



AZ

MSZOSZ

KORENGEDMÉNY RENDSZERÉNEK ÁTALAKÍTÁSÁRA
MEGFOGALMAZOTT SZAKMAI JAVASLATAI

Budapest, 2012. október 18.

A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének javaslata

a korengedmény rendszerének átalakítására:

Az MSZOSZ 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.

Az MSZOSZ 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.

Az MSZOSZ kiáll a hosszú távú fenntartás mellett, melynek indoka, hogy a korengedmény **elsősorban foglalkoztatáspolitikai eszköz**, és a nyugdíjasszát - 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 álláskereső, vagy a közmunkára várók, sem pedig a létbizonytalanságban élők között.

Az MSZOSZ a jövőben el tud fogadni egy olyan intézményi keretet, struktúrát, ahol a nyugdíjrendszer helyett a foglalkoztatás rendszerében, a nyugdíjassza helyett pl. a **foglalkoztatási alap kezelésében megvalósítva** - ezáltal ténylegesen is a foglalkoztatáspolitikai eszközeként alkalmazva – működtetnénk tovább a korengedményt.

A munkavállalói oldalon konszenzus van abban is, 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.

Az MSZOSZ e célt szem előtt tartva 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
- 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 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, ismételtén 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 - élő munkaszerződés alapján - 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 nyugdíjjáruék 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 nyugdíjjáruékot + egészségbiztosítási járulékat természetbeli részét, illetve munkaerő-piaci járulékat vonnak. SZJA és munkáltatói SZOHA befizetés nincs)

Választható a munkavállaló számára:

- a) A munkáltató által befizetett ellátás összegéből nyugdíjjáruékot vonnak, ekkor az ellátás folyósításának időtartama szolgálati időként kerül elismerésre (munkavállalói nyilatkozat)
- b) A munkáltató által befizetett ellátás összegéből nyugdíjjáruékot 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 örökölhetők.

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

Az MSZOSZ Szövetségi Tanácsának Állásfoglalása

Az MSZOSZ Szövetségi Tanácsa a fent ismertetett modellek mindkét típusát megvalósíthatónak tartja, és jogszabályi szintű szabályozásának kialakítását kezdeményezi.

Az MSZOSZ a részletszabályok kidolgozásához felajánlja szakértői munkáját, és tevőlegesen is részt kíván venni a konzultációs és előkészítő feladatokban egyaránt.

Az MSZOSZ 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.

Az MSZOSZ vezetése kezdeményezi a háromoldalú szakmai fórumok, bizottságok összehívását is e témában, mellyel határozott célja a megegyezésen alapuló jogalkotás erősítése.

Budapest, 2012. Október 18.