlenség és bérszínvonal.....	19
A KÖZSZFÉRA BÉRHELYZETE 2019-BEN.....	21
Jelentős bérkülönbségek, sokan átlagkereset alatt	21
Közigazgatási ügyintézés	25
DOLGOZÓI SZEGÉNYSÉG	27
A létminimum és a társadalmi minimum.....	27
A váratlan kiadások problémája	28
A NYUGDÍJKORÚAK HELYZETE.....	33
A kezdő nyugdíjak és a nyugdíjrendszer kritikája	33
A reálérték megőrzése.....	35
A MUNKA VILÁGÁNAK FONTOSABB ESEMÉNYEI.....	37
Változatlan a minimálbér emelésének sok zavart okozó hatása.....	37
Költségvetés'20: ismét kevesebb pénz jut a foglalkoztatási problémák kezelésére.....	39
Hogyan csökkentette az állam a munkavállalói jogok ellenőrzését?	41
Csökken a közmunkások reálbére	43
A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD HELYZETE.....	45
Minimálbér és juttatások.....	45
Kifulladt a béremelési hullám az állami cégeknél	47
Sztrájkok, sztrájkbejelentések 2019-ben	50
ÉRDEKEGYEZTETÉS FÓRUMAI	55
Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács	55
Versenyszféra és Kormány Állandó Konzultációs Fóruma.....	58
Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács	61
SZAKSZERVEZETI HELYZETKÉP – 2019.....	62
Szakszervezeti konföderációk TOP listája.....	64
Szakszervezetek TOP listája	65
NÉV- ÉS TÁRGYMUTATÓ	69

ELLENÁLLÁS 2019
MAGYARORSZÁGÉRT

ELLENÁLLÁS



Alkotmányvédelmi
Kisebbségvédelmi
Bizottság

10. évfolyam
2019

BEVEZETŐ

A Policy Agenda egy évtizede folyó kutatási programjában kitüntetett szerepet játszanak a munka világát célzó mélyelemzések. Jelen kiadványunk e sorozat harmadik évkönyve, amely átfogó igénnyel mutatja be az elmúlt év eseményei és a kapcsolódó legfontosabb kutatásokat.

A Friedrich Ebert Stiftung (FES) budapesti irodája támogatásával valósult meg az évkönyv. A FES segítségével 2019 során is több kutatást készítettünk, köztük a létminimumra és társadalmi minimumra, a lakosság váratlan kiadásával kapcsolatos vizsgálatunkra vonatkozót is.

A 2019-es év a szociális párbeszéd szempontjából az előző évben kezdődött, a szakszervezetek szerepének felértékelődésében összpontosuló folyamat volt. A 2018-as ún. rabszolgatörvény miatti tüntetések után több területen is megmutatkozott a magyar szakszervezeti mozgalom növekvő ereje.

Míg a megelőző években az uralkodó hangulatot a szociális párbeszéd hiányára vonatkozó kritikák határozták meg, 2018–2019-ben a dolgozói társadalom mind nagyobb rétege tapasztalta meg, hogy saját élete szempontjából is fontos a dolgozók együttes fellépése, és az ennek keretét adó szakszervezeti mozgalom.

Ahogy 2018. december 31-én sem ért véget az előző év ún. rabszolgatörvény elleni küzdelme, úgy 2019 elteltével – az évkönyv lezárása után – is folytatódik a szakszervezeti mozgalom erőteljes fellépése a munkaerőpiaci folyamatoknak a munkavállalók számára minél kedvezőbbé tétele érdekében.

Azóta a WHO által 2020. március 11-én pandémiává nyilvánított koronavírus járvány miatt a gazdaság és társadalom minden területén évtizedek óta nem látott horderejű változások zajlanak, amelyekre e visszatekintő kiadványunkban természetesen nem térhetünk ki.

A Szociális Párbeszéd évkönyv-sorozat az előzőhöz hasonlóan összefoglalja a munka világát érintő legfontosabb magyar eseményeket, kitér a sztrájkfenyegetésekre, az országos érdekegyeztetési fórumok munkájára.

Fontos része az évkönyvnek az elemzések mellett a Magyarországon egyedülálló módon közölt szakszervezeti mérlegek és az ágazati statisztikák alapján készülő „Szakszervezeti helyzetkép”. Ebben a tagdíjbevételek alapján konföderációnként, ágazati szövetségként és szakszervezetként mutatjuk be az ország legfontosabb, legerősebb munkavállalói szervezeteit.

Az évkönyv-sorozatunk azért is fontos, mert dokumentálja az eltelt évek eseményeit, folyamatait, és bizonyítja a pozitív történeteket a munka világában.



A MUNKA VILÁGA MA MAGYARORSZÁGON

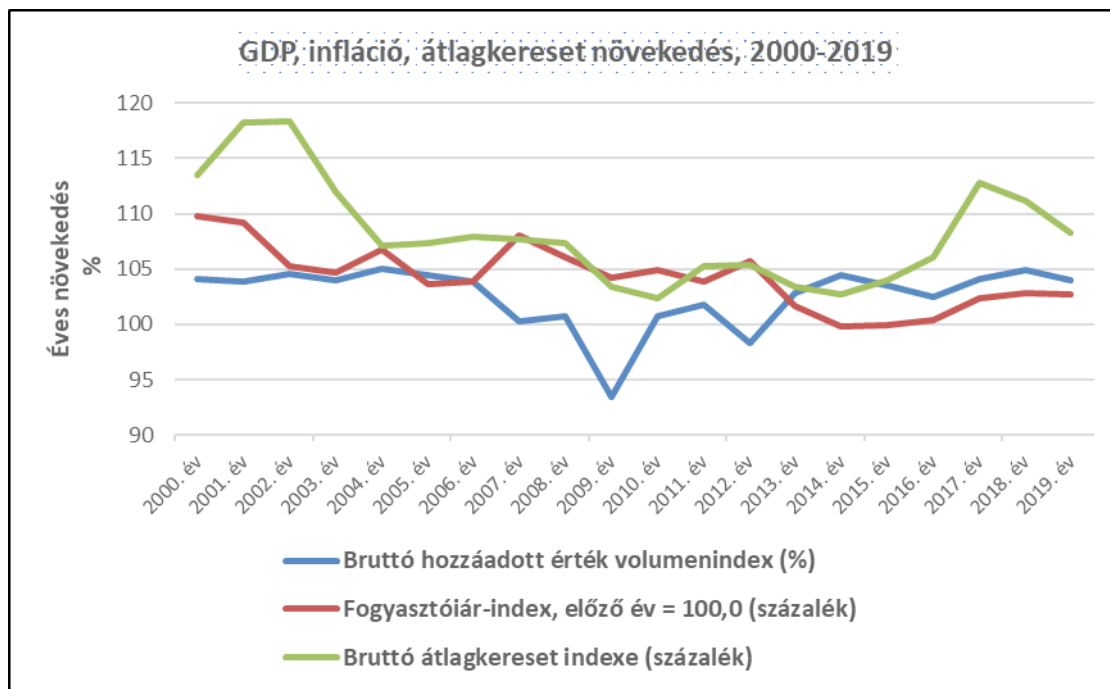
A GAZDASÁGI FOLYAMATOK ALAKULÁSA

A magyarországi gazdasági-társadalmi folyamatokat leginkább meghatározó GDP volument a 2019 évi 4,9%-os bővülése alapján 2020-ra várhatóan 3,5% körüli becsülték. Az új koronavírus járvány miatt azonban jelentős gazdasági visszaesés lesz, amely akár 6–8%-os GDP visszaesést is jelenthet.

A kézirat lezártáig 2020. március 22-ig ismertté vált tények alapján sem célszerű még megbecsülni, hogy milyen lefutásai lehetnek a magyar gazdaság számára a koronavírus okozta válságnak. A 2020 márciusára kialakult világgazdasági helyzet alapjaiban befolyásolja az eddigi igen pozitívnak ítéltető felzárkózási folyamatunkat. Egyértelmű a komoly gazdasági visszaesés és teljességgel bizonytalan, hogy a „koronavírus” miatti, az egész világra kiterjedő járvány milyen hatásokkal jár a világ- és a magyar gazdaságra. A gazdaságunkat és társadalmunkat érintő rövid- és hosszabb távú hatások valós mértéke még nem látható.

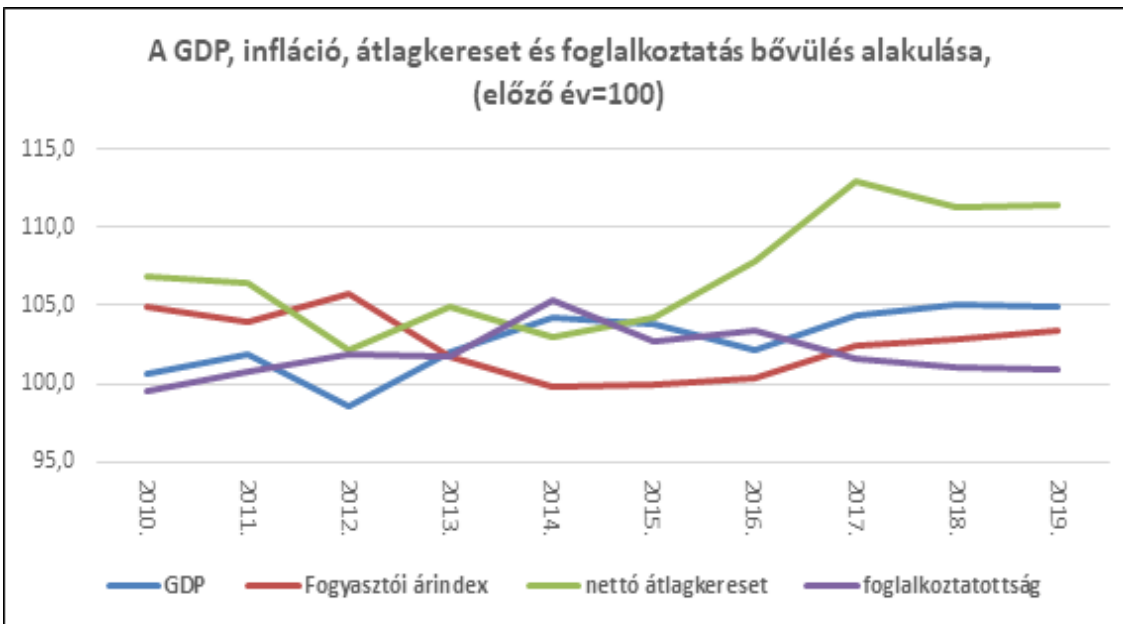
2020 elején még úgy láttuk, hogy a 2019-es bővülés enyhe csökkenéssel folytatódhat, annak ellenére, hogy a tavalyi év végére az építőipar kiugró növekedése visszaesett, és az ipar növekedési várakozásai is jócskán gyengültek. Az egyensúly további romlására utalt, hogy gyorsult a fogyasztói áremelkedés üteme, tovább gyengült a forint. Ezzel együtt a vállalatok és a háztartások körében az eddigi optimizmus csökkent, részben a külső gazdaság lassulását is okozó kockázati tényezők – Brexit, világgazda-

sági helyzet érezhető romlása, így a külkereskedelmi partnereink növekedésének lassulása –, részben a változatlan versenyképességi problémákkal összefüggő hazai munkaerő-piaci anomáliáink miatt. A 2019-es gazdasági folyamatok alapján az építőipari termelés jelentős, az ipari termelés mérsékeltebb visszaesése, valamint a beruházások számottevő gyengülése mellett a korábbinál alacsonyabb bérnövekedés okozta enyhe fogyasztás csökkenéssel is számolhattunk 2020-ban. A magyar ipari bizalmi index és az EU konjunktúra-indexek is gyengülésre utaltak, köztük az IFO üzleti index is.



Forrás: KSH, PA szerkesztés

A folyó fizetési mérleg 2019-es hiányát a beáramló külföldi működőtőke kompenzálta, de a korábbi 5 md euró feletti együttes mérleg 2019-ben 3,5 milliárd körül alakult. Érezhetővé vált az EU-támogatások beruházás-serkentő hatásának csökkenésével és a háztartások vásárló erejének lassuló emelkedésével is bekövetkező lassulás. A külkereskedelmi aktívum meghatározója az export, és az import várható néhány százalékponttal történő visszaesése. Az állóeszköz-felhalmozás 2017 óta tartó 18–16%-os volumen-bővülése pedig 2020-tól jelentősen lelassul, 4% körülire.



Forrás: KSH, PA szerkesztés

Magas inflációs várakozások, további forint gyengülés

2019-ben a gazdaság pénzügyi mutatói kissé romlottak az előző évhez képest. Változatlanok voltak a monetáris és fiskális helyzetünk bizonytalanságai. A 2019-es tervezett 1,8%-os államháztartási hiány pénzforgalmi szemléletben romlott.

Az infláció 2019 decemberében hétéves csúcsára emelkedett, az MNB alapkamat pedig változatlanul 0,9% maradt.

A külföldi jegybankok megszüntették a szigorítást, ezzel csökkenhet az MNB-re nehezedő kamat-emelési nyomás, de a monetáris szigorítás elmaradásának természetes következménye volt a forint folyamatos gyengülése. A 2019-ben 325 forint volt az átlagos euró-árfolyam. A magyar és külföldi valuták közötti kamatteltérések nagy volumenű shortolásra adtak lehetőséget, amely végül is a forint további gyengüléséhez vezetett, majd inflációt is gerjesztett. A gyengülő hazai fizetőeszköz hátrá-

nyosan érinthette ilyen formán a magyar fizetéseket is. A munkaadókat érintő, 8%-os emeléssel járó tehernövekedés az erősödő euróban számolva jóval kisebb mértékű – esetenként változatlan arányú – béreket jelentett a külföldi cégek számára.

A vállalati és lakossági hitelállomány eddigi dinamikus emelkedése folytatódott. A vállalati szféra 90 napon túli és a nemteljesítő hiteleinek aránya az elmúlt évekbeli csökkenés eredményeként már 2%-hoz közeli mértékre csökkent. A bankok gazdálkodásának kamateredménye, működési bevétele és általános eredménye is folyamatosan javul.

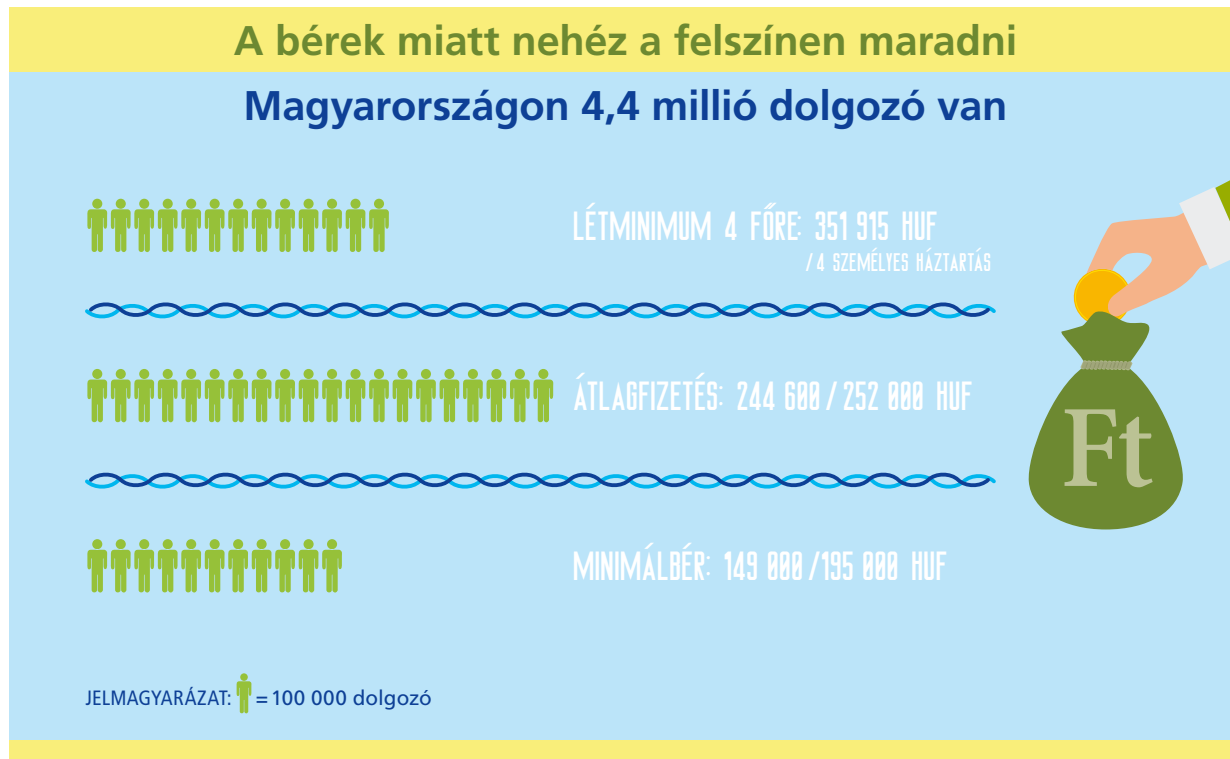
A háztartások optimizmusa csökkent

2019. év végére mérséklődött az elmúlt évek jelentős fogyasztás-bővülése. Ugyanis az ezt eddig kiváltó dinamikus béremelkedés, hitelezési expanzió, a családvédelmi programmal megalapozott magas fogyasztói bizalom hatása csökkent. Az eddigi növekedést már fékezik a magas lakásépítési-, karbantartási költségek, a lakásbérlet magas árszínvonala és a megindult inflációs folyamat is.

A háztartások helyzetét és kilátásait a foglalkoztatási viszonyok alakulása alapvetően meghatározza. Az év végén a regisztrált munkanélküliek mintegy 15%-a 25 éven aluli fiatal volt, kétharmaduk első munkahelyét kereste, de esetenként nem sok reménnyel. A munkanélküliek egyharmadának nincs szakképzettsége. Az álláskeresők egynegyede az elhelyezkedés szempontjából az egyik legkiszolgáltatottabb korcsoportba tartozó 55 éven felüli. A munkanélküliek gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya öt megyében is meghaladta, illetve elérte az országos átlag másfélszeresét: Somogy megyében 9,7%-ot, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 9,3%-ot, Baranya megyében 8%-ot, Hajdú-Bihar megyében 7,9%-ot, Jász-Nagykun-Szolnok megyében szintén 7,9%-ot.

Jelentős szélsőségek vannak továbbra is a kereseti-jövedelmi viszonyokban. A bruttó átlagbér 2019-ben a pénzügyi, biztosítási tevékenység gazdasági ágban 656.100 Ft, míg a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén csupán 238.100 Ft volt. A becslések szerint az átlagbérnél mintegy húsz százalékkal lehet alacsonyabb a medián bér Magyarországon, azaz a kedvezmények nélküli 268 ezer forintos novemberi átlagkereset helyett 215 ezer Ft a medián kereset, az adókedvezményeket is figyelembe véve pedig 221 ezer Ft.

A felső jövedelmi tizedek javuló helyzetére utal, hogy az Államadósság Kezelő Központ adatai szerint év végre a lakosság birtokában már több mint 9 ezer milliárd forint értékű állampapír volt, ez az állomány év elejétől 20%-kal növekedett. Az állampapír plusz 2019 nyár elejétől elérhető magasabb hozama megnövelte és át is strukturálta a megtakarításokat, ezzel persze fékezve az expanziót. A lakosság banki betétállománya meghaladja a kilenc és fél milliárd forintot, hitelállománya pedig több mint 7 ezer milliárd forintot tesz ki.



