



A magyar szakszervezeti szövetségek követelése a minőségi munkahelyek ütemtervével kapcsolatban

Őszinte köszönetünket fejezzük ki azért, hogy részt vehettünk a június 18-án Magyarországon tartott, a minőségi munkahelyek útitervéről szóló nemzeti konzultáción. A konstruktív párbeszédre építve, valamint a találkozó során elért megegyezésekkel összhangban örömmel nyújtjuk be közös javaslatainkat, amelyek célja egy valóban ambiciózus és előremutató csomag kidolgozásának támogatása. Magyar szakszervezeti szövetségekként teljes mértékben elköteleztünk vagyunk az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) által elfogadott álláspont mellett, amelynek mindannyian tagjai vagyunk. Ennek megfelelően kijelentjük és támogatjuk az ETUC álláspontját, amely tükrözi nemzeti igényeinket és javaslatainkat e csomaggal kapcsolatban.

A minőségi munkahelyek csomagjának tartalmaznia kell az összes ágazatban és régióban a **magas színvonalú munkahelyek biztosításához szükséges jogalkotási kezdeményezéseket, beruházásokat és cselekvési programokat**. A minőségi munkahelyek mutatóit is fel kell venni a bevezetett intézkedések fejleményeinek és hatékonyságának nyomon követése érdekében.

Ezeket az intézkedéseket a lehető leghamarabb be kell mutatni. Elfogadhatatlan, hogy a Bizottság azonnal elindított egy sor átfogó kezdeményezést a munkaadói szervezetek kielégítése érdekében a dereguláció révén, miközben a munkakörülmények javítását célzó intézkedéseket 2026-ig elhalasztják.

Az ETUC ismételten hangsúlyozza álláspontját a minőségi munkahelyek meghatározásának alapvető elemeiről: kollektív tárgyalások; a munkavállalók és a szakszervezetek jogainak teljes tiszteletben tartása; méltányos bérek; munkahelyi biztonság és karrierlehetőségek; szociális védelem; ingyenes képzés munkaidőben; jó munkakörülmények; egészség és biztonság a munkahelyen; munka és magánélet egyensúlya; egyenlőség és megkülönböztetésmentesség.

A minőségi munkahelyek csomagjának többek között a következő fontos **jogalkotási kezdeményezéseket** kell tartalmaznia:

- Irányelv a munka világában történő méltányos átállásról, a változások előrejelzésén és kezelésén keresztül, a szakszervezeti részvétel és a kollektív tárgyalások elveinek alapján, biztosítva a munkaidő alatti ingyenes képzéshez való jogot – a SURE 2.0 mechanizmus támogatásával.
- A munkaerő-közvetítők szabályozása és egy uniós szintű jogi keret bevezetése az alvállalkozói tevékenységek korlátozása és a közös és többszörös felelősség biztosítása érdekében az alvállalkozói lánc egészében.
- Európai irányelv a pszichoszociális kockázatok, valamint a munkahelyi online zaklatás és megszegés megelőzéséről.
- A mesterséges intelligencia hatékony szabályozása, a „emberi ellenőrzés” elvének beépítése az uniós jogba a munkahelyi mesterséges intelligenciáról szóló irányelv révén.
- Irányelv a távmunkáról és a kapcsolódás megszüntetésének jogáról.



- f) A munkahelyi demokrácia megerősítése elsősorban a kollektív tárgyalások erősítésével, az európai társasági formákra és az EU társasági jogi eszközöket alkalmazó, a társaságok mobilitását lehetővé tevő társaságokra vonatkozó átfogó uniós keret bevezetésével az információ, a konzultáció és a részvétel terén, valamint a jól működő kollektív tárgyalási rendszerek teljes körű védelmével.
- g) Annak biztosítása, hogy a közbeszerzési irányelvek felülvizsgálata garantálja, hogy a közpénzek olyan szervezetekhez kerüljenek, amelyek tiszteletben tartják a munkavállalók és a szakszervezetek jogait, kollektív tárgyalásokban vesznek részt, és amelyek munkavállalóira kollektív szerződések vonatkoznak.
- h) A bizonytalan munkaviszonyok megszüntetése az állandó szerződésekhez és a teljes munkaidős foglalkoztatáshoz való jog garantálásával, a nulla óraszámú szerződések betiltásával a kötelező érvényű jogszabályok révén garantált minimális munkaidő biztosításával, valamint a fizetés nélküli szakmai gyakorlatok megakadályozásával.

Ezeket a követelményeket új jogszabályokkal kell megoldani, nem pedig a meglévő irányelvek vagy rendeletek módosításával, hogy a jelenlegi politikai helyzetben ne kerüljön veszélybe a munkavállalók meglévő jogai és védelme.

