

A VKF munkavállalói oldalának közös kezdeményezése a Foglalkoztatói Bónusz Év Program bevezetésére

A 2011-2014-s 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 álláskereső finanszírozott időszakának lecsökkenése, a foglalkoztatási lehetőségek szűkülése, a folyamatos támogatási lehetőségek mellett is magas munkanélküliségi adatok mind-mind előidézői olyan társadalmi feszültségeknek, melyek megoldásért kiáltanak.

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 vásárlóképes kereslet csökkentését, ezáltal a gazdasági növekedés gátja is.

Két korosztály munkaerő-piaci problémájával, munkanélküliségi adataival mindenképpen számolni kell: a fiatal, pályakezdőkkel, és az idős, nyugdíj előtt álló korosztállyal. Ha e két csoportra koncentráltan kell foglalkoztatási stratégiákat kidolgozni, ezáltal mind a munkanélküliségi adatok, mind munkaerő-piaci kínálat és 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, arról gyakran elfeledkezünk, hogy a másik említett generáció épp ennek ellenkezőjére törekedne. Ezt a természetes törekvést azonban ma még minden eszközzel, így az ellátórendszerek átalakításával is gátoljuk, és megpróbáljuk őket minél tovább a munkaerőpiacon tartani, még akkor is, ha ezt a kialakult állapotot már egyik fél sem bírja el (sem a munkavállaló, sem a munkáltató).

A munkavállaló menne, a munkáltató is megújulna, még sincs megfelelő humánus lehetőség, kevésbé fájó megoldás a munkavállalók cseréjére.

A VKF Munkavállalói oldala közösen kialakított javaslatait az alábbiakban ismertetjük.

Foglalkoztatói Bónusz Év Program (FBÉP) bevezetésére MEGFOGALMAZOTT SZAKMAI JAVASLAT

Bevezető

A szociális partnerek között mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldalon egyetértés van abban, hogy szükség van olyan alternatív eszközökre, melyek egyformán fókuszálnak a munkaerőpiac rugalmasságának növelésére - ezáltal az időskori foglalkoztatási anomáliák kezelésére -, a nyugdíjazás előtt fellépő munkanélküliség problémáira, és a korhatár emelés okozta terhek csökkentésére.

Az idős munkavállalók kiszolgáltatottsága a mai munkavállalási lehetőségek ismeretében hatalmas, és bizonyított tény, hogy 50 éves kor fölött állásukat vesztett 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.

A Foglalkoztatói Bónusz Év Program (továbbiakban FBÉP) elsősorban foglalkoztatáspolitikai eszköz! Az FBÉP nem egy klasszikus nyugdíjazási formula, és nekünk sem célunk, hogy Magyarországon a nyugdíjasok/eltartottak száma aránytalanul növekedjen. A javaslatban szereplő program elemei nem terhelnék meg sem a nyugdíjbiztosítási alapot, sem pedig a szociális ellátórendszert.

A munkavállalói oldalon konszenzus van abban, hogy ez az új elképzelés, mely egy új/más intézményi környezetbe helyezi az FBÉP lehetőségét, egyúttal megoldja a kormányzati szakértők azon problémáját is, hogy a korengedmény, mint „nyugdíj” rontotta a nyugdíjstatisztikákat, lefelé húzta a korcentrumot, és ellentétes volt a kormányzat politikájával.

A VKF munkavállalói oldala egy olyan javaslatot fogalmazott meg, mely a fenti elvárásokra válaszol.

Mind a munkavállalók, mind a munkáltatók érdeke, 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.

Az FBÉP rendszer 3 fő elemből áll. Mindhárom elem esetében 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.

Az FBÉP rendszerébe történő befizetések vagyonkezelését és az ellátások folyósítását, elméletileg végezhetné a foglalkoztató is. Célszerűbb lenne azonban, ha ezeket a feladatokat egy meglévő állami intézmény, a Magyar Államkincstár látná el.

Ezért az FBÉP rendszerébe történő befizetések vagyonkezelésére és az ellátások folyósítására a VKF munkavállalói oldala a Magyar Államkincstárt (meglévő intézmény) kéri fel.

Az állami vagyonkezelés keretén belül megvalósítható az egyéni számlán történő nyilvántartás és a havi ellátás folyósítása. Ez a megoldási forma nincs kiszolgáltatva a piaci szereplők gazdasági helyzetének, továbbá nem veszélyezteti az ellátás folyósítását a foglalkoztató esetleges megszűnése.

Ezen túlmenően az állami vagyonkezelés elősegíti, a KKV szektor szereplőinek részvételét is.

A jogszabályi kereten belül választható FBÉP elemek:

- 1) Rendelkezési állományba helyezés (RÁH)
- 2) Foglalkoztatói ellátás (FE)
- 3) Végkielégítésen alapuló ellátás (VA)

Az első két elem igénybevételére azon munkavállalók jogosultak, akik minimum 30 év szolgálati idővel rendelkeznek, míg a harmadik elem esetében a jogosultság megnyílásának feltétele a minimum 20 év szolgálati idő.