Forrás: KSH, PA szerkesztés

*becslés (végleges adat 2020 októberében)

Nagymértékben növekedtek a lakossági adóbevételek is. A háztartások egy év alatt mintegy 10%-kal több jövedelem típusú és 13%-kal több fogyasztáshoz kapcsolt adót fizettek be. Az áfa bevételek mintegy 16%-kal, a jövedéki adó bevételek 6%-kal voltak magasabbak, mint 2018-ban.

Szociális és családtámogatásokra évkezdettől 653 milliárd forintot költött a központi költségvetés, nominál értékben 1,5%-kal többet, mint egy évvel korábban. A családi támogatásokra fordított összeg 1,2%-kal csökkent, a közgyógyellátási kiadás 0,6%-kal nőtt az előző évihez viszonyítva. A foglalkoztatási alap kiadásai 452 milliárd forintot tettek ki, 16,1%-kal többet, mint egy évvel azelőtt. Az alap kiadásainak még mindig több mint egyharmada, 36,6%-a a közmunkaprogram finanszírozását szolgálta. A nyugdíjbiztosítási alap 3 511 milliárd forintos kiadása 4,7%-kal haladta meg az egy évvel korábbit. Az egészségbiztosítási alpból ugyanebben az időszakban 2 541 milliárd forintot használtak fel, 4,4%-kal többet, mint a megelőző évben. Az alapon belül a legnagyobb összegű a gyógyító megelőző ellátások kiadása volt, erre 1 341 milliárd forintot fordítottak, folyóáron 2,6%-kal többet, mint egy évvel korábban.

A vállalati hangulat bizonytalan

A konjunktúra jelentések szerint 2019-ben a vállalati gazdálkodás mutatói az üzleti várakozások visszaesése ellenére sem romlottak. Az ipari termelés összességében az előző évi szinten maradt. Az építőipar termelése csökkent, az építőipar szerződésállománya a korábbi évhez viszonyítva már jóval alacsonyabb volt.

A régióban azonban a magyarországinál nagyobb minimálbér-emelések valósultak meg. Horvátországban 8,3%, Csehországban 9,4%, Szlovákiában 11,5%, Lengyelországban 15,6 % százalékkal nőtt a kötelező legkisebb bér nemzeti valutában. Az EU 281 régiója között összesen 21-ben az egy főre jutó GDP az uniós átlagnak még a felét sem éri el, ezek között van négy kelet-magyarországi is.

A gazdálkodó szervezetek 2019 tizenegy hónapjában 1.261 milliárd forint adót fizettek, 11,3%-kal többet, mint a múlt év azonos időszakában. A társasági adóbevétel – a szabályozás változása miatt – 246 milliárd forintot ért el, azaz 18,5%-kal többet, mint egy éve. A vállalkozások azonban az adók számának és mértékének további csökkentésében látnák a növekedés lehetőségét és a versenyképesség javulását.

A MAGYARORSZÁGI BÉRRENDSZER VÁLTOZATLANUL TORZ ÉS AZ ELMÚLT ÉVEKBEN SEM CSÖKKENTEK SZÁMOTTEVŐEN A KORÁBBAN KIALAKULT JELENTŐS EGYENLŐTLENSÉGEK.

A FOGLALKOZTATOTTSÁG ÉS A BÉRALAKULÁS

A szakszervezeti tagság alakulása a munkaerőpiaci folyamatokkal szoros összefüggésben változhat. Ezért fontos figyelemmel kísérni a legfontosabb tendenciákat a foglalkoztatottság és a munkabérek-keresetek alakulásának tendenciáiban.

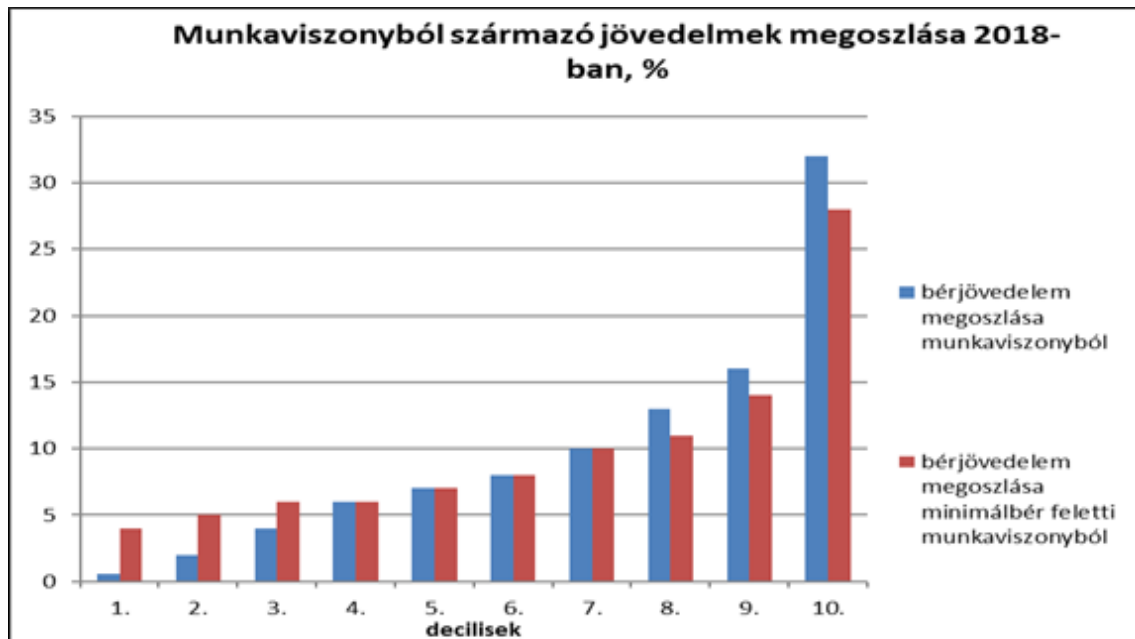
A foglalkoztatottság statisztikai mutatói az elmúlt négy évben látványosan javultak, ezen belül az utóbbi három évben az elsődleges hazai munkaerőpiacon is érdemben emelkedtek. A magyar munkanélküliségi ráta az Európai Unió egyik legalacsonyabb értékét mutatja, igaz úgy, hogy az európai gyakorlattól merőben eltérve a KSH a közmunkásokat a valós munkaerőpiacon foglalkoztatottak közé sorolja. A közfoglalkoztatottak még mindig százezret meghaladó létszámát is figyelembe véve a 15–74 éves korosztály tényleges munkanélküliségi rátája 5,9%-os értéket tesz ki, ami a kormányzati kommunikációban hirdetett látványos intézkedések ellenére is csupán 0,3 százalékponttal alacsonyabb az Európai Unió átlagánál, és 2,6 százalékponttal magasabb a hivatalos közleményekben közzétett munkanélküliségi mutatónál. (A 28 tagállam összesített munkanélküliségi aránya – a szezonális hatását kiszűrve – októberben és novemberben 6,3%, míg decemberben 6,2% volt.) A reálkeresetek az utóbbi három évben jelentősen, a közsféra egyes területein kiemelkedő mértékben nőttek, ugyanakkor ez a dinamika az utóbbi hónapokban érzékelhetően lassult.

A KSH mintavételes lakossági felmérése szerint 2019 negyedik negyedévében a foglalkoztatottak átlagos száma 4 520 ezer fő volt, 38 ezer fővel, 0,8%-kal több, mint egy évvel korábban.

A foglalkoztatottság alakulása

A közfoglalkoztatottak átlagos száma e trimeszterben 108 ezer főt tett ki, ami 17,9%-kal kevesebb az egy évvel azelőttinél. A foglalkoztatási mutató meghatározásakor a munkaerőfelvétel módszertana alapján 120 ezer – 12 hónapnál rövidebb ideje – külföldön dolgozót is hazai foglalkoztatottnak tekintett a KSH; számuk 8,6%-kal nőtt az egy évvel korábbihoz képest. A lakossági adatfelvétel szerint a

– közfoglalkoztatottakat és az egy évnél rövidebb ideje külföldön dolgozókat nem tartalmazó – hazai elsődleges munkaerőpiacon az október és december közötti időszakban 4 291 ezer főt foglalkoztatnak, 1,2%-kal többet, mint egy évvel korábban. A külföldön dolgozók hazai foglalkoztatottnak tekintett százhuszezres körét is beleszámítva a 15–64 éves népesség foglalkoztatási rátája 70,3% volt, 0,8 százalékponttal magasabb az egy évvel azelőttinél.



Forrás: NAV adatbázis 2018

A legjobb munkavállalási korúnak tekintett 25–54 évesek foglalkoztatási aránya a vizsgált trimeszterben 84,4% volt, ami 0,4 százalékponttal magasabb az egy évvel korábbinál. Az 55–64 évesek 56,7%-os foglalkoztatási rátája 2,3 százalékponttal haladta meg az előző év azonos időszakában regisztrált értéket. Az Európa 2020 stratégiában elsődleges foglalkoztatottsági mérőszámnak tekintett 20–64 éves korcsoport külföldön dolgozók számát is tartalmazó foglalkoztatási aránya 75,3% volt,

0,9 százalékponttal nőtt az egy évvel korábbihoz viszonyítva, ezzel látszólag teljesítve az uniós elvárás 75%-os szintjét. A korcsoport belföldi foglalkoztatási aránya azonban 73,3%, a valós munkaerőpiacon foglalkoztatottaké pedig 71,4%; mindkét reláció elmarad az elvárt mértéktől.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint a regisztrált álláskeresők száma 2019 év végén 234.900 fő volt, 2%-kal kevesebb, mint egy hónappal, és 3%-kal kevesebb, mint egy évvel korábban. Az év tizenkettedik hónapjában a foglalkoztatók 24 ezer új álláshelyet jelentettek be, 12,9%-kal kevesebbet, mint egy hónappal, és 13%-kal kevesebbet, mint egy évvel azelőtt. Ezen belül a piaci munkahelyek száma 9,3%-kal nőtt, a támogatott munkahelyeké 29,4%-kal csökkent az egy évvel korábbihoz képest. A decemberben bejelentett új álláshelyek közel fele, 46,9%-a közmunka végzésére irányult.

2019 végén is súlyos területi problémákkal volt terhelt a munkaerőpiac; a közfoglalkoztatottak számának csökkenésével 10 megyében több munkanélküli szerepelt a nyilvántartásban, mint egy évvel korábban. Számuk Veszprém megyében 13,3%-kal, Győr-Moson-Sopron megyében 10,3%-kal, Fejér megyében 5,1%-kal, Zala megyében 3,8%-kal, Békés megyében 3,6%-kal, Tolna megyében 3,5%-kal, Heves megyében 2,7%-kal nőtt, míg Nógrád megyében 2,3%-kal, Pest megyében 3,2%-kal, Budapesten 4,5%-kal, Csongrád megyében 6,1%-kal, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 14,1%-kal, Hajdú-Bihar megyében 16,2%-kal mérséklődött. Három régióban a munkanélküliségi arány meghaladta az 5,1%-os országos átlag másfélszeresét: Észak-Magyarországon 10,7%, Dél-Dunántúlon 8,1%, míg Észak-Alföldön 8% volt a mutató értéke. Két megyében kétszámjegyű volt a munkanélküliségi ráta, és meghaladta az országos átlag kétszeresét: Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 11,8%-os, Nógrád megyében 11,2%-os arányt rögzítettek. A munkanélküliek gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya decemberben további öt megyében is meghaladta, illetve elérte az országos átlag másfélszeresét: Somogy megyében 9,7%-ot, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 8,8%-ot, Baranya megyében 8%-ot, Jász-Nagykun-Szolnok megyében 7,9%-ot, Heves megyében 7,8%-ot regisztrált a statisztika.

A **KSH 2019 évi statisztikája** alapján „a teljes munkaidőben alkalmazásban állók nemzetgazdasági szintű átlagos **bruttó keresete** – a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 367 800, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 378 100 forintot ért el. A **nettó átlagkereset** kedvezmények nélkül 244 600, a kedvezményeket is figyelembe véve 252 100 forint volt. A **bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset** egyformán 11,4, a kedvezmények figyelembevételével számított nettó átlagkereset 11,5%-kal nőtt az előző év azonos időszakához viszonyítva.

A keresetek alakulása, 2019. január–december

Szektor	BRUTTÓ BÉR		NETTÓ BÉR
	havi átlagkereset, forint/fő	változás az előző év azonos időszakához képest, %	havi átlagkereset, forint/fő
Versenyszféra	381.000	11,6	253.400
Költségvetés	339.400	10	225.700
Nonprofit szektor	328.700	12,1	218.600
Nemzetgazdaság összesen	367.800	11,4	244.600

Forrás: KSH, 2020

A bruttó átlagkereset a teljes munkaidőben alkalmazásban álló férfiaknál 403.600, míg a nők esetében 335.800 forintot ért el, ez a férfiaknál 12,3, a nőknél 10,8%-os növekedést jelent egy év alatt. A bruttó átlagkereset a 25 év alattiak körében 285.000, a 25–54 évesek esetében 384.800, míg az 54 év felettiekénél 363.100 forint volt. Az átlagkereset növekedése az egyes korcsoportokban rendre 17,2, 11,9, illetve 11,3% volt az előző év azonos időszakához képest. A **rendszeres** (prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli) **bruttó átlagkereset** 339.300 forintra becsülhető, amely 10,4%-kal nőtt az utóbbi egy évben. A **reálkereset** 7,7%-kal emelkedett a fogyasztói árak előző év azonos időszakához mért 3,4%-os növekedése mellett”.¹ A reálkeresetek az utóbbi három évben jelentősen, a közszféra néhány ágazatában pedig kiemelkedően nőttek, de a bővülés 2019-elejétől érzékelhetően lassult.

¹ <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok#/hu/document/ker1912>

AZ AKTUÁLIS MUNKAVÁLLALÓI PROBLÉMÁK

A hivatalos munkaerőpiaci statisztika a bérek elemzése során sem a szórást, sem a mediánt (mint az e területen jól értelmezhető átlag-mutatót) nem közli. Az ismert hivatalos KSH „átlag” az adat-szolgáltatásba bevonható cégek bejelentésein és mintavételen alapuló módszerrel számított mutató, amelyben nem szerepelnek az 5 fős létszám alatti cégek dolgozói és a részmunkaidősök sem.

A medián bért „hivatalosan” nem ismerjük, de becslés alapján a magyarországi mediánbér bruttó 240 ezer forint volt 2019 februárjában. A 4,4 millió foglalkoztatottból 3 millió 130 ezer a KSH által számított átlagkeresetnél kevesebbet keres. A medián bruttó bér szerint: 100 dolgozóból 69-nek, míg a versenyszférában 100 foglalkoztatottból 73-nak az átlagkeresete kisebb a medián-bérenél. A konkrét számítások alapján szükséges lehet egy valóban differenciált bérminimum kialakítása. (Ismert több ágazat jelenlegi, az átlagtól – és a minimálbértől is – jelentősen eltérő átlagos bérszínvonala, lásd Tesco. Egyes foglalkozások szövetségeinek törekvése a magas bérminimum kötelező bevezetésére – pl. gyakorló orvosok.)

A BÉREK, A MINIMÁLBÉREK ÉS A MUNKAERŐHIÁNY²

A **nemzetgazdaságban** cca. 1,1 millió főt érintett a 2019-ben végrehajtott kötelező minimálbéremelés, ezen belül az alkalmazottak 43%-át érinti a kötelező béremelés, mégpedig 21,4%-ot a minimálbér emelés, ez 443 ezer dolgozót jelent és 21%-ot a garantált bérminimum emelés, azaz 436 ezer főt.

A **vállalati szférában** összesen 879 ezer foglalkoztatott bérét kellett emelni, míg az állami szektorban (közszolgáltatást ellátók) az emelés 230–250 ezer főt érintett. Megjegyezhető, hogy természetesen azok bérét is emelni kellett, akik eddig valamivel a legkisebb bérek felett kerestek, de most az új kötelező bérminimum meghaladta az eddigi bérüket. A kötelező emelésben azonban nem szerepel az 1 millió önálló vállalkozó és cca. 150 ezer közfoglalkoztatott sem!

A **szektoronkénti** számok is érdekesek, azaz az egyes ágazatokban mekkora volt a kötelező emelésbe tartozók aránya:

- a mezőgazdaságban a foglalkoztatottak 48%-a, (itt a minimálbéresek aránya 31%, garantált bérminimumot kapóké 17%)
- a feldolgozóiparban 44,5% – (kb. 50–50%-ban a minimál és a garantált minimum), de ezen belül nagyon rossz helyzetben van a ruhaipar, 57%, az élelmiszer-, italipar és dohány gyártás 53%, a gép-, berendezésgyártók is
- az építőiparban 51,4% (itt óriási a feketemunka is!)
- a szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás 64,7%
- az adminisztratív, szolgáltatás-támogató tevékenységek (takarítás, épület üzemeltetés)
- de 20% alatt van a pénzügyi – biztosítási szektorban, villamos-, gőzellátásban, gyógyszergyártásban érintett foglalkoztatottak aránya.

Területenként jelentősek az eltérések, Budapesten minimálbér emelésben részesülhet a foglalkoztatottak 32%-a (Közép-Magyarországon 34,2%), Észak-Magyarországon cca. 50% körül, Közép- és Nyugat-Dunántúl cca. 40%-a, de pl. Békés megyében 60%.

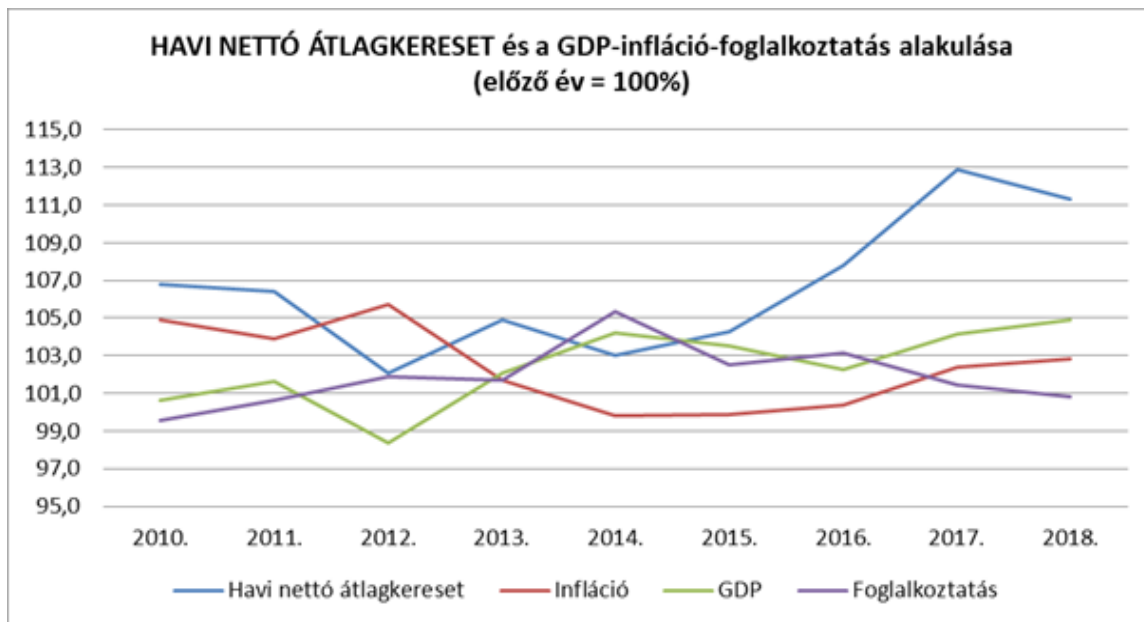
Vállalatnagyság szerinti arányok: 50–250 fő között a foglalkoztatottak 44%-a, 251–500 fő között 39%-a, 500 fő felett 33%-a, míg 1000 fő felett 25%-a kap minimálbér emelést.

