



A

MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGNEK

A FOGLALKOZTATÁSI PROBLÉMÁK KEZELÉSÉNEK ÉRDEKÉBEN MEGFOGALMAZOTT JAVASLATAI

Az alternatív nyugdíjazási formák bevezetésére, a meglévő kiegészítő nyugdíj formulák átdolgozására, valamint korhatár előtti ellátások rendszerének kibővítésére

A Magyar Szakszervezeti Szövetség az MSZOSZ 2012-ben megfogalmazott javaslataira* támaszkodva, és továbbra is kiemelt tárgyalási alapként kezelve, a kormánnyal folytatott egyeztetéseket alapul véve az alábbi kiegészítő, pontosító javaslatokat fogalmazza meg:

A 2011-2013-as év tapasztalatai alapján elmondható, hogy a Magyarországon elindított strukturális, valamint fiskális célú változások magukkal hozták bizonyos foglalkoztatási- és szociális igények megnövekedését.

A nyugdíjrendszer átalakítása, így a korhatár előtti nyugdíjazási lehetőségek megszüntetése, vagy a rokkantsági ellátások folyamatos felülvizsgálata, továbbá az álláskeresés finanszírozott időszakának lecsökkenése, a foglalkoztatási lehetőségek szűkülése, a folyamatos támogatási lehetőségek mellett is magas munkanélküliségi adatok mind-mind előidézői a társadalmi feszültségeknek, melyek megoldásért kiáltanak.

Nem elegendő a gazdasági növekedést, mint célt csupán az egyik oldalról nézni, és a nyugdíjrendszerben, a szociális ellátórendszerben, vagy épp a foglalkoztatás rendszerében külön-külön megoldásokat keresni.

Mint minden rendszerben, a magyar társadalomban, így a magyar gazdaságban is minden mindennel összefügg. Sajnálatos tény, hogy a foglalkoztatás bővítésére tett erőfeszítések, a munkahelyteremtés támogatása, a közfoglalkoztatás folyamatos bővítése sem elegendő jelenleg ahhoz, hogy az aktív korú munkanélküliek számát érdemben csökkenteni tudjuk. A magas munkanélküliség pedig folyamatosan generálja a szociális kiadások megnövekedését, a vásárló képes kereslet csökkentését, ezáltal a gazdasági növekedés gátja is.

Két korosztály munkanélküliségi adataival mindenképpen számolni kell: a fiatal, pályakezdőkkel, és az idős, nyugdíj előtt álló korosztállyal. Ha e két csoportra koncentráltan dolgozunk ki stratégiákat, mind a munkanélküliségi statisztikák, mind a foglalkoztatottak összetétele is pozitív irányba mozdulhat el. Elsősorban olyan megoldásokra van szükség, melyek sem a társadalombiztosítás oldalán, sem a szociális kiadások terén nem generálnak nagyarányú terheket a társadalom számára.

Míg azt felismerjük, hogy az egyik generáció befelé igyekszik a munkaerő piacra, és ezt megfelelő ösztönzőkkel, pályázati programokkal támogatni kell, azt elfelejtjük, hogy a másik említett generáció épp ennek ellenkezőjére törekedne. Ezt a természetes törekvést azonban minden eszközzel, így az ellátórendszerek átalakításával is gátoljuk, és megpróbáljuk őket minél tovább a munkaerőpiacon tartani. Még akkor is, ha ezt a kényszert már egyik fél sem bírja el (sem a munkavállaló, sem a munkáltató). A munkavállaló menne, a munkáltató is megújulna, még sincs megfelelő megoldás. Patt helyez.

*1. számú melléklet

A MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG 1. számú mellékletben még az MSZOSZ szakértője által kidolgozott, felvázolt javaslatai a nyugdíjkorhatár betöltése előtt álló munkavállalók számára, valamint az őket foglalkoztató cégeknek nyújthatna alternatív megoldást a nyugdíjrendszeren kívül, a foglalkoztatáspolitikai részeként.

További kiegészítések, alternatívák az 1. számú mellékletben javasolt program megvalósításához:

1. A jelenleg is létező, **korhatár előtti ellátás** keretein belül is megvalósítható lenne a jövőben a *korengedmény* – nevezzük *Foglalkoztatói Bónusz Év Programnak* - biztosítása.