1) Rendelkezési állományba helyezés (RÁH):

Ebben az esetben a megállapodás alapjaként 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, ismételten aktív állományba helyezheti.

A RÁH ideje tehát két részből állhat: aktív, és passzív időszakból.

Ellátás alapja, összege:

A RÁH ideje alatti passzív időszakban az ellátás havi összegének alapja a bruttó átlagkereset 70%-a. A Bruttó átlagkeresetet az ellátás folyósítását megelőző, 3 lezárt adóév alapján kell megállapítani. Aktív időszakban a munkáltató kötelezett a munkakör szerint járó, éves béremelések mértékével növelt bér + juttatások megfizetésére. Aktív időszakban az ellátás folyósítása szünetel.

Járulékfizetés:

A munkáltató által egy összegben befizetett „Bruttó” ellátásból: munkavállalói nyugdíjjárulékot 10% + egészségbiztosítási járulék természetbeli részét 4% vonnak. SZJA és munkáltatói SZOHA befizetés nincs.

A Rendelkezési állományban töltött idő szolgálati idő.

Az ellátásban részesülő személy a REH-re tekintettel egészségügyi szolgáltatásokra jogosult. A munkavállaló pénzbeli egészségbiztosítási ellátásra a REH-re 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* (*Éves járulékalapot képező jövedelme nem haladhatja meg a tárgyév első napján érvényes kötelező legkisebb munkabér havi összegének tizennyolcszorosát*) más munkáltatónál munkát vállalhat akkor, ha a megállapodást aláíró munkáltató gazdasági érdekei az új, részmunkaidős foglalkoztatási jogviszony létrehozásával nem sérülnek.

*1997. évi LXXXI. törvény 83/B. §.

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.

A munkavállaló halála esetén a munkáltató által befizetett ellátás maradvány része a munkáltató számlájára visszatérítendő.

A munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén a munkavállaló részére a nyugdíjkorhatár eléréséig A Rendelkezési Állományba Helyezés alapján járó ellátást Foglalkoztatói ellátásként kell tovább folyósítani.

Aktív időszak alatt az ellátásban részesülő munkáltató jogosult a munkavállaló REH-ből történő időszakos visszahívására.

(Kieső munkavállalók időszakos pótlása, „Inas program”, stb.)

Akár teljes-, akár részmunkaidős foglalkoztatás keretében valósul meg, az aktív időszak alatt a munkavállaló bérezésre jogosult. Aktív időszakban a munkáltató kötelezett a munkakör szerint járó, éves béremelések mértékével növelt munkabér + juttatások megfizetésére.

Aktív időszakban az ellátás folyósítása szünetel.

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 ellátás (FE):

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.

5

Ellátás alapja, összege:

Az ellátás havi összegének alapja a bruttó átlagkereset 70%-a. A Bruttó átlagkeresetet az ellátás folyósítását megelőző, 3 lezárt adóév alapján kell megállapítani.

Járulékfizetés:

A munkáltató által egy összegben befizetett „Bruttó” ellátásból: munkavállalói nyugdíjjárulékot (10%) /opcionális/ + egészségbiztosítási járulék természetbeli részét (4%) vonnak. SZJA és munkáltatói SZOHA befizetés ebben az esetben sincs.

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 FE-re tekintettel egészségügyi szolgáltatásokra jogosult. A munkavállaló pénzbeli egészségbiztosítási ellátásra a FE-re tekintettel nem jogosult.

Megszűnik:

Az ellátásban részesülő halálakor, a visszafoglalkoztatási tilalom megszegése esetén, vagy irányadó nyugdíjkorhatár betöltésével.

A fel nem használt, kifizetésre nem került összegek a folyósító szervnél létrehozott Alapban halmozódnak fel. A munkavállaló halála esetén a munkáltató által befizetett ellátás maradvány része a munkáltató számlájára visszatérítendő.

Vissza foglalkoztatás tilalma:

A Foglalkoztatói ellátásban részesülő személyre nézve az ellátást nyújtó munkáltatónál történő ismételt foglalkoztatás tilos. A visszafoglalkoztatás tilalmának megszegése esetén a munkavállalót a szabálytalanul felvett ellátás teljes összegének az Alapba történő visszafizetése, valamint az ellátás folyósításának azonnali hatályú megszüntetése terheli. A munkáltató a visszaélés miatt fel nem használt, illetve a munkavállaló által visszatérítésre került összegre nem jogosult.

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

A FBÉP keretein belül a fenti két ellátás esetében a megállapodást egyéni munkaszerződésben, kollektív szerződésben, munkáltató és munkavállaló közt létrejött külön megállapodásban is rögzíthetik.

A munkavállaló beleegyezésével a FBÉP fenti két esetében a munkáltató által vállalt kötelezettség befizetésének egy része a végkielégítés terhére is történhet.