² Forrás: A BÉRMINIMUM emelésekkel kapcsolatban Pénzügyminisztérium által végzett elemzés – amelyet a KSH adatai alapján 2019 végén készített

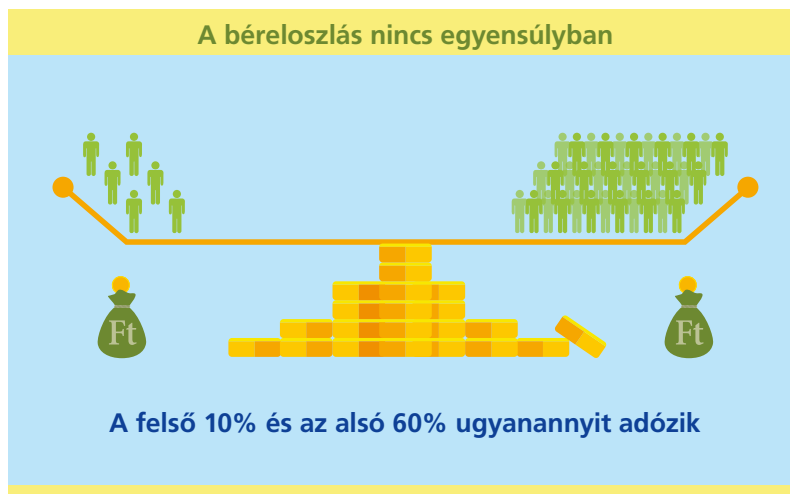
Tulajdoni arány szerint: a hazai tulajdonú vállalkozásoknál a dolgozók 49%-a, a külföldi tulajdonúaknál 27%-a kap legkisebb bért!

NÖVEKVŐ BÉREK, BÉREGYENLŐTLENSÉG ÉS BÉRSZÍNVONAL

Az adatok alapján jól látszik, hogy a felső kereseti tizedbe tartozók, azaz a legjobban keresők 2018-ban annyit visznek haza, mint a társadalom alulról számított tizedeinek majd kétharmada (65%). Másként mondva, ez azt jelenti, hogy 428 ezer ember bérjөvedelme megegyezik mintegy 2,8 millió fő keresetével.



Forrás: KSH, Policy Agenda szerkesztés



2018-ban – a megelőző évhez hasonlóan – változatlanul jelentős az eltérés, azaz a munkaviszonyból és az egyéb címen is bér jellegű jövedelmet szerzők csoportjába sorolható munkavállalóknak 65%-a keres annyit, mint a felső 10%-ba soroltak. Vagyis az egyéb bérjövedelmek megszerzésének lehetőségei egyáltalán nem mérsékeltek 2018-ban sem a béregyenlőtlenséget.

Fontos megjegyezni, hogy a hosszú ideje meglévő egyenlőtlenséget változatlanul konzerválja az egykulcsos adórendszer. A felső 10% bérjödélmi előnyeit pedig fokozhatja a felgyorsuló infláció, és az egyre gyengébb forint árfolyam is, így a legálisan megszerezhető jövedelmek tekintetében a dolgozói társadalom nagyobbik része vesztes.

Az eddigi minimálbér-emelések után változatlanul torz bérszerkezetű az ország, vagyis az átlag fizetések többsége nem a minimálbér környékén maradt.

Ez is oka annak, hogy kétségek/bizonytalanságok övezik a foglalkoztatási, és ehhez kapcsolódó kereseti statisztikákat, hiszen az adóbevallásokból számítva 2,9 millió fő volt az, akikről kijelenthető, hogy bevallott jövedelmük alapján legalább havonta megkereshette a 8 órás munka után járó minimálbért.³

³ Ennek társadalmi aspektusáról szólnak a Policy Agenda elemzései a béregyenlőtlenségről, és az átlagbér-mediánbér közötti jelentős távolságról

A KÖZSZFÉRA BÉRHELYZETE 2019-BEN

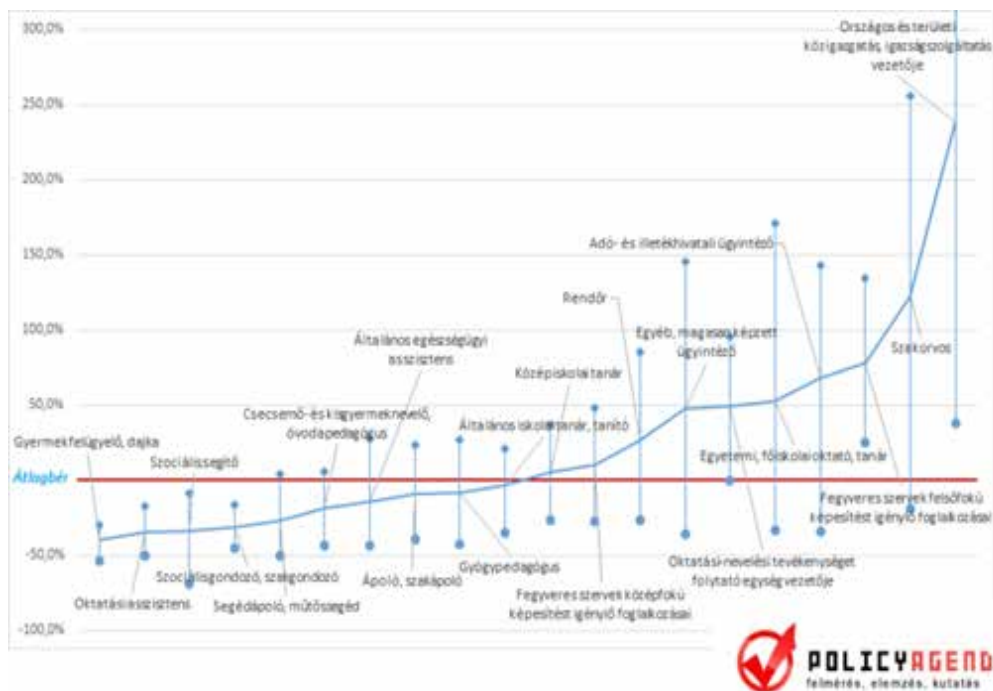
Az elmúlt években több területen is életpályamodellt vezetett be a kormány a közszférában. Ugyanakkor folyamatosan lehet olvasni munkaerőhiányról, néhol már a szolgáltatási színvonal visszaeséséről.

JELENTŐS BÉRKÜLÖNBSÉGEK, SOKAN ÁTLAGKERESET ALATT

Kiválasztottuk azt a 20 munkakört, amelyek a létszámot tekintve leggyakoribbak a közszférában és ezeknél megnéztük, hogy 2019 februárjában hogyan alakultak a keresetek, illetve milyen volt az adott munkakörön belül a bérek eloszlása, illetve a KSH által számított bruttó átlagkeresethez való viszonya.

A létszám alapján kiválasztott TOP 20 munkakörben dolgozók 54%-a átlagbér alatt keresett. Természetesen nagyon jelentős a differencia az egyes foglalkozások között. Miközben a fegyveres szervek felsőfokú képesítést igénylő munkaköreinél csak a dolgozók 3%-a keresett átlagkereset alatt, addig a gyermekfelügyelők, dajkák esetében ez az arány 99%.

A leggyakoribb foglalkozások (FEOR alapján) a közsférában (átlagbér, alsó és felső tized határa)



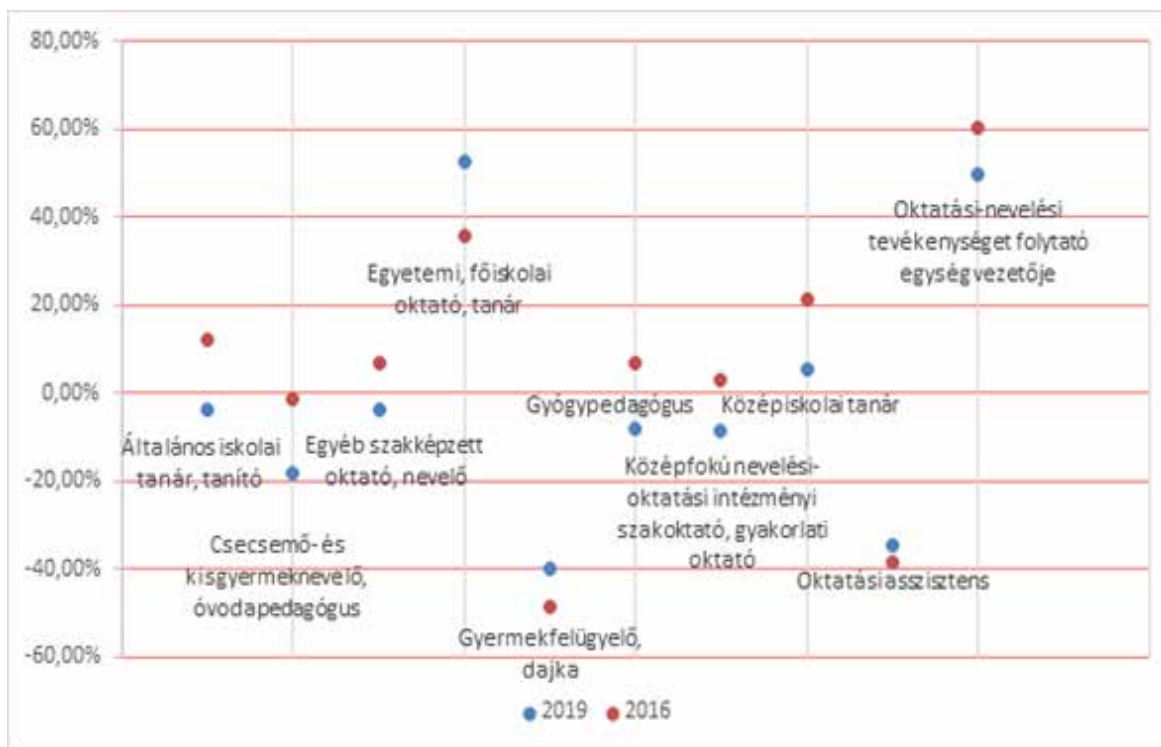
Az egyes munkakörök esetében jelentősen oszlik meg a keresetek aránya. Azaz az adott foglalkozások átlagkeresetén belül esetenként nagyok az eltérések és óriási a különbség az adott nemzetgazdasági átlaghoz viszonyítva, illetve az adott foglalkozásúak körében az alsó és felső 10%-nak a kereseti határa között.

Például az általános iskolai tanárok, tanítók néhány százalékkal a nemzetgazdasági átlagkereset alatt keresnek. Amennyiben keresetük alapján tizedekre osztjuk a tanárokat, akkor 2019 februári adatok szerint az alsó 10%-nál 35%-kal volt alacsonyabb a kereset az átlagbérhez képest, míg a felső 10%-nál

ez 21%-kal magasabb volt, mint az átlag. Ez alapján a tanárok 57%-a nemzetgazdasági átlagbér alatt keresett. Ezzel szemben a szakorvosok esetében már csak 12% keresett átlagbér alatt, míg a szakorvosok kereseti átlagbére 122%-kal meghaladta a nemzetgazdasági átlagot.

Változás történik az oktatás területén, a 10 leggyakoribb foglalkozás esetén érezhetően szóródnak a keresetek az átlagbérhez viszonyítva 2019-ben, ahogy az 2016-ban is volt.

Az oktatás területén dolgozók bérének változása az átlagbérhez képest



Forrás: Policy Agenda, 2019

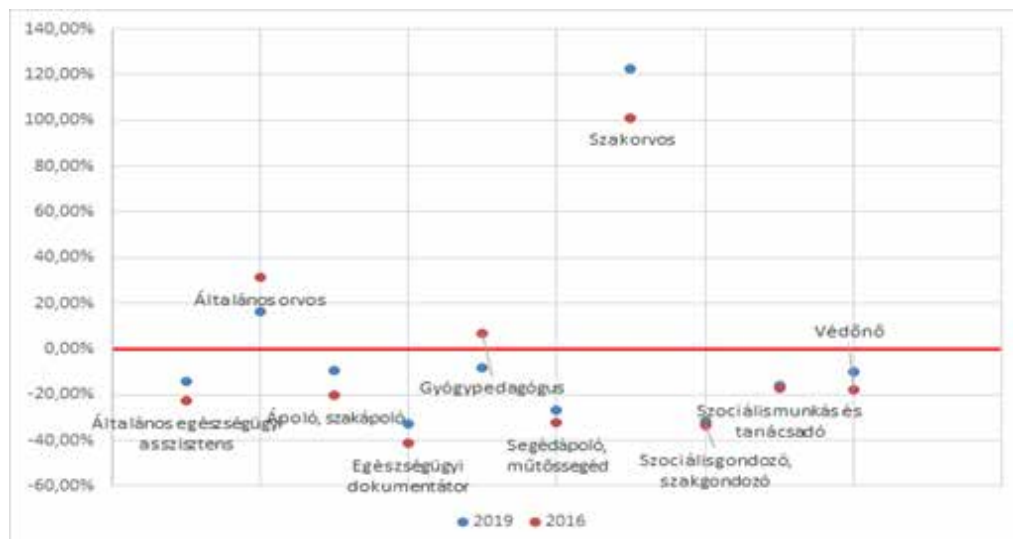
2017-től kezdődően jelentős minimálbér és garantált bérminimum emelés kezdődött, és ez különbözőképpen hatott az egyes foglalkozások között. Miközben az egyetemi oktatók bére „távolodott” az átlagbértől az elmúlt időszakban, addig az általános iskolai tanárok, tanítóké éppen ellenkező irányba mozdult le, és kisebb lett, mint az átlagbér.

Az általunk vizsgált 10 foglalkozásnál hét esetben az történt, hogy a nemzetgazdasági béremelési hullám hatására az ott dolgozók pozíciója rosszabb lett a nemzetgazdasági átlaghoz képest.

Az egészségügy területén is elmaradt a dolgozók keresetének a javulása a nemzetgazdasági átlaghoz képest. Az általános orvosok, és a gyógypedagógusok esetében pedig negatív irányú változás történt.

Ugyanakkor jól mutatja az ágazati bérek problémáját, hogy az ezekben a foglalkozásokban dolgozóknak még most is 76%-a keres a nemzetgazdasági átlagbér alatt, sőt ez az arány az oktatás területén 60%.

Az oktatási területen dolgozók bérének változása az átlagbérhez képest



Forrás: Policy Agenda, 2019

KÖZIGAZGATÁSI ÜGYINTÉZÉS⁴

A munkavállalói érdekképviseltek több éve arra hívják fel a figyelmet, hogy a munkaerőhiány a közigazgatásban a szolgáltatás minőségének visszaesésével járhat.

A közigazgatás és a társadalom egyik leglátványosabb kapcsolódási pontja, amikor ügyintézés miatt el kell mennie az embernek a kormányhivatalok, járási hivatalok, vagy kerületi hivatalok valamelyikébe. 2019 közepén több sajtóhír is megjelent arról, hogy a sorok csökkentéséért, vagy egyáltalán a korábban megállapított nyitvatartási idők betartása érdekében a fővárosba kellett „átirányítani” hivatali dolgozókat.⁵

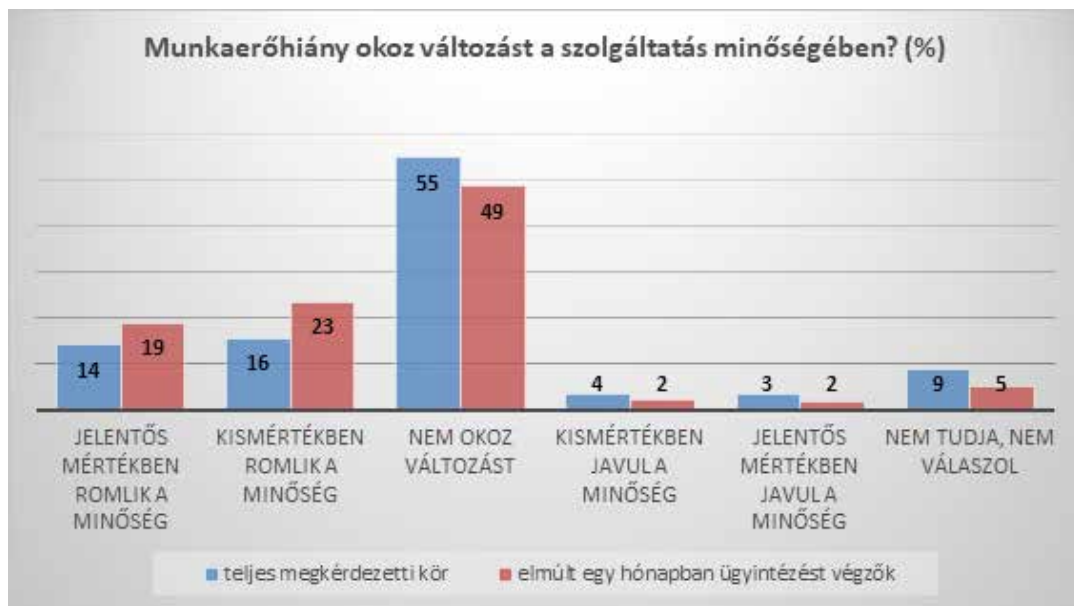
A megkérdezettek abszolút többsége (55%) nem érezte a szolgáltatás minőségének változását az ügyintézés során, de 30%-uk mondta azt, hogy valamilyen mértékben romlik a szolgáltatás minősége. Fontos hozzátenni, hogy az emberek jelentős része nem túl gyakran jár ügyintézés miatt a hivatalok valamelyikébe. Amennyiben csak azoknak a válaszait nézzük, akik saját bevallásuk szerint az elmúlt egy hónapban voltak „ügyet intézni”, ott már rosszabb az arány. 42%-uk szerint ugyanis romlott a minősége a szolgáltatásnak. Közülük 45% mondta azt, hogy jelentős mértékűnek érzik a szolgáltatás minőségének romlását.

Az ügyintézés minőségének 5-ös skálán történő értékelésekor a teljes lakosságra számítva 3,9-es átlag jött ki. Amennyiben csak azok véleményét nézzük, akik az elmúlt hónapban kerültek kapcsolatba valamelyik hivattal, akkor is 3,8 ez az átlag.

A munkaerőhiány egyik okozója az alacsony bérszínvonal, következménye pedig a dolgozói túlterheltség. A szolgáltatásokat igénybevevők 67%-a azt mondta, hogy túlterheltnek tartja/gondolja a hivatali ügyintézőket (amennyiben a véleménnyel rendelkezőket nézzük csak, akkor ez az arány 76%).

⁴ A Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezetének (MKKSZ) megbízásából a Policy Agenda kutatást készített arról, hogy mi a véleménye az embereknek a kormányhivatali-, járási-, kerületi hivatali ügyintézésről. Érzik-e a választók, hogy a szolgáltatás minősége csökkenne, és kit tartanak ezért hibásnak

⁵ A kutatás 1000 fő válasza alapján, telefonos adatfelvétellel zajlott 2019. szeptember 10. és 17. között. A kapott adatokban szereplőket kor, nem és iskolai végzettség alapján súlyoztuk, így vált reprezentatívvá a minta. A kutatás hibahatára (50%-os válaszok esetén) +/-3,1%.