Befektetés a Minőségi Munkahelyekbe

Az ETUC már régóta rámutat a minőségi munkahelyekbe, az iparpolitikába, a közszolgáltatásokba, a társadalmi haladásba és a munkavállalók számára igazságos átmenetbe történő krónikus alulbefektetés következményeire. Mario Draghi nemrégiben az európai versenyképesség jövőjéről szóló jelentésében elismerte, hogy évente több mint 800 milliárd euró további beruházásra van szükség.

A megszorító politikákat el kell utasítani. Ráadásul ezek mind társadalmi, mind gazdasági szempontból kudarcnak bizonyultak. Ehelyett az EU-nak ambiciózus közös beruházási eszközöket kell kidolgoznia, progresszív adópolitikát kell végrehajtania, és a tagállamoknak biztosítania kell a szükséges fiskális teret a minőségi munkahelyekbe, az iparpolitikába, a közszolgáltatásokba és az igazságos átmenetbe történő beruházások finanszírozásához. Elengedhetetlen egy új fiskális kapacitás létrehozása a beruházásokhoz, egy uniós beruházási eszköz az igazságos társadalmi-gazdasági átmenet és a közjavak érdekében, biztosítva, hogy senki és egyetlen régió se maradjon le.

Döntő fontosságú, hogy az állami beruházások és a vállalatoknak nyújtott támogatások szociális feltételekhez legyenek kötve, hogy biztosítsák a minőségi munkahelyek létrehozását. Ezeknek a Letta- és Draghi-jelentések ajánlásainak kell alapulniuk, és be kell vezetniük az uniós alapok, az üzleti támogatási eszközök és az állami támogatások szociális feltételeit, valamint a környezetvédelmi és adózási feltételeket.

Az ETUC az EU által finanszírozott beruházási eszköz létrehozását szorgalmazza a minőségi munkahelyek és a méltányos átállás érdekében, valamint egy minőségi foglalkoztatásra összpontosító európai iparpolitikát.

Ezt a következőképpen kell megvalósítani:



- Az ESZA+ és a társadalmi kohézió költségvetésének megőrzése és növelése az új többéves pénzügyi keret keretében.
- A szakszervezetek, a szociális párbeszéd, a kollektív tárgyalások és a szociális partnerek kapacitásépítésének folyamatos és fokozott támogatása mind uniós, mind nemzeti szinten, beleértve a kiegészítő forrásokat is.
- SURE 2.0 program létrehozása – hasonlóan ahhoz, amely a világválság idején megőrizte a munkahelyeket – a munkahelyek és a gazdasági kapacitás ideiglenes válságok, például a magas energiaárak és vámsok okozta válságok idején történő elvesztésének megelőzése, valamint a méltányos átállás, a változások előrejelzése és kezelése támogatása érdekében.
- Annak biztosítása, hogy az európai szemeszter folyamata összhangban legyen az európai szociális jogok pillérének megvalósításával, többek között a felfelé irányuló szociális konvergencia keretén keresztül, és ne gyakoroljon lefelé irányuló nyomást a bérekre és a kollektív tárgyalásokra.

A dereguláció ellen

A „jobb szabályozás” jelszava alatt indított kezdeményezéseknek összhangban kell állniuk a minőségi munkahelyek teremtésének céljával, és hozzá kell járulniuk annak eléréséhez.

A versenyképességi iránytű, az egységes piaci stratégia és az EU startup- és scaleup-stratégiája nem tartalmazza a szükséges garanciákat arra nézve, hogy a deregulációs és egyszerűsítési program nem fog negatív hatással lenni a munkavállalók jogaira, fizetésére és munkakörülményeire. Határozottan ellenezzük minden olyan deregulációs törekvést, amely aláásná a foglalkoztatási jogokat és normákat – különösen a 28. társasági rendszerre vonatkozó javaslatot. Ez a javaslat, amely lehetővé tenné bizonyos társaságok számára, hogy a nemzeti munkajogszabályokon kívül működjenek, veszélyeztetni a foglalkoztatási jogszabályokat és a kollektív tárgyalásokat egész Európában.