A jelenlegi jogszabályi keretek szerint - a KORKEDVEZMÉNY is, mint korhatár előtti ellátás a jövőben bármikor érvényesíthető marad, így - az intézményi keret adott. (A korengedményt is a munkáltatók fizetik meg, ún. korengedmény biztosítási járulék formájában, így nem lenne rendszeridegen a *Foglalkoztatói Bónusz Év Program* bevezetése sem.)

Az 1. számú melléklet részletesen vázolja az ellátás jellemzőit 2 féle megvalósítási lehetőségként, az egyik változat a munkavállalót passzíválná, de nem szűnne meg a munkaviszonya, a másik elképzelés a klasszikus korengedményhez áll közelebb. Mindkét esetben fontos lenne az állami szerepvállalás.

2. A MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG párhuzamosan a *Foglalkoztatói Bónusz Év Program* bevezetésével az egyéni választás szabadságának biztosítását, a rugalmas nyugdíjba vonulás lehetőségének megteremtését is célul tűzné maga elé.

Olyan öngondoskodást ösztönző elemekre van szükség, melyek az egyén számára megadhatják a hiányzó motivációt, vagy épp biztonságérzetet. Ha az önkéntes nyugdíjpénztárakban felhalmozott megtakarításokhoz való hozzájutást rugalmasabbá tesszük, és az egyéni döntés, valamint a felhalmozott tőke mértéke alapján lehetőséget adunk a nyugdíjkorhatár előtti folyósításra (pl. maximum 5 évvel a korhatár elérése előtt), azzal megteremtünk egy újfajta rugalmasságot is a rendszerben.

Erre nem csak az önkéntes nyugdíjpénztárak esetében, de a foglalkoztatói nyugdíj rendszerében is szükség van.

Míg a *Foglalkoztatói Bónusz Év Program*-ot az egyösszegű befizetés indíthatná el, addig az önkéntes pénztáraknál, és a Foglalkoztatói nyugdíj keretein belül egy hosszabb távú megtakarítás teremtené meg ugyanezt a rugalmasságot.

Összefoglalva:

A fent leírt programok közül az első a korengedményt igénybe vevők körét fedné le, és azonnali megoldást nyújtana, míg a második középtávú lehetőségeket teremtené mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára. Egyik javaslat sem róna aránytalan terheket sem a költségvetésre, sem az ellátórendszerre, azonban egy jóval erősebb eszköz lehet a foglalkoztatási problémák, a munkanélküliség, valamint a telített munkaerő piac által generált anomáliák kezelésében.

Mellékletek:

1. számú melléklet: A MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG korengedmény rendszerének átalakítására megfogalmazott szakmai javaslatai

2. számú melléklet: Példaszámítás

3. számú melléklet: MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG Szövetségi Tanácsának állásfoglalási javaslat tervezete

Pataky Péter
Elnök

Királykúti Míra
Szakértő

Kiss Béla
Ügyvivő

1. számú melléklet:



A

MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

KORENGEDMÉNY RENDSZERÉNEK ÁTALAKÍTÁSÁRA

MEGFOGALMAZOTT SZAKMAI JAVASLATAI



A Magyar Szakszervezeti Szövetségnek javaslata

a korengedmény rendszerének átalakítására:

A MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG az elmúlt 5 évben szinte minden szakmai fórumon, szakbizottsági egyeztetésen, zárt vagy nyílt tanácskozás keretében hangsúlyozta, hogy kész tárgyalásokat folytatni a Korengedményes rendszer hosszú távú fenntarthatóságát célzó átalakításokról.

A MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG a tárgyalásokon kiemelte, hogy hajlandó rugalmasan és nyitottan kezelni a kérdést, valamint kompromisszum kész abban az esetben, amennyiben a kormányzat is nyit az elképzelései felé.

A szociális partnerek között mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldalon egyetértés van abban, hogy a korengedmény intézményét **az eredeti funkcióit megtartva** - ezáltal a foglalkoztatáspolitikai céljait is elérve – a jövőben is működtetni kell, és a jövőbeni megállapodások megkötésének lehetőségét szem előtt tartva kell újragondolni a szabályozási kereteket.

A MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG kiáll a hosszú távú fenntartás mellett, melynek indoka, hogy a korengedmény **elsősorban foglalkoztatáspolitikai eszköz**, és a nyugdíjkasszát - a munkáltatói befizetések által – eddig sem, és ezt követően sem terhelné meg. (ebben a kormányzati oldal szakértőivel is egyetértés van)

A korengedmény nem egy klasszikus nyugdíjazási formula, és nekünk sem célunk, hogy Magyarországon a nyugdíjasok/eltartottak száma aránytalanul növekedjen.

Az idős munkavállalók kiszolgáltatottsága a mai munkavállalási lehetőségek ismeretében hatalmas, és bizonyított tény, hogy 50 éves kor fölött állásukat veszített munkavállalók újbóli elhelyezkedési esélye drasztikusan lecsökken.

A nyugdíjkorhatár küszöbén állóknak meg kell teremteni azt az esélyt, hogy egy anyagi biztonságot nyújtó ellátásra megállapodást köthessenek munkáltatóikkal, ezáltal nem jelennek meg sem szociális ellátórendszerben, az álláskeresők, vagy a közmunkára várók, sem pedig a létbizonytalanságban élők között.

Az MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG a jövőben el tud fogadni egy olyan intézményi keretet, struktúrát is, ahol a nyugdíjrendszer helyett a foglalkoztatás rendszerében, a nyugdíjkassza helyett pl. a **foglalkoztatási alap kezelésében megvalósítva** - ezáltal ténylegesen is a foglalkoztatáspolitikai eszközöként alkalmazva – működtetnék tovább a korengedményt.

A munkavállalói oldalon konszenzus van abban, hogy ez az új elképzelés, mely egy új/más intézményi környezetbe helyezné a korengedmény lehetőségét, egyúttal megoldaná a kormányzati szakértők azon problémáját is, hogy a korengedmény, mint „nyugdíj” rontja a nyugdíjstatisztikákat, lefelé húzza a korcentrumot, és ellentétes a kormányzat profiltisztítási politikájával.

A MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG e célt szem előtt tartva **ismételten tárgyalásokat kezdeményez**, és javaslatokat fogalmaz meg a rendszer átalakítására vonatkozóan.

Részletes javaslatok a jogszabályalkotáshoz:

Mind a munkavállalók, mind a munkáltatók, ezáltal a gazdasági versenyképesség szülte igény is, hogy a korengedmény intézményének újragondolásával, az állami nyugdíjstruktúrán kívüli rendszerének megteremtésével, nyíljon lehetőség a nyugdíjkorhatár előtt álló munkavállalók „passzív” állományba helyezésére.

A korengedményes befizetések vagyonkezelésére és folyósító szervére tett javaslatok:

- A, Foglalkoztatási Alap (magasabb prioritás – foglalkoztatáspolitikai cél)
- B, Foglalkoztatói nyugdíj intézményrendszere (magasabb rizikó faktor, piaci alapú)
- C, Foglalkoztatáspolitikai Alap (önálló intézmény létrehozása, állami kezelésben)

- A. A Foglalkoztatási Alapon belül, állami vagyonkezelés, gazdálkodás és folyósítás mellett létrehozott rendszer felépítése. A szakszervezetek számára ez a megoldási forma magasabb minőségű, mert nincs kiszolgáltatva a piaci szereplők versenyhelyzetének, a gazdasági mutatóknak, továbbá a foglalkoztatói rendszerrel szemben esetleges csőd, kivonulás esetén sem veszélyezteti a megállapodások szerinti kifizetéseket. (állami kezelés és gazdálkodás – tényleges tőkefedezet)
- B. A foglalkoztatói nyugdíjrendszer keretein belül, piaci szereplők bevonásával, erős törvényi garanciákkal létrehozott intézményi háttér megteremtése. Jelenleg a nyugdíj célú megtakarítások mellől hiányzik a korhatár előtti igénybevétel, mely lefedné a korengedményes ellátások alapjait is. A korengedmény átalakítására tett javaslatunk mellett mind a foglalkoztatói nyugdíj, mind az önkéntes nyugdíjpénztárak tekintetében is kiemelten fontosnak tartjuk a korhatár előtti nyugdíjazás igénybevételi lehetőségeinek kidolgozását.
- C. Foglalkoztatáspolitikai Alap egy önálló, mind a foglalkoztatói nyugdíjrendszertől, mind pedig a Foglalkoztatási alaptól független intézményi struktúra. Állami kezelés, gazdálkodás, irányítás és folyósítás mellett működtetett rendszer.