Forrás: Policy Agenda, 2019

A válaszadók 38%-a szerint „egy esetleges béremelés” csökkentené a munkaerőhiányt, és javulna a szolgáltatás színvonala. További 17% pedig azt gondolja, hogy a szolgáltatás minőségére pozitív hatást gyakorolna egy ilyen lépés, de nem csökkenne ettől a munkaerőhiány.

DOLGOZÓI SZEGÉNYYSÉG

A LÉTMINIMUM ÉS A TÁRSADALMI MINIMUM

A 2018-ban a létminimum egy fogyasztási egységre számított átlagos értéke havonta 94.820 Ft volt. A tipikus, azaz két aktív korú személyből és két gyermekből álló háztartás létminimumértéke 274.978 Ft-nak felelt meg. E háztartásban az egy főre jutó átlagos létminimumérték 68.745 Ft volt. A különböző háztartástípusokra érvényes egy főre számított értékek 2018-ban az 58,5 ezer és 94,8 ezer Ft közötti sávban szóródtak.

*Létminimum előzetes számításhoz szükséges háttér adatok változása
(előző év=100)*

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
létminimum változása	102,4%	101,8%	99,8%	100,8%	100,7%	102,1%	104,8%*
béremelkedés	104,70%	103,40%	103%	104,30%	106,10%	112,90%	111,30%
nettó minimálbér változása	100,5%	105,4%	103,6%	103,4%	107,3%	114,9%	108,2%
infláció	105,70%	101,70%	99,80%	99,90%	100,40%	102,40%	102,80%
élelmiszer infláció	105,90%	102,80%	99,60%	99,10%	100,70%	102,80%	104,20%

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
létminimum- élelmiszerkosár árának változása	104,9%	100,0%	99,4%	101,2%	101,4%	101,4%	105,7%

Forrás: Policy Agenda, 2019

*becslés (végleges adat 2020 októberében)

A társadalmi minimum azt a szerény fogyasztási szintet jelenti, amely az alapvető szükségletek kielégítésén felül, racionális gazdálkodás mellett olyan javak és szolgáltatások fogyasztására nyújt lehetőséget, amelyek a gazdasági, társadalmi, kulturális fejlettség adott szintjén már tömegigénnyé váltak. Ez a minimum némi átcsoportosítási, tartalék lehetőséget is ad rendkívüli esetekre. A létminimum előzetes adatból kiindulva a társadalmi minimum összege 2018-ban **egy fogyasztási egységre számított átlagos értéke havonta 121.350 Ft volt.**

A háztartás-típusonkénti létminimum-értékeket a fogyasztási egységek háztartás-típusonkénti száma és az egy fogyasztási egységre számított átlagos érték szorzata adja. A tipikus, azaz **két aktív korú személyből és két gyermekből álló háztartás létminimumértéke 351.915 Ft-nak felelt meg.**

A VÁRATLAN KIADÁSOK PROBLÉMÁJA

A Policy Agenda évről-évre vizsgálja a létminimum és a társadalmi minimum értékét, és az ezen a szinten élő háztartásokat. Ebben a kutatásban fontos elem, hogy meghatározzuk a kisebb váratlan kiadásokra vonatkozó összeget. 2019-ben jelentősen növekedett ennek a szintje, de továbbra is a családok körülbelül egyharmada rendelkezik ennek megfelelő összeggel. Jelentősen emelkedett a váratlan kiadáshoz szükséges összeg, de a háztartások csak egyharmadának van erre pénze.⁶

⁶ A Policy Agenda által készített kutatás 1000 fő megkérdezésével (telefonos), reprezentatív adatfelvétellel (kor, nem, területi elhelyezkedés) készült. Az adatfelvétel időpontja: 2019. április 15–30.

Anyagi kiszolgáltatottság

A létminimum mutatja, hogy mekkora jövedelem szükséges egy háztartásnak ahhoz, hogy biztosíthassa tagjai számára a folyamatos életvitellel kapcsolatos szerény – a társadalom adott fejlettségi szintjén konvencionálisan megfelelőnek minősülő – szükségletek kielégítését. Ugyanakkor ez a bevételi szint nem nyújt lehetőséget arra, hogy belső átcsoportosításokkal, vagy ebből félrerakott megtakarításokkal legyen lehetőség tartalék képzésére, és váratlan kiadások finanszírozására.

Az, hogy mekkora tartalék lenne kívánatos, nyilvánvalóan háztartásonként eltérő. A váratlan kiadás definíciója nem objektív, hiszen például egy betegség miatti jövedelemcsökkenés családonként eltérő mértékű anyagi problémát jelent. Ugyanígy különbözik az is, hogy kinek milyen nagy, szabadon rendelkezésre álló pénzügyi tartalék jelenti a megnyugtató hátteret.

A Policy Agenda által készített kutatás szerint a háztartások szintjén 2019-ben a kisebb váratlan kiadások fedezetére nagyságrendileg 476 ezer forintra lenne szükség. Azaz ekkora összegnek kellene rendelkezésre állni ahhoz, hogy ne rendítse meg egy ilyen váratlan eset a háztartás költségvetését, azaz a család ne kényszerüljön arra, hogy külső forráshoz kelljen nyúlni.

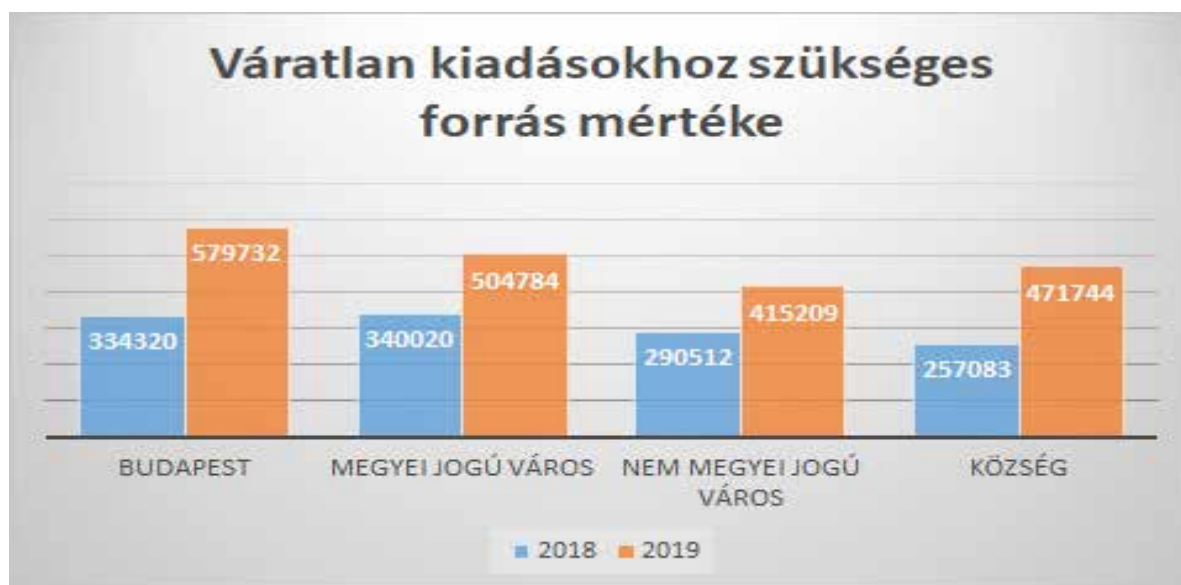
Ez a 476 ezer Ft jelentősen magasabb, mint a 2018 évben mért 297 ezer forint összeg.

A jelentős növekedésben szerepet játszik olyan tényező, mint a szubjektív inflációs érzés, vagy akár a – kisebb váratlan meghibásodásokhoz, javításokhoz kapcsolódó – szakemberhiány miatti jelentős drágulás a szolgáltató szektorban.

További ok lehet, hogy jelentősebben emelkedett az átlagérték az alacsonyabb elvárt összeget megjelelők körében. Ha az elvárt tartalék alapján ötödökre osztjuk a társadalmat, akkor a 2018-as adatok szerint az első ötöd átlaga még 71 ezer forint volt, és ez 2019-ben már 150 ezer forintra növekedett. Ezzel szemben a felső ötödben csak 46%-os volt az emelkedés (892 ezer forintról 1,3 millió forintra).

Az egy-két fős háztartásban ez az összeg 375 ezer forint (2018-ban 257 ezer forint volt), míg a három-négy fős családoknál meglepően magas, már 500 ezer forint (2018-ban 359 ezer forint volt). Érdekes módon az ötfős és annál nagyobb háztartásoknál csökken ez az összeg és körükben 432 ezer forintot (2018-ban 284 ezer forintot) jelöltek meg a váratlan kiadásokhoz.

Településtípusok esetén is jelentős különbségek vannak. Míg a budapesti háztartások 580 ezer forintos kívánatos szintet jelöltek meg, addig a községekben ez lecsökken 471 ezer forintra. A 23%-os különbség (2018-ban is ekkora volt) önmagában nem magyarázható az árakkal, sokkal inkább egy anyagi-jóléti pozícióval van összefüggésben.



Forrás: Policy Agenda, 2019

A mintegy 300 ezer forint átlagos „elvárt” tartalék szintjére 2018-ban a válaszadók 34%-a mondta azt, hogy van ekkora mobilizálható megtakarítása. A 2019-ben mért átlagos megtakarítási értékhez is szinte pontosan ugyanilyen arányban (35%) tartoztak azok, akik biztonságban érzik magukat,

mert van ekkora megtakarításuk. Ez az arány a fővárosban élőkénél 33%, a községekben pedig 35%. Az egy-két fős háztartások esetében 32%-a, míg az öt és annál nagyobbaknak 34%-a mondta, hogy van akkora tartaléka, amelyet elvárt megtakarításként jónak tartana.

Összességében a magyar társadalom mintegy kétharmada úgy érzi, hogy nincs anyagilag felkészülve arra, ha kisebb váratlan kiadást kell finanszíroznia. A Budapesten élők szubjektív anyagi biztonság-érzete az egyik legalacsonyabb. Ez a korábbi évben egyáltalán nem volt jellemző.



A NYUGDÍJKORÚAK HELYZETE

A KEZDŐ NYUGDÍJAK ÉS A NYUGDÍJRENDSZER KRITIKÁJA

2019 év elején 2.584 ezer fő részesült Magyarországon nyugdíjban vagy egyéb nyugdíjszerű ellátásban, azaz az összes népesség 26,4%-a.

A nyugdíj és nyugdíjszerű ellátásra fordított kiadások a 2019 évi költségvetésben 3.451 milliárd Ft-ot értek el, ez az összes tervezett kiadás 16,8%-át, míg a GDP-nek 7,9%-át teszi ki. A nyugdíj és nyugdíjszerű ellátásoknak a havi összege 2019-re az évi folyamatos kiegészítések következtében 124.175 Ft-ra nőtt. A havi öregségi nyugdíjak összege az ezredforduló 39.380 Ft-os és a 2010 évi 97.259 Ft-os értéke után 2019 januárjára 138.591 Ft-ra nőtt.

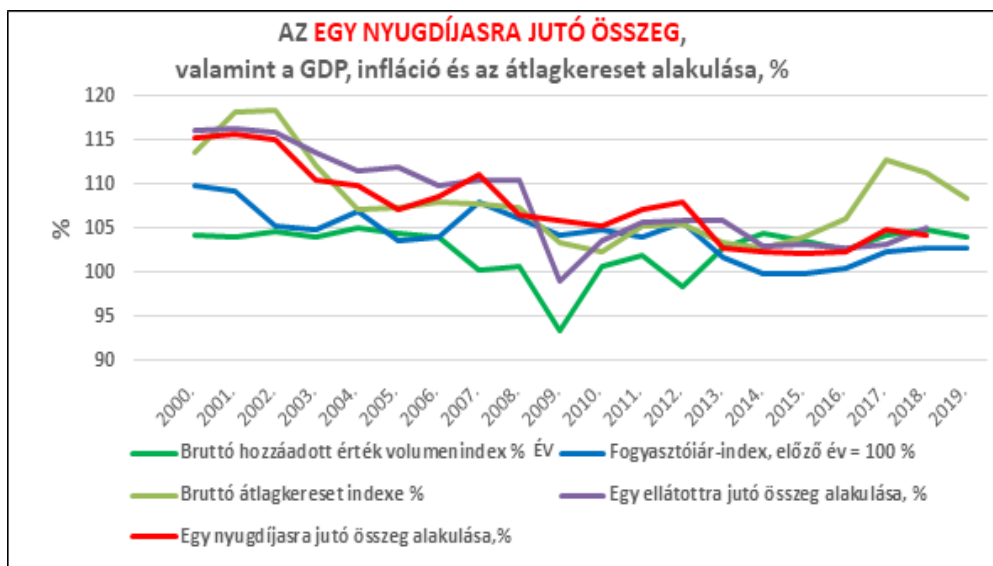
A jelenlegi nyugdíjhelyzet szinte a napi politika szintjén állandó téma. Főbb jellemzői a következő megjegyzésekkel körvonalazható:

- a legalacsonyabb öregségi nyugdíj még mindig 28 500 Ft.
- a legmagasabb nyugdíj jelenleg több mint 2 millió Ft havonta, ezt idén már 2 vagy 3 fő is megkapja.

- az elmúlt 5 évben, míg a hivatalos átlagos munkabérek 60%-kal emelkedtek, ugyanebben az időben a nyugdíjaknak az értéke csupán 14%-kal nőtt, romlik a „helyettesítési arány”.
- 2015-től egy új típusú, kezdő nyugdíj érvényesül. Aki most megy nyugdíjba, az ugyanolyan szolgálati idővel és ugyanolyan átlagbérrel 25%-kal magasabb nyugdíjban részesülhet, mintha 2015-ben ment volna nyugdíjba.

Valamennyi, a nyugdíjkérdésben érintett szervezet folyamatosan napirenden tartja az általa fontosnak tartott változtatási igényeket. Egyértelműnek tűnik, hogy szükség lenne a nyugdíjrendszer átgondolására abból a szempontból is, hogy milyen nyugdíjkorrekciós programot kellene/lehetne indítani. Ebben a programban az alábbi teendőket javasolják:

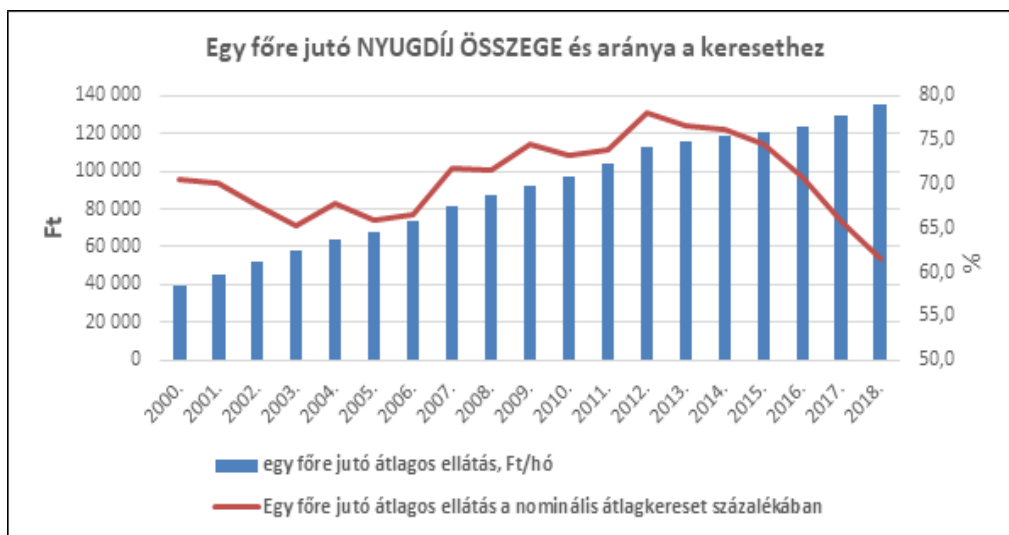
- rendezni kell a nyugdíjjogi igazságtalanságokat,
- a nyugdíj-megállapítási rendszer újjáalakítását el kell végezni,
- el kell érni, hogy a jelenlegi inflációhoz igazított nyugdíjemelések helyett egy vegyes és a bérkövetést mindenképpen figyelembe vevő indexállással történjen minden évben a nyugdíjak emelése.



Forrás: KSH, PA szerkesztés 2019

A REÁLÉRTÉK MEGŐRZÉSE

Érezhetően lecsökkent a nyugdíjaknak az átlagkeresethez viszonyított aránya. A nyugdíjak költségvetési finanszírozása, finanszírozhatósága mindig is az alapvető feltételt jelenti bármilyen változtatási javaslatához. Az elemzések alapján látható, hogy a társadalmunk eltartóképessége lassan kifulladásra kerül, és komoly nehézségeket jelent majd az idős korúak ellátása az aktív korosztályok számára, amit a demográfiai folyamatok és előrejelzések meg is alapoznak. Valamennyi, az átlagnyugdíj emelésére és az eddigi évenkénti kompenzáció javítására irányuló lépés a nyugdíjassza eddigi közel nullszaldós létének szükségszerű megváltozásával jár.



Forrás: KSH, PA szerkesztés, 2019

A költségvetés belső átcsoportosítási lehetőségei – feltehetően – végesek. Ezért a nyugdíjbevételek emelése lehetne az egyik út, de ez a dolgozói és vállalati terhek jelenlegi szintjének növelésével nem látszik megoldhatónak.

A meglévő nyugdíj-előtakarékossági rendszerek mellett a nyugdíjasok számára érdekes és feltehetően jelentős változás lehet az állami támogatású nyugdíjcélú állampapíroknak a bevezetése. 2019-ben

elhalasztották a tervezett új nyugdíjcélné kötvénykonstrukció bevezetését. Kérdéses, hogy ennek a hosszú futamidejű nyugdíjcélné kötvénynek a bevezetésével vajon a jelenleg is meglévő nyugdíj-előtakarékossági rendszer három másik eleme megváltozik-e, milyen módosítások történnek az önkéntes nyugdíjpénztáraknál, a nyugdíjbiztosításoknál, illetve a nyugdíj-előtakarékossági számlákban az ún. NYESZ-ben.



A MUNKA VILÁGÁNAK FONTOSABB ESEMÉNYEI

VÁLTOZATLAN A MINIMÁLBÉR EMELÉSÉNEK SOK ZAVART OKOZÓ HATÁSA...

Magyarországon mintegy 1,1 millió foglalkoztatottat érint a kétfajta minimálbér. Egyharmaduk a minimálbért, míg a kétharmaduk a magasabb ún. garantált bérminimumot kapja. Az SZJA adatbázisából összeállítható 4,28 millió munkaviszony alapján jövedelemben részesülők szerint a foglalkoztatottaknak

- 32%-a még a minimálbért sem kereste meg havi átlagban;
- 45%-uk a minimálbér és a KSH által közölt átlagbér közötti értéket vitte haza;
- 23%-uk keresett az átlagbér felett. Ez utóbbi azt jelenti, hogy 2018-ben éves szinten kb. 997 ezer dolgozó keresett az átlagbér felett.

A minimálbérhez sok szociális jellegű ellátás kötődik, sőt pl. a munkanélküli ellátást, a keresőképtelenség idejére fizetett ellátást (táppénz) is a minimális bér maximumában korlátozzák. Egy korrekció sokféleképpen alakíthatja a konkrét kifizetések nagyságát. Lényeges szempont az államháztartás helyzete, a kiadások és az emelt összegekből származó bevételek alakulása. Komoly számításokat igényel az, hogy milyen ellátórendszeren keresztül hatása lehet egy bérváltoztatásnak.