A jobb szabályozásnak a hatékonyabb végrehajtásra és több ellenőrzésre kell összpontosítania. A magas színvonalú munkahelyek, a jó munkakörülmények, a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalásoknak az európai versenyképességi megközelítés középpontjában kell állniuk. A Draghi-jelentés helyesen ismerte el az európai szociális modell értékét, és hangsúlyozta, hogy a versenyképesség előmozdítása nem alapulhat „a relatív költségek csökkentése érdekében történő bércsökkenésen”. Az ETUC emlékeztet arra, hogy a szociális partnerek közös megközelítése az EU szociális piacgazdaságának fenntarthatóságát, növekedését és versenyképességét illetően az, hogy az [erős demokratikus intézményekre, a környezeti fenntarthatóságra, az inkluzív közösségekre, a társadalmi igazságosságra, a minőségi munkahelyekre és szolgáltatásokra, a virágzó vállalatokra minden méretben, az általános érdekű szolgáltatásokra, a magas színvonalú közszolgáltatásokra és az erős szociális védelmi rendszerekre kell épülnie.](#)

A munkaerőpiacon kiszolgáltatott helyzetben lévő csoportok helyzetének kezelése

A minőségi munkahelyekről szóló ütemtervnek célzott intézkedéseket kell tartalmaznia a kiszolgáltatott csoportok munkaerőpiacra való beilleszkedésének elősegítése érdekében.



Elengedhetetlenül fontos biztosítani, hogy minden munkavállaló, függetlenül háttérétől, ne legyen kénytelen alacsony minőségű vagy bizonytalan foglalkoztatási formákra szorítkozni.

A **migráns munkavállalók** számára teljes körű egyenlő bánásmódot, tisztességes és méltó foglalkoztatási feltételeket kell garantálni, ezáltal megelőzve mindenféle diszkriminációt. Ezen túlmenően az ütemtervnek elő kell mozdítania az EU-n belüli mobilitás javítását azok számára, akik már rendelkeznek érvényes tartózkodási vagy munkavállalási engedéllyel. Az ütemtervnek konkrét lépéseket is tartalmaznia kell a dokumentumokkal nem rendelkező migráns munkavállalók helyzetének rendezése érdekében, biztosítva, hogy munkaerő-piaci integrációjukat minőségi foglalkoztatáshoz való hozzáférés kísérje. Meg kell erősíteni a kiküldött munkavállalók jogait, különösen az Európai Munkaügyi Hatóság megerősítésével és a mobil és migráns munkavállalók számára tanácsadói hálózat létrehozásával.

Az ütemtervben előirányzott jogalkotási és nem jogalkotási intézkedésekbe be kell építeni a **nemek közötti egyenlőségre** érzékeny megközelítést. Ez magában foglalja a nem szabványos ágazatokban, például a háztartási és gondozási munkában a kollektív tárgyalások előmozdítását. A tartós nemek közötti bérszakadékot kötelező érvényű intézkedésekkel kell kezelni, amelyek elősegítik a bérek átláthatóságát és biztosítják az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének hatékony végrehajtását, elősegítve a nők hozzáférését és előmenetelét különösen azokban az ágazatokban, ahol alulreprezentáltak, valamint a foglalkoztatási és foglalkozási szakadék leküzdésére irányuló intézkedésekkel.

A **fiatalok** aránytalanul nagy számban dolgoznak olyan ágazatokban, amelyeket részmunkaidős, szezonális és bizonytalan szerződések, valamint be nem jelentett munka jellemez. Az ifjúsági garancia továbbra is jelentős potenciállal rendelkező eszköz a fiatalok foglalkoztatásának előmozdítására. Sikerét azonban az ágazati, nemzeti és európai szociális partnerek érdemi részvétele határozza meg a kidolgozásában, végrehajtásában és nyomon követésében. Ezen túlmenően az ifjúsági garancia keretében tett ajánlatoknak minőségi kritériumokon kell alapulniuk.

A minőségi szakmai gyakorlatokra vonatkozó normákat megállapító és a fizetés nélküli szakmai gyakorlatokat tiltó szakmai gyakorlatokról szóló irányelv rendkívül fontos.

A **fogyatékossgal élő személyek** helyzete az európai munkaerőpiacon továbbra is kritikus. Az európai stratégiában a fogyatékossgal élő személyek jogaiért meghatározott intézkedéseket kötelezővé kell tenni, ellenkező esetben fennáll a veszély, hogy azok végrehajthatlanok maradnak. Ide tartozik a munkahelyeken ésszerű alkalmazkodás biztosításának kötelezettsége, a megtartási programok létrehozása, a fogyatékossgal élő munkavállalók minimálbér alatti fizetésének megszüntetése, valamint a foglalkoztatás terén a megkülönböztetésmentességről szóló meglévő uniós irányelvek megerősítése.

Végül, a minőségi munkahelyekről szóló ütemtervnek be kell építenie az [európai munkahely-garancia](#) koncepcióját. Egy ilyen mechanizmus állami finanszírozású programok révén biztosítana foglalkoztatási lehetőségeket a tartósan munkanélküliek számára, különös tekintettel azokra az álláskeresőkre, akik a nyílt munkaerőpiacon nem tudnak munkát találni.

Budapest, 2025 július 1



Aláírók:

Magyar Szakszervezeti Szövetség

Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája

Szakszervezetek Együttműködési Fóruma

Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés

Munkástanácsok Országos Szövetsége