A fő szabály: az irányadó nyugdíjkorhatár betöltése előtt maximum 5 évvel a munkáltató – munkavállaló írásbeli megállapodása alapján nyújtható ellátási forma, mely a munkáltató egyösszegű befizetésével, választható kondíciók mellett valósul meg.

Javaslat a jogszabályi kereten belül választható elemekre:

- 1, Rendelkezési állományba helyezés
- 2, Foglalkoztatói ellátásba helyezés

1. Rendelkezési állományba helyezés:

Ebben az esetben a határozatlan idejű munkaszerződés megmarad, un. passzíválás, rendelkezési állományba helyezés valósul meg, mely mellett a munkavállaló anyagi biztonsága garantált, a munkáltató pedig a gazdasági körülményeinek változása, verseny okozta kényszer, vagy egyéb rendkívüliként indokolható ok miatt a munkavállalót időszakosan, ismételt aktív állományba helyezheti.

A passzív időszakban az ellátás havi összegének alapja a bruttó átlagkereset 70%-a.

(A munkáltató által fizetendő „Bruttó” ellátásból: munkavállalói nyugdíjjárulékot + egészségbiztosítási járulék természetbeli részét, illetve munkaerő-piaci járulékot vonnak. SZJA és munkáltatói SZOHA befizetés nincs) Aktív időszakban a munkáltató kötelezett a munkakör szerint járó, éves béremelések mértékével növelt bér + juttatások megfizetésére. Aktív időszakban az ellátás folyósítása szünetel.

A Rendelkezési állományban töltött idő szolgálati idő.

A munkavállaló pénzbeli egészségbiztosítási ellátásra a Rendelkezési állományból származó ellátásra tekintettel nem jogosult.

Passzív időszak alatt a munkavállaló a munkáltatótól egyéb díjazásra, juttatásra nem tarthat igényt.

A rendelkezési állományba helyezett munkavállaló az ellátás folyósítása mellett rész munkaidőben, kereseti korlát mellett (minimálbér 150%-a) más munkáltatónál munkát vállalhat akkor, ha a megállapodást aláíró munkáltató gazdasági érdekei az új munkaviszony létrehozásával nem sérülnek. Ha az ellátásban részesülő személy másodállására tekintettel fizetendő nyugdíjjárulék alapja meghaladja a tárgyév első napján érvényes kötelező legkisebb munkabér havi összegének tizennyolcszorosát (a továbbiakban: éves keretösszeg), az éves keretösszeg elérését követő hónap első napjától az adott tárgyév december 31-éig, de legfeljebb az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig, vagy teljes munkaidőben 6 hónapot meghaladó időtartamban helyezkedik el, a folyósító szervnek az ellátás folyósítását szüneteltetnie kell. Az ellátás folyósítása melletti járulékalapot képező keresete, jövedelme alapján az ellátásban részesülő személy pénzbeli egészségbiztosítási ellátásra is jogosult.

A fel nem használt, kifizetésre nem került összegek a folyósító szervnél létrehozott Alapban halmozódnak fel, és a munkavállaló irányadó nyugdíjkorhatárát megelőzően bekövetkezett halála esetén örökölhetők.

Megszűnik: Az ellátásban részesülő halálakor, vagy irányadó nyugdíjkorhatár betöltésével.

Nyugdíjkorhatár elérésekor az ellátásban részesülő személy nyugdíjazása automatikus, nyugellátásának megállapítása a hatályos nyugdíjtörvények szerint történik.