A kötelező béremelések okozta bértorlódás feloldását a szakszervezetek 2019-ben is igyekeztek elérni, változó sikerrel, de több ágazatban két számjegyű béremeléssel. Elsősorban természetesen azokban az iparágakban, ahol nagyon égető a szakemberhiány, pl. a kereskedelemben és a telekommunikációs cégeknél. A béremelési hajlandóság az adott cég piaci helyzetétől és hatékonyságától függ, ezért azonos ágazatokban is eltérő mértékű béremelések történhetnek.

Jelentős magyarországi probléma a közsféra bérezési helyzete. Minimálbért, vagy garantált bérminimumot a közsférában, közszolgáltatásban összesen mintegy 230 ezren kapnak. A „bértorlódás” ebben a körben 470 ezer embert érint. A jelenlegi bértábla alapján a közszolgáltatásban egy 30 év alatti, felsőfokú végzettségű a garantált bérminimum emelése miatt, ugyan annyit kap, mint egy 8 osztályt végzett és valamilyen tanfolyamot elvégzett kollégája. A szociális ágazatban a béremeléseket egyelőre pótlékokkal helyettesítették, amik adhatók, de bármikor el is vonhatók. A közsféra átlagbérei 30–40 ezer forinttal elmaradnak a versenyszférától, ugyanakkor az állami vállalatoknál – ha van rá fedezet – a bértábla felett is fizethetnének a cégek.

A „bértorlódás” megoldásának lehetséges módja a gazdálkodás pénzügyi helyzetének javítása, a béremelésekre fordítható összegek emelésének a megvalósítása. Ehhez pedig magasabb termelékenység, sokkal jobb versenyképesség kell.

A hazai szakszervezetek számára komoly eredmény és biztosíték a minimálbér rendszere, amely még jelenlegi formájában is „európai érték”. A versenyszférában mintegy 800 ezer foglalkoztatott munkajövedelmét alapvetően meghatározó rendszer ez a – rendszeres növekedéssel – direkt módon kialakított folyamat. Az elmúlt években pedig érezhetővé váltak az emelések tovagyrúzó hatásai. A magyarországi több százezer mikro- és kisvállalkozás gazdálkodását (sőt létét!) alapvetően befolyásolja az, hogy az 2016 óta több mint 50 százalékkal nőtt a garantált bérminimum. Nyilvánvaló, hogy az alacsony inflációs várakozások hatására a bértárgyalások során a munkavállalók kevésbé érdekeltek magasabb nominális bér iránt, vagyis egy erősödő inflációs várakozás komolyan változtathatja a bérek és az infláció közötti kapcsolatot.

A magyarországi versenyszféra érdekvédelmi szervezetei az itthon működő több ezer külföldi vállalkozásnál működő szakszervezetekkel együtt a kiemelten foglalkoznak és keresik a tisztességes bérek elérésére, az elmaradásban lévő térségek dolgozóinak bérfelzárkóztatására szolgáló lehetőségeket.

Az eddigi gyakorlat szerint egy-egy vállalatcsoport valamennyi munkavállalója számára jobb munkafeltételeket és béreket lehet teremteni, mint ha mindenhol csak a helyi feltételeket veszik alapul. A **kollektív béralkuk** eredményeit fontosnak tartják kiterjeszteni a nagyvállalatok beszállítóira is. Az érdekvédelmi munka egyik legfőbb kérdésének tartják, hogy a minimális órabér a Szociális Chartának megfelelően érje el az uniós átlagbér 60 százalékát, ami ma majdnem 12 euró. Ettől a német cégek még majdnem 3 euróval vannak lemaradva, a magyar vállalkozások pedig csak 2,6 eurós (842 forintos) órabérrel „dicsekedhetnek”.

KÖLTSÉGVETÉS'20: ISMÉT KEVESEBB PÉNZ JUT A FOGLALKOZTATÁSI PROBLÉMÁK KEZELÉSÉRE

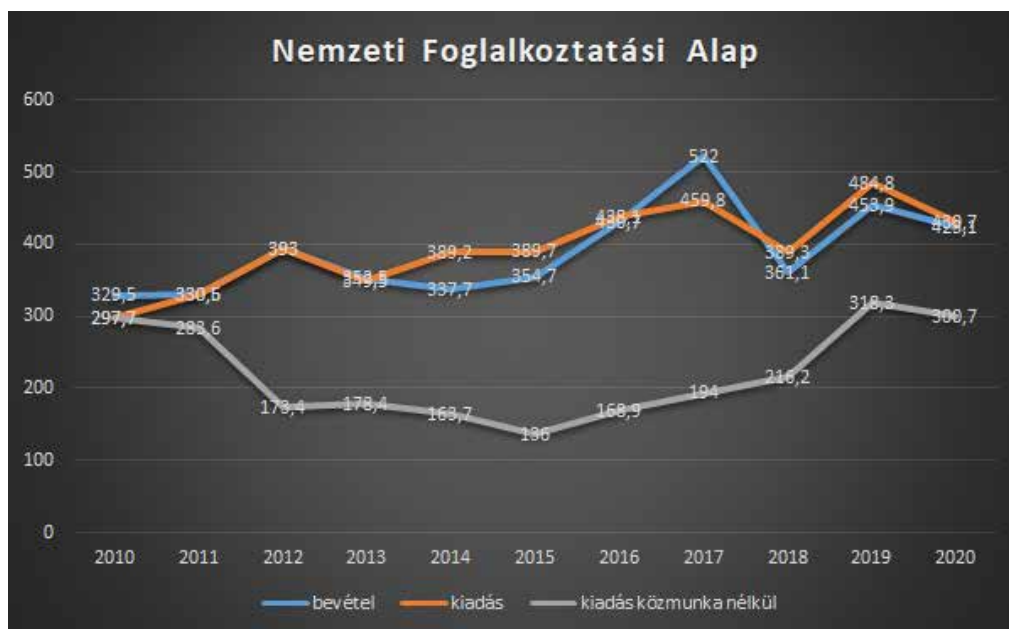
A Nemzeti Foglalkoztatási Alap célja, hogy az állam az adófizetők pénzéből, a foglalkoztatás javítását, a munkanélküliség kezelését és a képzési rendszer fejlesztését segítse elő. Az NFA egyik bevételi része a munkajövedelem utáni befizetések. Az egészségbiztosítási- és munkaerőpiaci járulék egy része, valamint a szociális hozzájárulási adó, szintén évente megállapított része az egyik ilyen jellegű bevételi forrás. A másik forrása pedig a szakképzési hozzájárulás teljes egésze. Ezekből, illetve lényegében az Európai Uniótól kapott visszatérítésekből „működik” a Nemzeti Foglalkoztatási Alap.

Az NFA három feladata:

- a már munkanélküliek számára támogatást kell nyújtania a munka kereséséhez (kiegészítve egy átmeneti pénzügyi segítséggel),
- a helyi foglalkoztatási krízisek kezelését, új munkahelyek létrehozásának ösztönzését kell biztosítani.
- ezek mellett harmadik feladatként a szakképzéshez, átképzéshez szükséges forrásokat biztosítja, a programokat menedzseli.

Azt pedig, hogy mennyi az Alap pontos bevétele, az éves költségvetésben döntenek el. Valójában semmilyen köze sincs ahhoz, hogy mennyien dolgoznak, vagy mennyi a munkaadók, munkavállalók be-

fizetése. Ugyanis a kormány akár már előre elvonhat ebből a pénzből. A 2019-ben tervezett 2020 évi költségvetés szerint ez meg fog történni, mivel 71 milliárd forintot (a teljes kiadási oldal 16%-át) a központi kasszába be kell fizetnie a Nemzeti Foglalkoztatási Alapnak.



Forrás: Policy Agenda, 2019

Az adatok azt mutatták, hogy 10 év alatt 100 milliárd forinttal emelkedett az NFA bevételi oldala. Miközben az egészségbiztosítási- és munkaerőpiaci járulék NFA-t megillető hányada nominál értéken csak 27%-kal emelkedett, ugyanezen időszakban az átlagbér 95%-kal nőtt. Amennyiben a foglalkoztatotti létszám bővülését nem számoljuk, akkor is jelentősen növelni kellett volna a munkaerőpiaci járulékból beszedett pénzeket.

HOGYAN CSÖKKENTETTE AZ ÁLLAM A MUNKAVÁLLALÓI JOGOK ELLENŐRZÉSÉT?

A kormányfő a 2019 évi gazdasági évnyitón ismertetett elképzelései, és különösképpen az MNB versenyképességi programja felszínre hozott egy vitát a munkaerőpiaci tartalékok mozgósításáról. Ennek kapcsán kevés szó esik a gazdaság kifehéritése mellett arról, hogy mit lehetne kezdeni a munkakörülmények (benne a munkavállalók jogainak védelmével) javításával.

A munkaügyi ellenőrzés rendszere egyrészt megpróbálja kiszűrni azokat a foglalkoztatókat, akik a jogszabályok megkerülésével csökkentik a közterheiket, ezáltal az állam működtetésének terheit áthárítják más adózókra. Másrészt feladata lehet, hogy védje a munkavállalókat a munkáltatói visszaélésekkel szemben. Ez utóbbi még akkor is igaz, ha bizonyos jogszabálysértések esetén a munkavállaló ténylegesen tud(hat) arról, hogy nem legálisak a foglalkoztatásának körülményei. Ugyanis sok esetben a dolgozó, ha fel akarna ez ellen lépni, akkor sem tudna igazán.

Az állam a hatósági ellenőrzéseken keresztül gyakorol nyomást a cégekre. 2018 első három negyedévi tényadatai alapján számolva ennek csupán a foglalkoztatói kör 1,2%-ánál volt ellenőrzés. A gazdasági válság kitörésének évében (2008-ban) ez az arányszám még 3% volt. 10 év alatt tehát jelentősen csökkent annak a valószínűsége, hogy egy cég bekerül az állami hatóság látókörébe.

Ennek az állami ellenőrzési funkciónak társadalmi szempontból az a feladata, hogy mérsékelje a dolgozók kiszolgáltatottságát. Ez az ellenőrzési funkció csökkent. 2008-ban még a dolgozók 8,6%-át foglalkoztatták olyan cégnél, amelyet vizsgáltak, 2018-ra ez az arány lecsökkent 1,6%-ra.

⁷ A Policy Agenda megvizsgálta, hogy milyen változás látszik az állami ellenőrzési rendszer működésében (2019 március 6.)



Forrás: Policy Agenda, 2019

A szabálytalan foglalkoztatás szempontjából a leginkább érintett cégek a néhány főt foglalkoztató kisvállalkozások. Az állami hatósági ellenőrzések statisztikájából nem olvasható ki, hogy mely létszám-kategóriákban voltak ellenőrzések, de az átlagos foglalkoztatói méret jelentősen csökkent. Miközben 2008-ban még az egy ellenőrzött munkáltatóra 9 munkavállaló jutott, 2018-ban már csak 4. Azaz az ellenőrzések súlypontja áttolódott a mikro-, vagy kisvállalkozásokra, és még a darabszámuk is jelentősen csökkent.

Szemléletes példa a munkaügyi ellenőrzés szükségességére a **túlóra ellenőrzése**. A 2018 végén elfogadott *Munka Törvénykönyve* módosítás felhívta a figyelmet a túlmunka kérdésére. Papíron alig túlórázik a magyar munkavállaló. Legalábbis a 2016. évi egyéni bér- és kereset statisztikai adatok alapján a versenyszférában csupán a dolgozók 17%-a túlórázott, míg a közsféra esetében ez az arány 7% volt. Ugyanakkor 2012 és 2018 között 143 ezer dolgozó esetében állapították meg, hogy a munkaidő-nyilvántartás vezetésével problémák voltak. Ez a vizsgált munkavállalói létszám 20%-át jelenti.

CSÖKKEN A KÖZMUNKÁSOK REÁLÉRE

Ez a foglalkoztatás – a bérezést tekintve – eltérően működik, mint a „normál” munkaviszony, hiszen a bérezésében bevezettek egy, a minimálbérnél alacsonyabb kategóriát. 2011-ben a nettó közfoglalkoztatotti bér (nem munkavezető, és szakképesítés nélkül – kb. 85%-a ide tartozik a közmunkásoknak) csupán 78%-át érte el a nettó minimálbérnek. Ez azt jelentette, hogy egy minimálbérrel foglalkoztatott (adókedvezmények nélkül) 13.575 forinttal vitt haza többet, mint egy közfoglalkoztatott.

A közmunkások kimaradtak a 2016 végén kötött kétéves bérmegállapodásból, majd a 2018 végén kötött részleges bérmegállapodásból is. Ennek hatására e foglalkoztatási körben három éve befagyaszta a minimálbér bruttó összege. A tudatos kormányzati lépésnek köszönhetően 2019-ben a közfoglalkoztatottak 80–85%-a a nettó minimálbérnek csupán 55%-át viszi haza. Ez a nyolc évvel ezelőtti 13.575 forint eltéréstől most már havonta 44.868 forintos különbséget jelent.

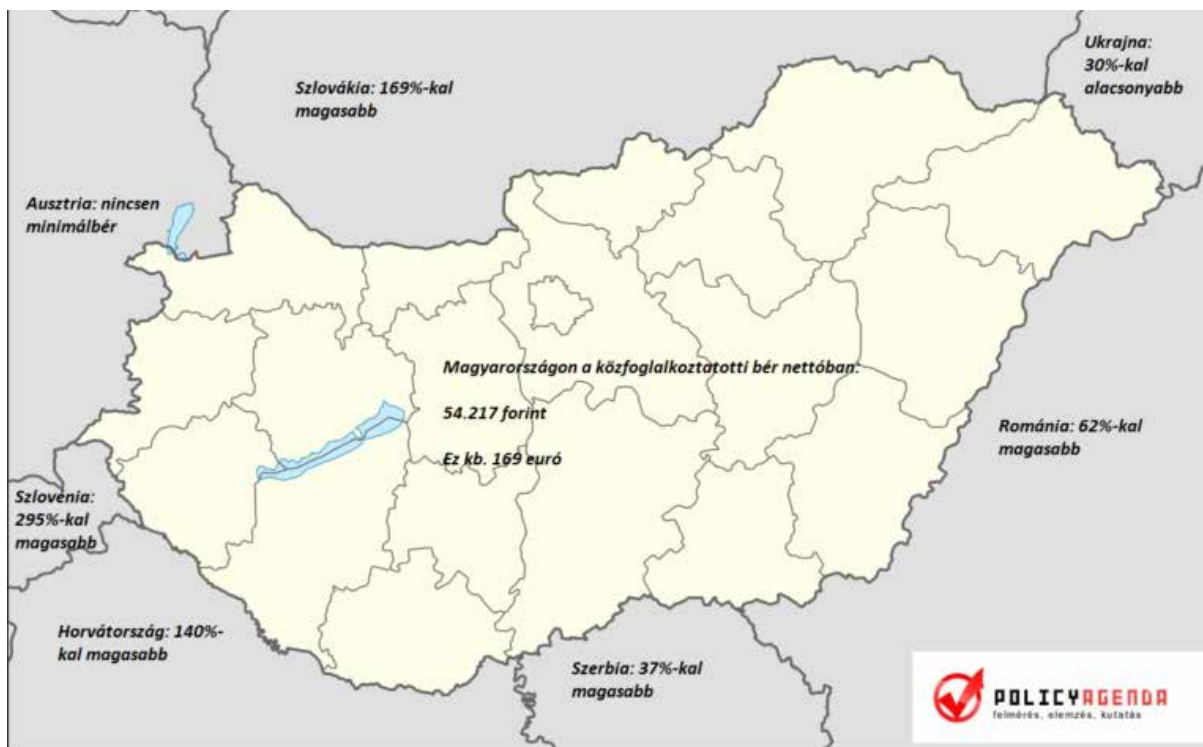
Amennyiben a közfoglalkoztatotti bérek emelkedése és az infláció alakulása szempontjából a 2011-2019 közötti időszakot nézzük, akkor egyértelmű, hogy az idei évtől kezdve reálbércsökkenés van a vizsgált időszakban.

Miközben nettó értékében 15%-kal emelkedett a közfoglalkoztatotti bér, ezalatt 16%-kal emelkedett az infláció (2019-ben a kormány által várt mértékkel számoltunk). Azaz egy közmunkás helyzete a reálbért tekintve romlott az eltelt nyolc év alatt.

Amennyiben csak az élelmiszerárak változását nézzük – hiszen a közfoglalkoztatotti körben ez a meghatározó termékkör –, akkor még rosszabb a helyzet. E területen 21%-os volt az árváltozás az elmúlt nyolc évben, és ez 6 százalékponttal magasabb, mint a közmunkások bérének növekedése. Ebből következően egy közmunkás 2019-ben kevesebb élelmiszert tud megvenni a „közmunkás béréből”, mint 2011-ben. Ez a folyamat nemcsak általában a társadalmi egyenlőtlenséget növeli, hanem a nők és férfiak közötti egyenlőtlenséget is. 2014-ben a közmunkásoknak még 54%-a férfi volt, 2018 októberében ez az arány már csak 43% volt. Azaz a nők kerültek „többségbe”, és ezáltal jövedelmi helyzetük is romlott.

Környező országokhoz képest

A magyar bérrendszerben a közfoglalkoztatotti bér teremtett egy minimálbérnél is alacsonyabb szintet. Euróba átszámolva az látszik, hogy egy magyar közfoglalkoztatotthoz képest egy román minimálbéres 62%-kal keres jobban, míg egy szlovák 169%-kal. Egyedül Ukrajnában van alacsonyabban a nettó minimálbér, mint a magyar közfoglalkoztatotti bér.



Forrás: Policy Agenda, 2019

Ennek a bérkülönbségnek a határmenti övezetekben van elszívó hatása, még akkor is, ha a közfoglalkoztatottak munkaerőpiaci szempontból rossz pozícióban vannak.

A teljes közmunkás-állomány mintegy 56%-a dolgozik a legkisebb településeken, és emellett fontos mutató az is, hogy míg az összes munkavállalási korúnak 31%-a él falvakban, addig a közmunkásoknak 57%-a. A fővárosban és a megyei jogú városokban viszont a munkavállalási korú népesség 37%-a dolgozik, de ezeken a helyeken a közmunkások aránya csupán 10%.

585 település – az összes település 19%-a – olyan, ahol a munkavállalási korú népesség legalább 10%-a közmunkásként dolgozott. Az ország keleti szélén lévő megyék településeinek kb. 40%-a olyan, ahol a közfoglalkoztatottak aránya a potenciális munkavállalókön belül 10% feletti arányt képvisel. Ha Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében csak a falvakat nézzük, akkor az látszik, hogy még a közmunkások létszámleépítése után is 1000 foglalkoztatottból 180 (!) közmunkás. Ezzel szemben Győr-Moson-Sopron megyében 1000 foglalkoztatottból 6 ember közmunkás. Óriási az ország két része közötti eltérés.

A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD HELYZETE

MINIMÁLBÉR ÉS JUTTATÁSOK

A magyarországi **minimálbérek és a garantált bérminimumok** 2018-tól a következőképpen alakulnak:

- 2018-ban: 138 ezer Ft, és 180.500 Ft
- 2019-ben: 149 ezer Ft, és 195 ezer Ft
- 2020-ban: 161 ezer,- Ft és 210.600 Ft
- 2021-ben: 179 ezer Ft és 235 ezer Ft a tervezett érték.