3, Végkielégítésen alapuló ellátás (VE)

Míg az első két ellátási forma esetében a munkáltató és munkavállaló megállapodása alapján nyújtható az ellátás, addig a VE esetében a munkavállaló egyoldalúan dönthet az ellátás igénybevételéről, és döntésének írásbeli közlése a munkáltatójára nézve kötelező erővel bír.

Abban az esetben, ha a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát felmondással kívánja megszüntetni, fel kell ajánlania az MT, Kollektívszerződés, vagy munkaszerződés alapján járó végkielégítés teljes összege terhére a VE ellátást. A munkavállaló más munkáltatónál az ellátás folyósítása mellett korlátozás nélkül vállalhat munkát, a munkavállalás az ellátás kifizetését nem befolyásolhatja.

Ellátás alapja, összege:

Ebben az esetben a nyugdíjkorhatár eléréséig hátralevő teljes időtartam figyelembevételével kell kiszámítani az ellátást. A kiszámított havi összeg nem lehet több a mindenkori legkisebb munkabér 200%-ánál. Amennyiben a számított összeg magasabb, a különbözetet végkielégítésként kell kifizetni. Amennyiben a számított összeg alacsonyabb a mindenkori legkisebb munkabér 200%-ánál, a munkáltatónak joga van a végkielégítés összegét - a kedvező járulékszabályok érvényesítése mellett - a felső határig kiegészíteni.

Járulékfizetés:

A munkáltató a teljes bekerülési költséget egy összegben fizeti be a Magyar Államkincstárnak, melyből levonásra kerül az egészségbiztosítási járulék természetbeli része (4%), és ezt követően kerül járadékosításra.

SZJA és munkáltatói SZOHA befizetés nincs.

Választható a munkavállaló számára:

- a) A munkáltató által befizetett ellátás összegéből nyugdíjjárulékot vonnak (10%), ekkor az ellátás folyósításának időtartama arányosan 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 VE-re tekintettel egészségügyi szolgáltatásokra jogosult.

A munkavállaló pénzbeli egészségbiztosítási ellátásra a VE-re tekintettel nem jogosult.

Megszűnik:

Az ellátásban részesülő halálakor, a visszafoglalkoztatási tilalom megszegése esetén, vagy irányadó nyugdíjkorhatár betöltésével.

A munkavállaló halála esetén a munkáltató által befizetett ellátás maradvány része a munkáltató számlájára visszatérítendő.

Visszafoglalkoztatás tilalma:

A Foglalkoztatói ellátásban részesülő személyre nézve az ellátást nyújtó munkáltatónál történő ismételt foglalkoztatás tilos. A visszafoglalkoztatás tilalmának megszegése esetén a munkavállalót a szabálytalanul felvett ellátás teljes összegének az Alapba történő visszafizetése, valamint az ellátás folyósításának azonnali hatályú megszüntetése terheli. A munkáltató a visszaélés miatt fel nem használt, illetve a munkavállaló által visszatérítésre került összegre nem jogosult.

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

Kiegészítő javaslatok:

A *Foglalkoztatói Bónusz Év Program* bevezetésével párhuzamosan a VKF munkavállalói oldala az egyéni választás szabadságának biztosítását, a rugalmasan választható elvonulás lehetőségének megteremtését is célul tűzi 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 (maximum 5 évvel a korhatár elérése előtt), azzal megteremtünk egy újfajta rugalmasságot is a rendszerben. Erre nem csak az önkéntes nyugdíjpénztárak, vagy a speciális nyugdíj megtakarítási számlák esetében, de a foglalkoztatói nyugdíj rendszerében is szükség van.



Az Önkéntes nyugdíjpénztári munkáltatói befizetést ki kell emelni a 200 ezer Ft-os kedvezményes adózású keretből (kedvezményes kulcs alkalmazása szükséges a teljes befizetés összegére), mert a korlátozás bevezetésének hatására drasztikusan le fog csökkenni a befizetések száma és mértéke, ami hosszútávon az öngondoskodást, az egyéni megtakarítást is negatívan befolyásolja.

Összegzés:

A fent leírt FBÉP a korengedmény megszűnése által okozott anomáliára kínál azonnali megoldási lehetőséget, a kiegészítő javaslat pedig középtávú lehetőségeket teremtené mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára. Egyik javaslat sem róna aránytalan terheket sem a költségvetésre, sem az ellátórendszereinkre, azonban egy jóval erősebb eszköz lehet a foglalkoztatási problémák, a munkanélküliség, valamint a telített munkaerő piac által generált kritikus helyzetek kezelésében.

A VKF Munkavállalói oldala a fent ismertetett modellek mindhárom típusát megvalósíthatónak tartja, és jogszabályi szintű szabályozásának kialakítását kezdeményezi.

A VKF Munkavállalói oldala részletszabályok kidolgozásához felajánlja szakértői munkáját, és tevőlegesen is részt kíván venni a VKF keretein belül és azon túl a konzultációs és előkészítő feladatokban egyaránt.

A VKF Munkavállalói oldala 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.