2. Foglalkoztatói ellátásba helyezés:

Ebben az esetben a határozatlan idejű munkaszerződés megszűnik. A munkavállaló más munkáltatónál az ellátás folyósítása mellett korlátozás nélkül vállalhat munkát, a munkavállalás az ellátás kifizetését nem befolyásolhatja. Az ellátás havi összegének alapja a bruttó átlagkereset 70%-a. (A munkáltató által fizetendő „Bruttó” ellátásból: munkavállalói nyugdíjjárulékot + egészségbiztosítási járulék természetbeli részét, illetve munkaerő-piaci járulékot vonnak. SZJA és munkáltatói SZOHA befizetés nincs)

Választható a munkavállaló számára:

- a) A munkáltató által befizetett ellátás összegéből nyugdíjjárulékot vonnak, ekkor az ellátás folyósításának időtartama szolgálati időként kerül elismerésre (munkavállalói nyilatkozat)
- b) A munkáltató által befizetett ellátás összegéből nyugdíjjárulékot nem vonnak, akkor az ellátás folyósításának időtartama nem ismerhető el szolgálati időként.

Az ellátásban részesülő személy a Foglalkoztatói ellátásra tekintettel egészségügyi szolgáltatásokra jogosult.

Pénzbeli egészségbiztosítási ellátásra a Foglalkoztatói ellátásra tekintettel nem jogosult.

Megszűnik: Az ellátásban részesülő halálakor, vagy irányadó nyugdíjkorhatár betöltésével. Nyugdíjkorhatár elérésekor az ellátásban részesülő személy nyugdíjazása automatikus, nyugellátásának megállapítása a hatályos nyugdíjtörvények szerint történik.

A fel nem használt, kifizetésre nem került összegek a vagyonkezelőnél létrehozott Alapban halmozódnak fel, és a munkavállaló irányadó nyugdíjkorhatárát megelőzően bekövetkezett halála esetén örökölhető.

Elnevezési javaslatok: **Foglalkoztatói Bónusz Év Program** – Foglalkoztatói Egyensúly Program, Civil Prémium Évek Program, Biztos Évek Foglalkoztatói Alap stb.

2. számú melléklet

Transzparens célú Példaszámítás (2012)

Példaszámítások a Bér/ Foglalkoztatói ellátás költségeire (Foglalkoztatói Bónusz Év Program)

Bér esetén keletkező költségek

Munkáltató éves bérköltsége:	1 542 000 Ft	2 313 000 Ft	3 084 000 Ft	3 855 000 Ft	4 626 000 Ft
Munkáltató összbéreköltsége:	128 500 Ft	192 750 Ft	257 000 Ft	321 250 Ft	385 500 Ft
Munkáltató adó költsége 28,5%:	28 500 Ft	42 750 Ft	57 000 Ft	71 250 Ft	85 500 Ft
bruttó kereset:	100 000 Ft	150 000 Ft	200 000 Ft	250 000 Ft	300 000 Ft
Éves bruttó jövedelem:	1 200 000 Ft	1 800 000 Ft	2 400 000 Ft	3 000 000 Ft	3 600 000 Ft
Munkaerő-piaci járulék (1,5%):	1 500 Ft	2 250 Ft	3 000 Ft	3 750 Ft	4 500 Ft
Egészségbiztosítási járulék (7%):	7 000 Ft	10 500 Ft	14 000 Ft	17 500 Ft	21 000 Ft
Nyugdíjjárulék (10%):	10 000 Ft	15 000 Ft	20 000 Ft	25 000 Ft	30 000 Ft
Számított SZJA (16%):	16 000 Ft	24 000 Ft	32 000 Ft	40 000 Ft	48 000 Ft
Havi összes levonás a bruttó bérből:	34 500 Ft	51 750 Ft	69 000 Ft	86 250 Ft	103 500 Ft
Nettó bér:	65 500 Ft	98 250 Ft	131 000 Ft	163 750 Ft	196 500 Ft
állami bevételek (adók+járulékok):	63 000 Ft	94 500 Ft	126 000 Ft	157 500 Ft	189 000 Ft

Felmondás esetén:

Végkielégítés 9 hó (munkáltatói költsége)	1 156 500 Ft	1 734 750 Ft	2 313 000 Ft	2 891 250 Ft	3 469 500 Ft
Álláskeresési járadék 3 hó (bruttó)	180 000 Ft	294 000 Ft	294 000 Ft	294 000 Ft	294 000 Ft
Nyugdíj előtti álláskeresési segély (3 év)	1 430 800 Ft	1 430 800 Ft	1 430 800 Ft	1 430 800 Ft	1 430 800 Ft
Munkavállalói bevétel (bruttó):	2 510 800 Ft	3 074 800 Ft	3 524 800 Ft	3 974 800 Ft	4 424 800 Ft
Állami kiadás (alap):	1 610 800 Ft	1 724 800 Ft	1 724 800 Ft	1 724 800 Ft	1 724 800 Ft
Állam további kieső bevételei (ellátás terhei:15,5%):	390 600 Ft	585 900 Ft	781 200 Ft	976 500 Ft	1 171 800 Ft
Költségvetési kiesés minimum:	2 001 400 Ft	2 310 700 Ft	2 506 000 Ft	2 701 300 Ft	2 896 600 Ft
állami bevétel kiesés / 1-3 hó:(ellátás + adó, járulék)	123 000 Ft	153 300 Ft	184 800 Ft	216 300 Ft	247 800 Ft
állami bevétel kiesés / 4. hó:(ellátás + adó, járulék)	102 200 Ft	133 700 Ft	165 200 Ft	196 700 Ft	228 200 Ft

Rendelkezési állomány/Foglalkoztatói ellátás esetén (átlagkereset 70%-a az ellátás összege)

Munkáltató éves költsége:	840 000 Ft	1 260 000 Ft	1 680 000 Ft	2 100 000 Ft	2 520 000 Ft
Munkáltató összköltsége(hó):	70 000 Ft	105 000 Ft	140 000 Ft	175 000 Ft	210 000 Ft
Munkáltató (adó) költsége 0%:	0 Ft	0 Ft	0 Ft	0 Ft	0 Ft
Ellátás (a bruttó kereset 70 %-a):	70 000 Ft	105 000 Ft	140 000 Ft	175 000 Ft	210 000 Ft
Éves bruttó ellátás:	840 000 Ft	1 260 000 Ft	1 680 000 Ft	2 100 000 Ft	2 520 000 Ft
Munkaerő-piaci járulék (1,5%):	1 050 Ft	1 575 Ft	2 100 Ft	2 625 Ft	3 150 Ft
Egészségbiztosítási járulék (4%):	2 800 Ft	4 200 Ft	5 600 Ft	7 000 Ft	8 400 Ft
Nyugdíjjárulék (10%):	7 000 Ft	10 500 Ft	14 000 Ft	17 500 Ft	21 000 Ft
Számított SZJA (-%):	0 Ft	0 Ft	0 Ft	0 Ft	0 Ft
Havi összes levonás a br. ellátásból:	10 850 Ft	16 275 Ft	21 700 Ft	27 125 Ft	32 550 Ft
Nettó ellátás:	59 150 Ft	88 725 Ft	118 300 Ft	147 875 Ft	177 450 Ft
állami bevételek (járulékok):	10 850 Ft	16 275 Ft	21 700 Ft	27 125 Ft	32 550 Ft

A levont nyugdíjjárulék alapján szolgálati időt szerez! A levont egészségbiztosítási járulék természetbeli része alapján eü. szolgáltatásokra jogot szerez! (pénzbelire nem!) Kereseti korlátozás mellett dolgozhat. Szüneteltetni akkor kell az ellátás folyósítását, ha a kereseti korlátot átlépi, vagy ha saját munkáltatója "aktíválja"! Dupla ellátást ne fizessen.

3. számú melléklet:

A MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG Elnökségének Állásfoglalása
Tervezet

A MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG Elnöksége a fent ismertetett modellek mindkét típusát megvalósíthatónak tartja, és jogszabályi szintű szabályozásának kialakítását kezdeményezi.

A MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG a részletszabályok kidolgozásához felajánlja szakértői munkáját, és tevélegesen is részt kíván venni a konzultációs és előkészítő feladatokban egyaránt.

A MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG a szakmai vitákban a megfelelő érvanyaggal alátámasztott módosításokra - így az általunk megfogalmazottaktól eltérő megoldási lehetőségek megismerésére is - nyitott, ha ezen elképzelések mentén a kitűzött célok, érdekek, és elvárható garanciák nem sérülnek.

A MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG elnöksége kezdeményezi a háromoldali szakmai fórumok, bizottságok összehívását is e témában, mellyel határozott célja a megegyezésen alapuló jogalkotás erősítése.

Budapest, 2014. június 23.