A 2020-ban elérhető **cafeteria elemeket és azok közterheit** pedig a következőképp alakították át:

- Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás: jövedelemként adózik, de igénybe vehető utána adójóváírás (teljes teher jóváírással 49,12 %)
- Egészségpénztár, önszegélyező pénztár – hozzájárulás: jövedelemként adózik, de igénybe vehető utána adójóváírás (teljes teher jóváírással 49,12%)
- Célzott szolgáltatás nyugdíjpénztárba, egészségpénztárba: korlátozás nélkül 38,35%
- Célzott szolgáltatás önszegélyező pénztárba (teljes igénybevétel esetén): korlátozás nélkül 38,17% (a munkáltató nem fizet adót, a munkavállaló egyéb jövedelemként adózik az igénybe vett szolgáltatás után)
- Ajándék utalvány: csekély értékben 38,35%
- Széchenyi Pihenőkártya vendéglátás alszámla: évente 150.000 Ft-ig 32,5%
- Széchenyi Pihenőkártya szállás alszámla: évente 225.000 Ft-ig 32,5%
- Széchenyi Pihenőkártya szabadidő alszámla: évente 75.000 Ft-ig 32,5%
- Sportrendezvényre szóló belépő: évente a minimálbér értékéig adómentes
- Kulturális belépő: évente a minimálbér értékéig adómentes
- Óvoda, bölcsőde: a költségek mértékéig adómentes.

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal 2017. évi adóadatbázisában 5 millió 46 ezer, míg 2018-ban 5 millió 78 ezer adóbevallás szerepel. A 2018. évi SZJA bevallásokban 795 ezer adózónak nem volt egyáltalán munkaviszonyból származó munkajövedelme (továbbiakban munkaviszonnyal rendelkezőknek hívjuk őket). Ebbe az adózó körbe tartozók más jellegű bevételeik miatt adtak be SZJA bevallást.

A maradék 4 millió 281 ezer fő munkaviszonnyal rendelkező közül 309 ezer vallotta azt, hogy fizetett 2018-ban szakszervezeti tagdíjat és/vagy kamarai tagdíjat. Ez az összes munkaviszonnyal rendelkezőnek 7,2 százaléka – azaz 0,2%-kal kevesebb, mint 2017-ben. Az összes tagdíjat fizetőből levonva a 2017-ben is kamarai tagdíjat fizetőket, akkor közelítő becsléssel – a megelőző évi 305–307 ezer helyett – 2018. évben 300–302 ezer szakszervezeti tag volt a munkaviszonnyal rendelkezők közül volt Magyarországon.

Az általunk számított adat összevethető a 2015. évi adattal. Ez a csökkenés érezhető, de fontos felhívni a figyelmet, hogy a két adat „előállításának” módja eltérő, hiszen a KSH 2015. évi felmérése kisebb mintán készült és önbevallásos alapú volt. Az SZJA bevallásokból készült elemzésbe viszont mindenki bekerült, aki adott évben legalább 1 forint munkaviszonyból származó munkajövedelmet

is szerzett. Ez sok esetben egészen biztosan nem egész éves foglalkoztatás utáni jövedelmet jelentett, hiszen a 4,39 millió munkaviszonnyal rendelkező 32%-ának (azaz 1 millió 371 ezer főnek!) nem is volt akkora legális jövedelme éves szinten, amely az éves minimálbérrel legalább egyenlő lett volna.

KIFULLADT A BÉREMELÉSI HULLÁM AZ ÁLLAMI CÉGEKNÉL

Az állami cégek béremeléseit vizsgálva kitűnik, hogy a mindenkori bértárgyalásoknak van egy különös eleme, ez pedig a kormány szerepe. A kormány egyszerre szabályozó és munkaadó⁸. Az állam ebben a körben 2010 óta összesen 61%-kal emelte meg a béreket. Ez 4 százalékponttal kevesebb, mint a versenyszférában lezajlott emelések.

A vizsgálatba bevont cégekben 125 ezer fő dolgozott éves átlagban. A két legnagyobb foglalkoztató a MÁV-csoport (kb. 37 ezer dolgozó), és a Magyar Posta (30 ezer dolgozó). Ezen kívül egységes tömbben vizsgáltuk a regionális víziközmű társaságokat (6 ezer dolgozó), a Volán-társaságokat (18 ezer dolgozó), erdészeteket (8 ezer dolgozó) és az egyéb kiemelt társaságokat (26 ezer dolgozó) – ide tartoznak például a Magyar Villamos Művek, a Szerencsejáték Zrt. és a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató cégek.

Egy főre jutó bérköltség változása (%)

cég, cégcsoport	2010–2018. között	2016–2018. között	2018/2017.
Magyar Államvasutak	57%	31%	14,6%
Magyar Posta	54%	25%	11,5%
Vízi közművek	57%	42%	15%
Közlekedési központok – Volán társaságok	76%	34%	14,6%
állami vállalati kör összesen	61%	32%	14,2%

Forrás: Policy Agenda

⁸ Korábbi évekhez hasonlóan a Policy Agenda megvizsgálta a legnagyobb állami vállalatokat, illetve cégcsoportokat az alapján, hogy hogyan változtak a bérek 2010 és 2018 között.

A minimálbér emelését követő béremeléseket is vizsgálva 2017-ben és 2018-ban jelentősebb minimálbér-emelésre került sor (24%-os emelkedés a két évre nézve, kumulált hatását tekintve). Ezt mindenképpen meghaladta a béremelés mértéke, amelynek nyilvánvaló mozgatórugója az egyre nagyobb munkaerőhiány volt.

Azt mindenképpen fontos megjegyezni, hogy a versenyszférában a 2018 és 2016 közötti béremelkedés 23%-os volt (minimálbérrel szinte teljesen megegyező), azaz az állam megpróbálta bérversennyel megállítani a munkaerő elvándorlását.

Mi történt 2019-ben és mi várható

A 2019-es béradatakból az látszik, hogy a versenyszférában magasabb a bruttó keresetek növekedése, mint a minimálbér emelés mértéke.

A béradatok az állami cégeknél egyelőre nem ismertek, csak abból lehet kiindulni, hogy milyen megállapodásokat kötöttek a szakszervezetekkel. A MÁV esetében a hároméves megállapodás alapján idén 5%-os béremelésre került sor. Ez jelentősen alatta van a nemzetgazdasági átlag kétszámjegyű emelésének. A Magyar Postánál a szakszervezetek a korábbi megállapodást újratárgyalták, és kb. 8–9%-os béremeléssel lehet számolni azon a területen.

Szakszervezetek és a kormány között kötött bérmegállapodások

	2017. évi	2018. évi	2019. évi
Magyar Államvasutak	13%	12%	5%
Magyar Posta	10-14% között	12%	6% (újratárgyalták és a létszám 2/3-a 10%-os béremelést kap)
Regionális víziközmű-társaságok	13%	12%	5%
Volán társaságok	13%	12%	5%
Magyar Villamos Művek	10%	9%	8%

Forrás: Policy Agenda, 2019

Voltak ugyan arra próbálkozások, hogy a közszolgáltatások területén az idei átlagos 5-6%-os béremeléseket magasabbra tornásszák fel a szakszervezetek, de az állam eddig elzárkózott ettől. Amennyiben így marad a helyzet, akkor ismét elkezd távolodni egymástól az állami cégek bérszínvonala, és a versenyszféra több része. Ez pedig növelni fogja a belső elvándorlást, a munkaerőhiányt, és a szolgáltatási színvonal romlását.

Újra nyílik a bérolló az állami cégek kárára

Megállt a bérek enyhe felzárkózása az állami cégeknél a magánszektorhoz viszonyítva. A súlyos működési zavarok annak ellenére tapasztalhatók az állami körben működő cégeknél, hogy korábban komolyabb béremelések voltak.

Az állam, mint a legnagyobb foglalkoztató inkább csak szavakban emeli a fizetéseket nagy mértékben; az oktatásból és az egészségügyből érkező segélykiáltások mindennaposak. Az állam kettős szerepe⁹ valósul meg abban, hogy a költségvetés a másik körben, az állami vállalatoknál is nagyszámú alkalmazott foglalkoztatója.

Egy főre jutó bérköltség változása (%)

cég, cégcsoport	2010-2018. között	2016-2018. között	2018/2017.
Magyar Államvasutak	57%	31%	14,60%
Magyar Posta	54%	25%	11,50%
Vízi közművek	57%	42%	15%
Közülekedési központok – Volán társaságok	76%	34%	14,60%
állami vállalati kör összesen	61%	32%	14,20%

Forrás: Policy Agenda, 2019

⁹ A Policy Agenda (PA) csak a legnagyobb vállalatok mintegy 125 ezer dolgozójánál nézte meg az elmúlt kilenc évi béremeléseket

A nominális bérek mára teljes alkalmazotti csoportokban súlyosan elszakadtak a versenyszférától. Erről tanúskodnak például a tanárok körében indított demonstratív „fizetésfelmutatás” adatai. Ezek láttán nem meglepő, hogy a legnagyobb szakszervezeti szövetség szeretné elérni a kétéves bérmegállapodás újratárgyalását.¹⁰

2019 év végén elfogadott bérmegállapodás 2020 és 2021 vonatkozóan is 8–8 százalék minimálbér- és garantált bérminimum-emelést rögzített, és szintén 8 százalékban határozták meg az általános béremelésre vonatkozó ajánlást is. Ennek megfelelően a minimálbér bruttó 149 ezer, a garantált bérminimum pedig bruttó 195 ezer forint összege 2020-tól 161.000, illetve 210.600 forintra nő. Kordás László szerint azonban a gazdaság eddigi teljesítményére vonatkozó elemzések azt mutatják, hogy jóval nagyobb, 10 százalék feletti béremelésre is lehetőség lett volna már 2020-ban is.

A kormány ugyanis árgus szemmel figyeli a költségvetés helyzetét, és ennek hiányát javarészt a szociális területekből kivont (a GDP-hez viszonyítva csökkentett arányú) kiadásokkal tudták mérsékelni. Általános nagy arányú béremelés az egész költségvetési szektorra kihatóan építene be olyan automatizmust, amelyet a kormány láthatóan szeretne elkerülni.

SZTRÁJKOK, SZTRÁJKBEJELENTÉSEK 2019-BEN

A 2017. évi évkönyvünk beszámolóját is az Audi Hungária sztrájkjával kezdtük, s ezt tesszük a 2019-es jelentésünkben is. A 2018. évi riportunkban csak azért nem számoltunk be **Audi-sztrájk**ról, mert a 2017-es sztrájkot követő megállapodásban sikerült a 2018-as béremelésről is a feleknek megegyezni. 2019 elején azonban újra vége szakadt a munkabékének, s egymásnak feszült a munkavállalói és munkáltatói akarat.

A sztrájkot szervező szakszervezet természetesen 2019-ben is az Audi Hungária Független Szakszervezet (AHFSZ) volt. Az AHFSZ január 1-től 18 százalék, de minimum 75 ezer forintos alaphéremelés, és a választható béren kívüli juttatások keretösszegének 787 ezer forintra emelését követelte. Emellett számos egyéb követelése is volt a szakszervezetnek, így további 4 százalék mozgóbér beépítése

¹⁰ A Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) elnöke, Kordás László kezdeményezte a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának (VKF) összehívását a Pénzügyminisztériumnál

az alaphérbe, jubileumi bónusz bevezetése és a lojalitásbónusz továbbfejlesztése, a pótszabadságok feletti munkavállalói szabad rendelkezés és minden munkatárs részére havonta legalább egy szabad hétvége.

A szakszervezet 2019. január 18-án kétórás figyelmeztető sztrájkot tartott. Minthogy a bértárgyalások továbbra sem vezettek eredményre, az AHFSZ január 23-án bejelentette, hogy másnap, január 24-én reggel hat órától január 31-e reggel hat óráig egy hetes sztrájkot tart.

A szakszervezet tájékoztatása szerint a sztrájkban részt vevők kezdeti 4000–4500 fős létszáma a munkabeszüntetés során ötezerre emelkedett a mintegy 13 ezer fős munkavállalói létszámból. A sztrájk ideje alatt teljesen leállt a termelés az Audi hazai leányvállalatánál. Emiatt január 28-án leállították a gyártást az Audi központi üzemében is, a bajorországi Ingolstadtban, mert hiányoztak a Győrben készített motorok.

A bérmegállapodás a sztrájk meghirdetett időtartamának lejárta előtt nem sokkal, január 30-án született meg. A szakszervezet legfontosabb követelését maradéktalanul elérte: a vállalat 18 százalékkal, minimum 75 ezer forinttal megemelte a dolgozók alaphérét 2019. január 1-től. A választható béren kívüli juttatás keretét illetően az AHFSZ engedett: végül 400 ezer forintról született kompromisszum. Megállapodtak a lojalitás és jubileumi bónuszokról is. A havi legalább egy szabad hétvégéről is sikerült megegyezni, a munkáltató arra tett ígéretet, hogy azt 2019. május 1-től biztosítja a munkavállalóknak. A pótszabadságok szabályrendszerének kidolgozására 2019. március 1-ig adtak maguknak határidőt a felek. Az egyezség 2020. március 31-ig érvényes.

Sajtóértékelések szerint az AHFSZ sikeres sztrájkja is közrejátszhatott abban, hogy a hatvani **Bosch-üzemben** (Robert Bosch Elektronika Kft.) 2019-ben sztrájk nélkül is elérte béremelési célját az Életre Tervezett Munkavállalók Országos Szakszervezete (ÉTMO SZ), ahol a fizikai dolgozók végül egységesen 14,5 százalékos béremelésben részesültek. 2018-ban csak egy figyelmeztető sztrájk után sikerült a feleknek a bérmegállapodást tető alá hozniuk.

Kevésnek bizonyult azonban az AHFSZ példája nyomán támadt munkavállalói lelkesedés és önbi-zalom Miskolcon, a kínai tulajdonú SEG Automotive üzemében, amely korábban a Bosch tulajdo-nába tartozott. A sikeres Audi-sztrájk nyújtotta inspiráció ahhoz elegendő volt, hogy az ÉTMO SZ sikeresen megszervezzon – követeléseinek nyomatékot adandó – a gyárban egy kétórás figyelmeztető sztrájkot február 7-én reggel 9 és 11 óra között.

A szakszervezet 12,5 százalékos, de minimum 200 forintos órabéremelést követelt, lojalitási bónuszt, a munkába járás 100 százalékos támogatását, s még néhány kisebb juttatást, mint például napi ajándékot és legalább 15 ezer forint értéket elérő karácsonyi ajándékot. A figyelmeztető sztrájk sikeres volt, a munkavégzés teljesen leállt, a munkabeszüntetésben 200–300 munkavállaló vett részt.

A szakszervezet azután február 13-án 18 órától a bérmegállapodásig tartó általános sztrájkot hirdetett, azonban ez a munkabeszüntetés már nem volt sikeresnek mondható, ugyanis csak 20–25 fő vett részt benne. Sajtóbeszámolók szerint azért, mert addigra a munkáltató a munkavállalók többségével már egyénileg megállapodott. A termelés zavartalanul folyt a sztrájk alatt, amely így nem hozhatott eredményt. A szakszervezet a munkabeszüntetést az alacsony részvétel miatt február 15-én 18 órával beszüntette. A kudarcnak alapvető oka volt, hogy a szakszervezetnek a gyárban a mintegy 1700 alkalmazottból csak 50 tagja volt. A kétórás figyelmeztető sztrájkkal a szakszervezet tudott erőt mutatni, mivel a nem szakszervezeti tagok is csatlakoztak szép számmal a munkabeszüntetéshez, ugyanakkor a kollektív cselekvés, a munkavállalók egymással történő kooperációja nem volt fenntartható a bértárgyalások sikeres befejezéséig.

2019. március 2-án 11 óra és 13 óra között a **paksi atomerőmű** fegyveres biztonsági őrseg kiszervezésben érintett munkavállalói tartottak kétórás figyelmeztető sztrájkot, amelyet a paksi atomerőmű két szakszervezete szervezett, a Műszakos Dolgozók Érdekvédelmi Szakszervezete Paksi Atomerőmű (MÉSZ) és a Paksi Atomerőmű Dolgozóinak Szakszervezete (PADOSZ). A szakszervezetek azt követelték, hogy a munkáltató a Fegyveres Biztonsági Őrseg tevékenységét ne szervezze ki, vagy ha mégis kiszervezi, akkor méltányos feltételeket biztosítson a munkavállalóknak. A kiszervezés a tiltakozás ellenére az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. 100 százalékos tulajdonában lévő **Atomix Kft.**-hez megtörtént. A további tárgyalások végül kölcsönös kompromisszummal zárultak.

2019. március 6-án két figyelmeztető sztrájk is történt. Az egyik a **Hankook** gyárában március 6-án hajnali 5 és 7, a másik az oroszlányi **Wescast Zrt.** gyárában 9 és 11 óra között.

A Hankooknál a sztrájkra azután került sor, hogy a szakszervezet 18 százalékos bérkövetelésével szemben a cégvezetés – a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZ) beszámolója szerint – még ellenajánlatot sem terjesztett elő. A Hankooknál a munkabeszüntetésben műszakonként átlagosan a munkavállalók 70 százaléka vett részt, s csak a sztrájk tizedik napján született egyezség. A vállalat korábban – a szakszervezet kétórás sztrájkja

után – jelentett be egy átlagos 13,6 százalékos differenciált, teljesítmény alapú béremelést, amellyel azonban a VDSZ nem elégedett meg. A szakszervezet által végül elért megállapodás további 8,5 százalékos emelést jelentett a dolgozóknak, így a cégnél a legkisebb keresetű dolgozók fizetése 18,5 százalékkal nőtt.

A Wescastnál a munkáltató tett ajánlatot, amely bruttó 65 forintos órabéremelésről szólt. A Vasas Szakszervezeti Szövetség viszont egységesen, minden alkalmazottra nézve 260 forintos órabér-emelést követelt. A Wescast 1200 dolgozót foglalkoztató üzemében hat ember kivételével az üzem összes dolgozója letette a munkát a figyelmeztető sztrájk alatt. Mivel a tárgyalások ezek után sem vezettek sikerre a Wescastnál, március 12-én reggel 8 órától 3 napra meghirdetett sztrájk kezdődött. Ugyan-ezen a napon a Hankooknál is sztrájk kezdődött. A Wescastnál kivétel mindenki letette a munkát, a termelés leállt. A felek már a sztrájk első napján megegyeztek a munkavállalók ajánlatához közelebb eső, 200 forintos órabér-emelésben. A nem órabérések egységesen 34 ezer 800 forintos alap-béremelést kaptak.

A VDSZ a **Chinoinnál** is sztrájkot szervezett, a vállalat munkavállalói ugyanis nem voltak elégedettek a korábban kapott három százalékos béremeléssel. Április 9-én 13 és 15 óra között tartották a kétórás figyelmeztető sztrájkot a Chinoi dolgozói a cég budapesti, csanyik-völgyi és veresegyházi telephelyén, a munkavállalói részvétel 98 százalék fölött volt. A figyelmeztető sztrájk itt elegendőnek bizonyult a megegyezéshez: március 1-től visszamenőleg sávosan, a különböző fizetési kategóriáknak megfelelően 21ezer, 18500 és 9 ezer forintos havi béremelésben részesültek a munkavállalók a Chinoinnál a korábban bejelentett 3 százalékos béremelésén felül.

Olyan esetek is voltak, amikor a sztrájkbizottság megalakítása is már önmagában elegendő nyomást gyakorolt a munkáltatóra ahhoz, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb egyezség megszülessen.

Sztrájkbizottság alakult március 8-án a veszprémi **Continental AG**-nél, ugyanis a Vasas nehezményezte, hogy a gyár vezetése a korábbi bérkategóriák átszervezésével körülbelül 700 dolgozó került volna alacsonyabb kategóriába. A szakszervezet nem a béremelésekre fordított összeg nagyságát, hanem annak elosztását kifogásolta. A konfliktus méregfogát sikerült kihúzni azzal, hogy a munkavállalók és a munkáltató megegyeztek abban, hogy paritásos bizottságot alakítanak, amely a bérkategóriák átszervezésével kapcsolatos gondokat közösen oldja meg. Így itt figyelmeztető sztrájkra sem került sor végül.

A **BKV-nál** március 19-én alakítottak sztrájbizottságot, sztrájk azonban nem lett, a szakszervezetek végül beérték az eredeti 15 százalékos követelésük helyett 8 százalékos béremeléssel (a BKV nyitó-ajánlata 5 százalék volt), április 3-án aláírták a felek a bérmegállapodást.

Április elején jelentek meg hírek arról, hogy sztrájkra készül a földi kiszolgálókat képviselő Légi-közlekedési Egyesült Szakszervezet, mivel nem sikerült megegyezniük a **Malév Ground Handling** vezetésével. A szakszervezet minimum 15 százalékos bérfeljesztést, elviselhető munkaidő-beosztást, tervezhető szabad és pihenő napokat követelt. A feleknek végül sztrájk nélkül is sikerült megegyezniük, az április 30-án kelt megállapodásukban a cég a munkavállalók februári alaphétre vetített 15 százalékos emelést vállalt május elsejétől, és a munkaszervezésre nézve is konkrét, a munkavállalóknak kedvező ígéreteket tett.

Kétórás figyelmeztető sztrájkot tartottak a munkavállalók április 12-én 8 és 10 óra között a **Metro Kereskedelmi Kft.** kelet-pesti áruházában, a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete (KASZ) szervezésében. A beosztott dolgozók 90 százaléka beszüntette a munkát.

A szakszervezet követelte, hogy minden munkakörben emeljék meg bruttó 210 ezer forintra a teljes munkaidőben dolgozók alaphétre, ezt az összeget vegyék figyelembe a tizenharmadik és a tizenegyedik havi béreknél is.

A felek a figyelmeztető sztrájk után sem tudtak megállapodni, a következő sztrájkra április 17-én 12 és 16 óra között került sor, immár nemcsak a kelet-pesti egységben, hanem Szegeden, Pécsen, Budaörsön is. A munkavállalók sztrájkreszvétele azonban nem volt akkora mértékű, hogy be kellett volna zárni üzletet.

2019. május 29-re hirdetett sztrájkot a **Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete** (PDSZ) de kénytelen volt visszavonni, mert nem sikerült megállapodnia az elégséges szolgáltatásokról.

Hasonlóan járt a **Szociális Ágazatban Dolgozók Szakszervezete** (SZÁD). A szociális dolgozók október 10-én, illetve később november 13-án sztrájkoltak volna, ha sikerült volna megállapodniuk az Emberi Erőforrások Minisztériumával (EMMI) az elégséges szolgáltatásokról. Ami azonban nem sikerült. Ugyanakkor jogerősen a bíróság sem állapította meg az elégséges szolgáltatási szintet, mint-

hogy az elsőfokú végzéseket utóbb másodfokon megsemmisítették. A **Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete** (MKKSZ) ezért – szakszervezeti szövetségekkel együttműködve – kezdeményezte a sztrájk törvény alkotmányossági felülvizsgálatát.

Az **Alkaloida Gyógyszergyári Zrt.**-nél csak az év vége felé jelentették be a bérmegállapodás megkötését a VDSZ-szel: október 1-jén. Ehhez valószínűleg az is kellett, hogy a VDSZ nyilvánosan is jelezze, nem riad vissza a sztrájk alkalmazásától. Tekintettel arra, hogy a VDSZ több sztrájkot is szervezett 2019-ben, ez aligha tűnhetett alapok nélküli fenyegetőzésnek. A teljes alapbéremelés mértéke átlagosan 16,78 százalék lett. A megállapodás ugyan az alapbérre október 1-től érvényes, de a munkáltató a régi és új bér különbségének műszakpótlékkal növelt összegének hatszorosát egy összegben, bérkiegészítésként október 10-ig kifizette.

ÉRDEKEGYEZTETÉS FÓRUMAI

NEMZETI GAZDASÁGI ÉS TÁRSADALMI TANÁCS

A Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács saját maga meghatározása szerint a korábban működő Országos Érdekegyeztetési Tanács, a Gazdasági és Szociális Tanács, illetve a Gazdasági Egyeztető Fórum megszűnésével a társadalmi egyeztetés és párbeszéd színterén egy új, ágazatközi intézmény, mely a társadalmi párbeszéd makroszintű fórumaként jött létre.

Funkcióját tekintve az Országgyűléstől, Kormánytól független, konzultációs, javaslattevő, tanácsadó testület, amely a társadalom egészét érintő, általános gazdaság- és társadalompolitikai kérdésekkel foglalkozik. Tagjai a gazdasági élet képviselői, szakszervezetek, civil szervezetek képviselői, tudo-

mányos élet által delegáltak, művészeti oldal képviselői, illetve a történelmi egyházak delegáltjai. Félévente változik az egyes oldalak soros elnöki, illetve az NGTT soros elnöki posztja. (Éves jelentés az NGTT működéséről¹¹). 2019 második félévtől az NGTT soros elnöke Dr. Kucsera Tamás Gergely a művészeti képviselői oldal részéről. A megtartott üléseken a következő témákat tárgyalták meg:

2019. február 8.

Az egészségügy helyzete és értékelése. A kormányzati stratégiai tervek és kapcsolódó intézkedések bemutatása.

A szakképzés irányai 2019-ben

2019. június 7.

A szociálpolitika aktuális kérdései

A Hungary Helps Program helyzete és szerepvállalása

2019. november 8.

Az egészségügy helyzete és értékelése. A kormányzati stratégiai tervek és kapcsolódó intézkedések bemutatása.

Az oktatási munkacsoport tevékenységéről szóló beszámoló

Tájékoztató az MNB 330 pontos versenyképességi programjáról

2019. december 6.

Az NGTT 2020. évi munkatervének elfogadása, SZMSZ módosítás, munkacsoportok létrehozása
Konzultáció a minimálbérrel és a garantált bérminimumról

Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács tagjai 2019-ben

Gazdasági képviselői oldal	
Dr. Antalffy Gábor	Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége
Bere Károly	Agrár Munkaadói Szövetség
Nagy Tamás	Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége
Németh László	Ipartestületek Országos Szövetsége
Dr. Parragh László	Magyar Kereskedelmi és Iparkamara
Pelcz Gábor	Stratégiai és Közszolgáltató Társaságok Országos Szövetsége
Neubauer Katalin	Magyar Nemzeti Kereskedelmi Szövetség
Dr. Vadász György	Magyar Iparszövetség

¹¹ <https://www.kormany.hu/download/7/c6/91000/2018%20NGTT%20éves%20jelentés%20végl.pdf>

Dr. Futó Péter	Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége
Dr. Zs. Szőke Zoltán	Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége
Győrffy Balázs	Nemzeti Agrárgazdasági Kamara
Dr. Fiák István	Magyarországi Diák vállalkozások Országos Érdekképviselői Szövetsége
Kósa Lajos	Országos Szövetkezeti Tanács
Munkavállalói oldal	
Dr. Cser Ágnes	Hetedik Szövetség
Doszpolyné Dr. Mészáros Melinda	Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája
Dr. Kuti László	Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés
Palkovics Imre	Munkástanácsok Országos Szövetsége
Kordás László	Magyar Szakszervezeti Szövetség
Földiák András	Szakszervezetek Együttműködési Fóruma
Civil oldal	
Ditzendy Károly Arisztid	Nemzeti Együttműködési Alap Tanácsa
Martényi Árpád	Nemzeti Együttműködési Alap Tanácsa
Gyenes Ádám	Nemzeti Együttműködési Alap Tanácsa
Dr. Szendrei Róbert	Nemzeti Együttműködési Alap Tanácsa
Dr. Kecskés András	Nemzeti Együttműködési Alap Tanácsa
Tudomány képviselői oldal	
Dr. Lovász László	Magyar Tudományos Akadémia
Dr. Dávid László	Magyar Tudományos Akadémia
Dr. Fazekas Károly	Magyar Tudományos Akadémia
Dr. Rudas Tamás	Magyar Tudományos Akadémia
Dr. Palócz Éva	Magyar Közgazdasági Társaság
Dr. Báger Gusztáv	Magyar Közgazdasági Társaság
Dr. Bódis József	Magyar Rectori Konferencia

Dr. Heidrich Balázs	Magyar Rektori Konferencia
Egyházi oldal	
Dr. Berán Ferenc	Magyar Katolikus Egyház
Szücs Attila	Magyarországi Református Egyház
Dr. Joób Máté	Magyarországi Evangélikus Egyház
Paszternák Tamás	Magyarországi Zsidó Hitközségek Szövetsége
Művészeti oldal	
Vashegyi György	Magyar Művészeti Akadémia
Kiss János	Magyar Művészeti Akadémia
Dr. Kucsera Tamás Gergely	Magyar Művészeti Akadémia
Pásztor Péter	Magyar Művészeti Akadémia

VERSENYSZFÉRA ÉS KORMÁNY ÁLLANDÓ KONZULTÁCIÓS FÓRUMA

A jogszabály alapján 2012-ben létrehozott Versenyszféra és Kormány Állandó Konzultációs Fórumának (VKF) 2019-ben is hét tagja volt: a kormány képviselője mellett három munkavállalói konföderáció és három munkaadói szervezet.

Lényege, hogy biztosítsa a 3 oldal folyamatos konzultációját a hazai dolgozók, és emberek minden napi vitás kérdéseiben. Ez nem érinti az NGTT működését, mivel az nem csak gazdasági oldalt, hanem egyebet is képvisel, és akár nemzetközi szinten is.

Célja a 3 oldal szándékainak egyeztetése, javaslatok megvitatása és előkészítése, megállapodások előkészítése, és minden olyan információ cseréje, ami a hazai munka világát érinti.

Ezen célok elérése érdekében a VKF tagjai folyamatosan konzultálnak az alábbiakban:

- vállalatokat terhelő adók, járulékok, bérezés ügyében
- a munkavállalók bérezését érintő kérdésekben, melyeket a Kormány meg kíván hozni
- a munkajogi szabályozások ügyében
- az egyéb munkabért helyettesítő, vagy kiegészítő járulékok kérdésében (nyugdíj, GYES stb.)
- a vállalkozások alapítását, működését és megszűnését érintő jogszabályok tervezeteiről
- illetve minden egyéb ezeket konkrétan, vagy érintőleges kérdésekben.

Legfőbb fóruma a testületi ülés, amit minimum fél évente egyszer, de ha kell többször is megtartanak. A testületi ülés napirendre felvett kérdéseket tárgyal, véleményt nyilvánít, ajánlásokat tesz, ülései azonban zártak.

A testületi üléseket a VKF Monitoring Bizottsága készíti elő, melynek vezetője a foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár, tagjai az adóügyekért felelős helyettes államtitkár, a költségvetésért felelős helyettes államtitkár, továbbá a szakszervezeti és munkaadói szervezetek egy-egy képviselője és a meghívott szakértők. Féléves munkarend szerint végzi feladatait, kéthavonta ülésezik, és 4 tag kérésére bármikor összehívható. Feladata a felsoroltak, első sorban központi irányító szerv. VKF működéséhez a Kormány biztosít pénzügyi háttérrel.

VKF tagok

Kormányzat	Munkavállalói szervezetek	Munkaadói szervezetek
miniszterelnök	Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek)	Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ-Coop Szövetség, KÉSZ)

Kormányzat	Munkavállalói szervezetek	Munkaadói szervezetek
munkaerőpiacért és képzésért felelős államtitkár (Nemzetgazdasági Minisztérium), majd az új kormány megalakulása után: foglalkoztatáspolitikáért és vállalati kapcsolatokért felelős államtitkár (Pénzügyminisztérium)	Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ)	Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ)
	Munkástanácsok Országos Szövetsége	Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ)

A szervezet három szinten működik. A VKF legfőbb konzultációs fóruma a testületi ülés. Testületi ülésre szükség szerint, de naptári félévenként legalább egy alkalommal kerül sor. A testületi ülés nem nyilvános. Ezen a kormányt a miniszterelnök képviseli, a 2019-es ülésen a pénzügyminiszter részvételével. Az év végi üléseken a minimálbér és garantált bérminimum kérdése volt a napirenden.

A második szint a Monitoring Bizottság, melynek vezetője a foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár, tagjai az adóügyekért felelős helyettes államtitkár, a költségvetésért felelős helyettes államtitkár, továbbá a szakszervezeti és munkaadói szervezetek egy-egy képviselője. A Monitoring Bizottság ülésein tárgyalt napirendek a következők voltak:

2019. március 26-án

- ismertették a termelékenység növekedés makrogazdasági mutató számítási módszertanát a szociális partnerekkel,
- tájékoztatást adtak a reálkereseti mutató 2018. negyedik negyedévi emelkedésének mértékéről és a szociális hozzájárulási adó csökkentésének időpontjára vonatkozó előrejelzésről,
- valamint a többéves bérmegállapodás 2017-ben és 2018-ban hatályba lépett intézkedéseinek hatásairól a versenyszférában.

június 25-én

- tájékoztató hangzott el a reálkereseti mutató 2019. első negyedévi emelkedésének mértékéről,
- ismertették a szociális hozzájárulási adó csökkentésének időpontját,
- tájékoztatás és konzultáció folyt az adótörvények módosításáról és
- a Magyarország 2020. évi központi költségvetésének tervezetéről.

november 11-én

- tájékoztató volt a többéves bértmegállapodások 2017-ben, 2018-ban és 2019-ben hatályba lépett intézkedéseinek hatásairól a versenyszférában,
- megtárgyalták a reálkereseti mutatóval és annak számításával kapcsolatos kérdéseket
 - tájékoztatás a reálkereseti mutató 2019. második negyedévi emelkedésének mértékéről
 - a VKF tagjainak írásbeli kezdeményezése a 2016. november 24-én aláírt VKF Megállapodás 6. pontjának módosítására akképp, hogy a szociális hozzájárulási adó 2 százalékpontos csökkentésének feltételeként meghatározott 6%-os mértéket meghaladó reálkereset-emelkedés „túlteljesülése” esetén a többlet mértéke a következő ciklusban kerüljön beszámításra
- megválasztották és észrevételezték a VOSZ főtitkárának a Gazdaságvédelmi akciótervről szóló 13+1 pontos feljegyzésében tett javaslatait,
- a szociális partnerek (2019. június 25-i VKF MB ülésen felmerült) javaslatait, kérdéseit
- és értékelték a 2018. december 30-i Megállapodásban hivatkozott makrogazdasági mutatók alakulását a 2020. évi bértárgyalások folyamatához (minimálbér, garantált bérminimum, bérajánlás).

december 11-én

- tájékoztatás hangzott el a reálkereseti mutató 2019. harmadik negyedévi emelkedésének mértékéről,
- értékelték a 2018. december 30-i Megállapodásban hivatkozott makrogazdasági mutatókat a 2020. évi bértárgyalásokhoz (minimálbér, garantált bérminimum, bérajánlás).

ORSZÁGOS KÖZSZOLGÁLATI ÉRDEKEGYEZTETŐ TANÁCS

Az Országos Közfoglalkoztatási Érdekegyeztető Tanács a jelenlegi országos szintű érdekegyeztetési fórumok közül a legrégebbi. A 2002-ben létrehozott testület háromoldalú fórum, a kormányzat, a munkavállalói érdekvédelmi szövetségek, illetve az önkormányzati érdekvédelmi szövetségek képviselőiből áll. A testület üléseinek anyagai nem nyilvánosak, kormányzati fórumok rövid tájékoztatást adnak róla.

Az Országos Községi Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) a közalkalmazottak (pl.: mentős, tanár stb.), a köztisztviselők (pl. önkormányzati képviselő testületi tagok), a rendvédelmi dolgozók és a katonák ügyeivel kapcsolatos belpolitikai, munkaügyi és foglalkoztatási kérdésekkel foglalkozó fórum, aminek a működését az Alapszabálya tartalmazza közel 10 éve. Tagjai:

- kormány (tagjait a fenti minisztériumok küldik)
- Szakszervezetek (Munkástanácsok, SZEK, ÉSZT, MASSZ, LIGA) és
- helyi önkormányzatok érdekképviselői szervei.

Az OKÉT ülésein elsősorban a fenti dolgozók bérezését, a költségvetésből kapott támogatásokat, és egyéb juttatásokat tárgyalnak meg. Itt tudnak átfogóan ezek a szervezetek viták keretében ajánlásokat, megállapításokat, javaslatokat tenni az éves bérek megállapításához

SZAKSZERVEZETI HELYZETKÉP – 2019

Minden szakszervezetnek évente, a többi civil szervezethez hasonlóan jogi kötelezettsége elkészíteni az éves pénzügyi beszámolóját. Ezek a beszámolók közzétételre kerülnek az érintett szervezetek honlapján, illetve az Országos Bírósági Hivatal közreműködésével a www.birosag.hu weboldalon. Az éves beszámolók beküldési határideje minden év május 31-e. Ha a szakszervezete a beszámolóval, illetve a közhasznúsági melléklettel kapcsolatos kötelezettségét elmulasztja és azt egy éven belül nem pótolja, a bíróság törvényességi ellenőrzési eljárást kezdeményez az illetékes ügyészségen.

A Policy Agenda által indított kutatási program keretében évente feldolgozásra kerülnek a szakszervezeteknek a beszámolóí. A mostani évkönyvben azokat az adatokat szerepeltetjük, amelyek legalább 2019. december 31-ig azokat az előírásoknak megfelelő módon az OBH számára benyújtásra kerültek.¹²

A szakszervezetek bevételei tagdíjakból, támogatásokból, pályázati pénzekből és vállalkozási bevételekből állhatnak. A tagdíj bevétel egy jó mutató arra vonatkozóan, hogy adott szakszervezetnek mekkora a társadalmi támogatottsága, azaz mennyi fizető tagja van.

A magyar szakszervezeti mozgalom három szintből áll. A szakszervezeti tagdíjak ebben a rendszerben oszlanak meg. Az alsó szintet a munkahelyi szintű alapszervezetek jelentik, ezeket fogják össze – jó esetben – a középszintet képviselő ágazati szakszervezetek, és végül az országos érdekképviselő működése érdekében konföderációkba tömörülnek a szakszervezetek.

Tagdíjbevétel alapján 24 szakszervezet van, amelyik 50 millió forint feletti tagdíjról számolt be 2019-ben. Ez a szám megegyezik az egy évvel ezelőttivel.

Fontos aláhúzni, hogy nem feltétlenül jelent egy abszolút erősort a tagdíjbevétel alapján történő rangsor. A tagdíj alapesetben 1%-a a bruttó bérnek, de sok szakszervezet „árversenybe” kezdett ennek kapcsán, és elléptek az 1%-tól, vagy maximalizálták a tagdíjak mértékét.

Az adóbevallás alapján számítva a szakszervezeti tagok munkajövedelmük 0,76%-át fizették átlagosan szakszervezeti tagdíjra.

A 2019. évi adatok megerősítik a korábbi kutatás során tapasztalt folyamatokat. A dolgozói társadalom anyagilag is legrosszabb helyzetben lévő csoportjai jelenleg nem – vagy csak elenyésző mértékben – vesznek részt a szakszervezeti mozgalomban. A szakszervezetek tagságának létszáma egy év alatt alig változott. Változatlanul a dolgozói középosztály az, amely létszamarányait tekintve is a szakszervezetek súlyát adja. A legjobb jövedelmi helyzetű foglalkoztatottak között viszont alacsony (bár enyhén növekvő) a szakszervezeti tagok száma, és relatíve alacsony részarányuk azt mutatja, hogy ez a társadalmi csoport továbbra is úgy érzi, hogy képes önállóan megoldani munkaügyi problémáit.

¹² A Policy Agenda honlapján 2015–2019. közötti időszakról szóló tényadatok szakszervezetenként megtekinthetők. Az adatbázis folyamatosan frissül..

SZAKSZERVEZETI KONFÖDERÁCIÓK TOP LISTÁJA

Az alábbiakban azokat a szervezeteket tekintjük konföderációnak, amelyek önálló jogi személyiségként rész vesznek a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács munkaadói oldalának munkájában.

A konföderációk esetében a tagdíjbevétel mértéke és a szervezethez tartozó tagok létszáma között nincsen összefüggés.

A konföderációk tagdíjbevételei

		2016. év		2017. év		2018. év	
		teljes bevétel, ezer Ft	tagdíjbevétel, ezer Ft	teljes bevétel, ezer Ft	tagdíjbevétel, ezer Ft	teljes bevétel, ezer Ft	tagdíjbevétel, ezer Ft
1. (-)	Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA)	385 767	45 561	663 072	44 661	300 189	44 990
2. (-)	Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ)	231 749	40 920	261 251	31 268	353 221	31 265
3. (-)	Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEK)	66 613	9 895	149 884	9 083	275 564	8 806
4. (-)	Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZEK)	99 155	5 400	68 200	4 906	158 432	4 567
5. (-)	Munkástanácsok	286 932	2 414	379 347	2 474	812 020	2 269
6. (-)	Hetedik Szövetség	20	20	20	20	45 472	-

SZAKSZERVEZETEK TOP LISTÁJA

Az alábbiakban közöljük tagdíjbevétel alapján rendezve (konföderációk kivételével) a 20 legnagyobb szakszervezetet. A listában az ágazati szervezetek a konszolidált adat nélkül szerepelnek. Természetesen csak a szakszervezetek által megadott adatokból tudtunk kiindulni, azokba nem korrigáltuk még akkor sem, ha láthatólag hibásan került kitöltésre a beszámoló.

Van olyan szervezet, ahol a nyilvános adatok alapján ismert taglétszám, és szervezetségi erő alapján a lista első felében lenne a „helye”, ugyanakkor tagdíjbevételt nem tüntetnek fel az éves beszámolóikban.

TOP20 szakszervezet tagdíjbevétele (ágazati szövetségek és önálló munkahelyi szervezetek)

helyezés (változás előző évhez)	szakszervezet neve	2015. év tagdíjbevétel	2016. év tagdíjbevétel	2017. év tagdíjbevétel	2018. év tagdíjbevétel
		ezer forintban			
1 (-)	Vasas Szakszervezeti Szövetség	245 942	300 502	407 940	454 819
2 (-)	Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás	212 344	241 549	261 439	297 858
3 (-)	Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete	129 514	130 854	243 768	273 704
4 (+3)	Magyarországi Munkavállalók, Szociális és Egészségügyi Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	100 386	140 000	136 288	259 934

helyezés (változás előző évhez)	szakszervezet neve	2015. év tagdíjbevétele	2016. év tagdíjbevétele	2017. év tagdíjbevétele	2018. év tagdíjbevétele
		ezer forintban			
5 (-1)	Vasutasok Szakszervezete	166 701	202 851	183 367	196 895
6 (-1)	Pedagógusok Szakszervezete	170 951	169 609	170 418	157 614
7 (-1)	Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	132 639	126 981	136 667	147 520
8 (-)	Egyesült Villamosenergia- ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	112 142	114 432	120 990	135 817
9 (-)	Mezőgazdasági, Erdészeti, Élelmiszeripari és Vízügyi Dolgozók Szakszervezete	99 482	96 414	102 884	115 166
10 (-)	Független Rendőr Szakszervezet	56 547	71 955	89 125	87 969
11 (+1)	Távközlési Szakszervezet	67 322	68 689	71 496	86 516
12 (+2)	Dunaferr DV. Vasas Szakszervezeti Szövetség	79 600	82 209	63 703	84 775
13 (-2)	Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete 2000	79 945	79 503	79 803	84 096
14 (+1)	Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete	51 735	57 170	62 534	78 499
15 (-2)	Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete	2 878	3 144	69 401	68 897
16 (+5)	Mentődolgozók Önálló Szakszervezete	50 835	49 087	57 022	68 401

helyezés (változás előző évhez)	szakszervezet neve	2015. év tagdíjbevétele	2016. év tagdíjbevétele	2017. év tagdíjbevétele	2018. év tagdíjbevétele
		ezer forintban			
17 (+3)	Paksi Atomerőmű Dolgozóinak Szakszervezete	53 920	56 515	57 043	62 781
18 (-)	Bánya- Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete	51 264	57 697	61 400	62 764
19 (-2)	Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	45 552	52 365	62 083	61 670
20 (+7)	Szolidaritás Autóbusz- közlekedési Szakszervezet	33 549	41 759	46 685	60 026

Forrás: Policy Agenda, 2020

A () jelölt szakszervezetek a listára nem kerültek fel, mivel beszámolójukat kiadványunk kéziratának lezárulta (2020. április 10.) után adták be.*



NÉV- ÉS TÁRGYMUTATÓ

A

adminisztratív, szolgáltatás-támogató tevékenységek
(takarítás, épület üzemeltetés 18
adóbevallások 20
adófizetők 39
adójóváírás 46
adókedvezmények 10
áfa bevételek 12
ágazati bérek 24
alapvető szükségletek 28
alkalmazottak 18
Államadósság Kezelő Központ 11
államháztartás 9
állami ellenőrzési rendszer 41
állami vállalatok 38
állampapír plusz 11
Állandó Konzultációs Fórumának (VKF) 50, 58
álláskereső 10
Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi
Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ-Coop
Szövetség, KÉSZ 59

általános iskolai tanárok, tanítók 22
általános orvosok 24
anyagi-jóléti pozíció 30
Anyagi kiszolgáltatottság 29
átlagbér 10, 21, 22, 23, 24, 37, 39, 40, 48
átlagos „elvárt” tartalék 30
Atomix Kft. 52
Audi Hungária 50
az Életre Tervezett Munkavállalók Országos Szakszerve-
zete (ÉTMOSZ) 51

B

Bánya- Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete 67
belső elvándorlás 49
béregyenlőtlenség 20
Bere Károly 56
béren kívüli juttatás 51
bérfelzárkóztatás 38
bér jellegű jövedelmet szerzők 20
bérjövodelmi előny 20
bérkiegészítés 55
bérkülönbségek 21

bérminimum 17
bérolló 49
bértárgyalások 38, 47, 51, 52, 61
bértorlódás 38
BKV 54
Bosch-üzemben (Robert Bosch Elektronika Kft.) 51
Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete 67
Brexit 7
bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset 15
budapesti, csanyik-völgyi és veresegyházi telephely 53
budapesti háztartások 30

C

cafetéria elemek 46
Chinoi 53
civil szervezetek 55
Continental AG 53
családvédelmi programmal 10

D

demográfiai folyamatok 35
differenciált bérminimum 17
Ditzendy Károly Arisztid 57
dolgozói középosztály 63
DOLGOZÓI SZEGÉNYSÉG 27
dolgozói társadalom 20
dolgozói túlterheltség 25
dolgozók kiszolgáltatottságát 41
Dospolyné Dr. Mészáros Melinda 57
Dr. Antalffy Gábor 56
Dr. Báger Gusztáv 57
Dr. Berán Ferenc 58

Dr. Bódis József 57
Dr. Cser Ágnes 57
Dr. Dávid László 57
Dr. Fazekas Károly 57
Dr. Fiák István 57
Dr. Futó Péter 57
Dr. Heidrich Balázs 58
Dr. Joób Máté 58
Dr. Kecskés András 57
Dr. Kuti László 57
Dr. Lovász László 57
Dr. Palócz Éva 57
Dr. Parragh László 56
Dr. Rudas Tamás 57
Dr. Szendrei Róbert 57
Dr. Vadász György 56
Dr. Zs. Szőke Zoltán 57
Dunaferri DV. Vasas Szakszervezeti Szövetség 66

E

egészségbiztosítási alap 12
egészségbiztosítási- és munkaerőpiaci járulék 39, 40
Egészségpénztár, önszegélyező pénztár 46
egészségügy 24
Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége 66
egyetemi oktatók 24
egy főre jutó átlagos létminimumérték 27
egy főre jutó GDP 12
egykulcsos adórendszer 20
élelmiszerárak változása 43
élelmiszer-, italipar és dohánygyártás 18
életpályamodell 21

elsődleges foglalkoztatottsági mérőszám 14

eltartóképeség 35

építőipar 18

építőipar termelése 12

ÉRDEKEGYEZTETÉS FÓRUMA 55

érdekvédelmi munka 38, 39

érdekvédelmi szervezet 38

Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSzt) 64

EU konjunktúra-indexek 8

euró-árfolyam 9

Európai Unió 13, 39

EU-támogatások 8

F

fegyveres szervek 21

feketemunka 18

feldolgozóipar 18

felső kereseti tized 19

figyelmeztető sztrájk 51, 52, 53, 54

foglalkoztatási alap 12, 13

foglalkoztatási aránya 15

foglalkoztatási viszonyok 10

foglalkoztatotti létszám 40

fogyasztás-bővülése 10

fogyasztói árak 16

fogyasztói bizalom 10

folyamatos életvitel 29

folyó fizetési mérleg 8

Földiák András 57

Független Rendőr Szakszervezet 66

Független Szakszervezet (AHFSZ) 50

Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA)

64

Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA)
Szakszervezetek 59

G

garantált bérminimum 18, 24, 37, 38, 50, 60, 61

Gazdasági Egyeztető Fórum 55

Gazdasági és Szociális Tanács 55

gazdasági, társadalmi, kulturális fejlettség 28

gazdasági válság 41

Gazdaságvédelmi akcióterv 61

GDP 7, 33, 50

gép-, berendezésgyártók 18

Gyenes Ádám 57

gyermekfelügyelők 21

gyógyító megelőző ellátások 12

gyógypedagógusok 24

Győr 45, 51

Győrffy Balázs 57

Győr-Moson-Sopron megye 45

H

Hankook 52

határmenti övezetek 44

hatósági ellenőrzések 41, 42

háztartástípusok 27

helyettesítési arány 34

Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete
2000 66

helyi önkormányzatok érdekképviselői szervei 62

Hetedik Szövetség 57, 64

hitelállomány 10, 11

hitelezési expanzió 10

hivatali ügyintézők 25

Hungary Helps Program 56

I

idős korúak ellátása 35

IFO üzleti index 8

indexálás 34

infláció 9, 20, 27, 38, 43

Ingolstadt 51

ipari bizalmi index 8

ipari termelés 12

J

járási hivatalok 25

jogszabálysértések 41

jövedelmi tized 11

jubileumi bónuszok 51

K

kamarai tagdíj 46

karácsonyi ajándék 52

képzési rendszer 39

kereseti-jövedelmi viszonyok 10

kereseti statisztikák 20

kereskedelem 38

Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete 54, 65

Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete (KASZ)
54

keresőképtelenség 37

kerületi hivatalok 25

kétéves bérmegállapodás 43, 50

kétórás figyelmeztető sztrájk 51

Kiss János 58

kisvállalkozások 42

kollektív béralkuk 39

kompenzáció 35

Kordás László 50, 57

kormány 21, 40, 43, 47, 48, 50, 58, 60, 62

kormányhivatalok 25

kormányzati stratégiai tervek 56

koronavírus 5, 7

Kósa Lajos 57

költségvetés 12, 35, 39, 40, 49, 50

költségvetési intézmények 15

közfoglalkoztatottak 13, 15, 18, 43

közfoglalkoztatotti bér 43, 44

közfogygyellátási kiadás 12

közigazgatás 25

közmunkaprogram 12, 15

közmunkások 13, 43, 45

központi költségvetés 12

közsféra 16

közsféra bérezési helyzete 38

közszolgáltatások 49

KSH 8, 9, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 21, 34, 35, 37, 46

Kucsera Tamás Gergely 56, 58

Kulturális belépő 46

külföldi működőtőke 8

külföldi vállalkozás 38

külföldön dolgozó 13

külkereskedelmi aktívum 8

L

lakosság banki betétállomány 11

lakossági adóbevételek 12

Légiközlekedési Egyesült Szakszervezet 54

létminimum 5, 27, 28, 29

lojalitási bónusz 52

M

Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közzszolgálati Dolgozók Szakszervezete (MKKSZ) 55

Magyarország 2020. évi központi költségvetése 60

magyarországi mediánbér 17

Magyarországi Munkavállalók, Szociális és Egészségügyi Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete 65

Magyar Posta 47, 48

Magyar Posta 48

Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) 50, 60, 64

Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége 52, 66

Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZ) 52

Magyar Villamos Művek 47, 48

Malév Ground Handling 54

Martényi Árpád 57

MÁV-csoport 47

medián kereset 10, 17

megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató cégek 47

Mentődolgozók Önálló Szakszervezete 66

Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete 66

Metro Kereskedelmi Kft. 54

mezőgazdaság 18

Mezőgazdasági, Erdészeti, Élelmiszeripari és Vízügyi Dolgozók Szakszervezete 66

mikro- és kisvállalkozás 38

minimálbér 12, 18, 20, 24, 27, 37, 38, 39, 43, 44, 46, 48, 50, 60, 61

minimális órabér 39

mintavételes lakossági felmérése 13

MNB 330 pontos versenyképességi programja 56

MNB alapkamat 9

monetáris szigorítás 9

Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) 60

munkába járás 100 százalékos támogatása 52

munkabérek-keresetek alakulása 13

munkabért helyettesítő, vagy kiegészítő járulékok 59

munkabeszüntetés 51, 52

munkaerőfelvétel módszertana 13

munkaerőhiány 25

munkaerőpiaci statisztika 17

munkaerőpiaci tartalékok 41

munkaidő-nyilvántartás 42

munkajogi szabályozások 59

munkáltatói visszaélések 41

munkanélküliek 10, 37

munkanélküliségi ráta 13

Munkástanácsok 57, 60, 62, 64

Munkástanácsok Országos Szövetsége 57, 60

Munka Törvénykönyve 42

munkaügyi ellenőrzés rendszere 41

munkavállalási korú népesség 45

munkavállalói érdekképviseltek 25

munkavállalói jogok 41

Műszakos Dolgozók Érdekvédelmi Szakszervezete Paksi Atomerőmű (MÉSZ) 52

műszakpótlék 55

MVM Paksi Atomerőmű Zrt. 52

N

Nagy Tamás 56

nagyvállalatok beszállítói 39

német cégek 39
 Németh László 56
 nemteljesítő hiteleinek aránya 10
 nemzetgazdasági átlagbér 23
 nemzetgazdasági átlagkereset 22
 Nemzeti Adó- és Vámhivatal 46
 Nemzeti Foglalkoztatási Alap 39
 Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 15
 Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács 55, 56, 64
 Neubauer Katalin 56
 nőnap ajándék 52
 NYESZ 36
 nyugdíjak 33, 34, 35
 nyugdíjbevételek 35
 nyugdíjbiztosítási alap 12, 36
 nyugdíjcélú állampapírok 35
 nyugdíjcélú kötvénykonstrukció 36
 nyugdíj-előtakarékosság rendszerek 35

O

Országos Bírósági Hivatal 62
 Országos Érdekegyeztetési Tanács 55
 Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács 61, 62
 Országgyűléstől 55
 öregségi nyugdíjak 33

P

Paksi Atomerőmű Dolgozóinak Szakszervezete 52, 67
 Paksi Atomerőmű Dolgozóinak Szakszervezete (PAD-OSZ) 52
 Palkovics Imre 57
 Paszternák Tamás 58
 Pásztor Péter 58

Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete (PDSZ) 54
 Pedagógusok Szakszervezete 66
 Pelcz Gábor 56
 pénzügyi – biztosítási szektorban, villamos-, gőzellátásban, gyógyszergyártás 18
 piaci munkahelyek 15
 Policy Agenda 5, 19, 23, 24, 26, 28, 29, 30, 40, 41, 42, 44, 47, 48, 49, 63, 64, 67
 pótszabadságok 51

R

rabszolga törvény 5
 reálkeresetek 13, 16, 43, 60, 61
 regionális víziközmű társaság 47
 regisztrált álláskereső 15
 regisztrált munkanélküliek 10
 rendelkezésre álló pénzügyi tartalék 29
 rendszeres (prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli) bruttó átlagkereset 16
 részmunkaidősök 17
 román minimálbér 44
 ruhaipar 18

S

SEG Automotive 51
 szabad hétvége 51
 szabálytalan foglalkoztatás 42
 Szabolcs-Szatmár-Bereg megyé 45
 szakemberhiány 29, 38
 szakképzési hozzájárulás 39
 szakképzés irányai 56
 szakorvosok kereseti átlagbére 23
 szakszervezetek 5, 38, 48, 49, 52, 54, 55, 63, 65, 67

Szakszervezetek 48, 57, 59, 62, 64, 65
Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEF) 64
Szakszervezetek (Munkástanácsok, SZEF, ÉSZT, MASZ-SZ, LIGA) 62
Szakszervezeti konföderációk 64
szakszervezeti tagdíj 46
szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás 10, 18
Széchenyi Pihenőkártya 46
Szerencsejáték Zrt 47
SZJA bevallás 46
szociális ágazat 38
Szociális Ágazatban Dolgozók Szakszervezete (SZÁD) 54
Szociális Charta 39
Szociális és családtámogatások 12
szociális hozzájárulási adó 39, 60, 61
szociális jellegű ellátás 37
szociálpolitika aktuális kérdései 56
Szolidaritás Autóbusz-közlekedési Szakszervezet 67
szórás 17
Sztrájkok, sztrájkbejelentések 50
szubjektív anyagi biztonságérzet 31
Szücs Attila 58

T
tagdíjbevétel 63, 64, 65
támogatott munkahelyek 15
társadalmi egyenlőtlenség 43
társadalmi minimum 5, 27, 28
társasági adóbevétel 12
Távközlési Szakszervezet 66
telekommunikációs cégek 38
Településtípusok 30
teljes munkaidőben alkalmazásban álló 16

termelékenység 38, 60
termelékenység növekedés 60
Tesco 17
tisztességes bérek 38
TOP 20 munkakör 21
többéves bérmegállapodások 61
túlmunka 42

U

Ukrajna 44
üzleti várakozások 12

V

vállalatokat terhelő adók, járulékok, bérezés 59
vállalkozások alapítását, működését és megszűnését érintő jogszabályok 59
Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ) 60
Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete 66
váratlan kiadások 28, 29
Vasas Szakszervezeti Szövetség 53, 65, 66
Vashegyi György 58
Vasutasok Szakszervezete 66
Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete Szolidaritás 65
versenyképesség 8, 12, 38
versenyszféra 38
Versenyszféra és Kormány 58
VKF Monitoring Bizottsága 59
Volán-társaságok 47

W
Wecast Zrt. 52

