



**Magyar Köztisztviselők,  
Közalkalmazottak és Közszolgálati  
Dolgozók Szakszervezete (MKKSZ)  
1146 Budapest, Abonyi u. 31.**

**Telefon: 3384-002  
Telefax: 3384-271  
E-mail:  
mkksz@mkksz.org.hu  
Internet:  
www.mkksz.org.hu**

## **JAVASLATOK A KORMÁNYNAK A KÖZSZOLGÁLATI DOLGOZÓK KERESETI HELYZETÉNEK A JAVÍTÁSÁRA**

### **I. JAVASLATOK RÖVID ÉS KÖZÉP TÁVÚ INTÉZKEDÉSEKRE**

#### **Helyzetértékelés**

**Az elmúlt hat évben a közzszolgálati keresetek reálértéke drasztikusan csökkent. Ennek oka mindenekelőtt az, hogy a bértarifák hat éve változatlanok, megszűnt a 13. havi fizetés, jutalmazásra nincs forrás, és jelentősen csökkentek (vagy végképp megvonták) a béren kívüli juttatásokat.**

A közzszférában dolgozók létszáma jelenleg kb. 660 ezer fő. A munkavállalók mintegy 30 %-a nem a reá irányadó illetménytábla szerinti fizetést kapja, hanem közel 40 ezer fő a minimálbért, illetve 145-150 ezer fő fizetése - függetlenül a képzettségtől és a szolgálati időtől a szakmunkás bérminimummal egyenlő. (A minimálbér nettó összege 66.483 Forint = kb. 210 Euro, a szakmunkás bérminimum nettó összege 77.290 Forint = kb. 250 Euro)

**A csatolt melléklet mutatja a minimálbér-, és a garantált bérminimum közalkalmazotti-, és köztisztviselői-, kormánytisztviselői bértáblákra gyakorolt hatását.**

A közzszolgálati munkajövedelem reálértékének csökkenése nagyobb arányú volt, mint a gazdaság teljesítményének romlása, és ellentétes a közzszféra növekvő munkateljesítményével. Ez a helyzet, rövid időn belül a közzszolgáltatások színvonalában is kedvezőtlen irányú változásokat indíthat el.

Meggyőződésünk, hogy napjainkban **a közzszolgálati bérrendezés már nemcsak érdekvédelmi, munkavállalói, hanem alapvető szakmapolitikai érdek is.** A jelenleg folyó generációváltás különösen hangsúlyossá teszi a jövedelmi helyzet jelentős javítását, mert fiatal, felkészült szakemberek közzszolgálati pályára történő irányítása és megtartása csak versenyképes illetményekkel lehetséges. (Ne tévesszen meg minket a jelenlegi munkaerő piaci helyzet, amely miatt ma „nyomott bérek” mellett is hajlandóak fiatal szakemberek közzszolgálati munkát vállalni.)

**A közzszolgálati munkavállalók mintegy 60 %-ának (kb. 400 ezer fő) 2010 óta változatlan összegű a nominális nettó keresete.** 2011-től a személyi jövedelemadó törvény változása (az adójóváírás kivezetése) miatt **a bruttó 243.000 Forintnál kevesebb illetménnyel rendelkezők számára** – fizetésük négy évvel ezelőtti nominális összegének megtartása

érdekében (bonyolult, bürokratikus, egyéni igénylés alapján) – **bérekompenzációt kell fizetni.** Azt külön is megemlítjük, mert **elfogadhatatlannak tartjuk, hogy** azon munkavállalók esetében, akik saját maguk, vagy házastársuk jogosult a családi adókedvezményre, **a gyerek után igénybe vett adókedvezmény összegét levonják a kompenzációból.**

## 1. BÉRFELZÁRKÓZTATÁSI PROGRAM

**Az MKKSZ a jelenlegi helyzet fokozatos javítása érdekében kidolgozna egy több évre szóló bérfelzárkóztatási programot. A bérfelzárkóztatási program rövidtávú célja a közszolgálati keresetek reálérték csökkenésének megállítása, majd érezhető növekedése.**

Programunk **egyik pillére** lehetne az éves infláció mértékének megfelelő garantált tarifaemelés. Ez jelentené a bérek automatikus növekedését a közsféra valamennyi munkavállalója számára. A program **másik pillére** a tárgyévi GDP növekedés legalább 50 %-ának megfelelő mértékű reálkereset emelkedés. (E koncepció lényegét az előző Fidesz kormány időszakában 2001-2002-ben a kormány és a szakszervezetek közösen dolgozták ki.)

A bérfelzárkóztatási program a jelenleg hatályos bérrendszerek keretei között csak akkor valósítható meg, ha sor kerül az illetménytételek **legalább 20 %-os** növelésére. Ma már a 20 %-os lineáris tarifa emelés nem lenne elegendő a minimálbér, bérminimum lefedettség eltörlésére az illetményrendszerekben. Ezért olyan bérszakmai megoldást kellene alkalmazni, amely az alsóbb fizetési osztályokban - **tényleges béremelést nem eredményező** - magasabb, mint 20%-os, a felsőbb fizetési osztályokban ennél esetleg alacsonyabb arányú emelkedést biztosítana.

**Ez a megoldás tehát a legalább 120.000 Forintot vagy annál többet keresők számára jelentene béremelkedést is.** Ezért az egyébként is alacsony keresettel rendelkezők esetében (a munkavállalók kb. 30 %-ánál, a tarifa emelés nem jár együtt béremeléssel) **átmenetileg keresetpótló juttatást kellene biztosítani.** (Ennek a problémának a kezelésére, „előlegként” elfogadható lehetne olyan megoldás, mint amit a Kormány jelenleg a fegyveres rendvédelmi-, illetve a szociális szférában alkalmaz. A helyzet rendezésének szükségességét közvetett módon az a kormányzati intézkedés is alátámaszta, amelynek tulajdoníthatóan **2014. január 1-től** a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál dolgozó középfokú végzettségű kormánytisztviselők esetében – „kivételezett” bértáblát alkalmazva – **16-42 %-os illetmény növelés történt.**)

## 2. BÉRRENDSZEREK FELÜLVIZSGÁLATA

A bér felzárkóztatási programmal egyenértékű fontosságúnak tekintjük **a jelenlegi** (helyenként szinte áttekinthetetlen) **közszolgálati bérrendszerek felülvizsgálatát.** Szakszervezetünk egy olyan bérrendszer kidolgozásában érdekelt, amely kifejezi a közsféra egyetemlegességét, ugyanakkor lehetőséget ad az egyes foglalkozási ágak indokolt különbözőségeinek megteremtésére. Ezt jelenleg általános és garantált automatizmusok, szakmai specifikumok és (ahol lehet) alku tárgyat képező minőségi ösztönző beépítése útján látjuk megoldhatónak. (Ma már – az általános közalkalmazotti bértáblától eltérő – külön bértábla érvényes az egészségügy és a közoktatás területén.)

Az MKKSZ elfogadja és támogatja azt, hogy **a bérezés gyakorlatában megfelelően érvényesüljön a teljesítmény elv.** A teljesítményalapú juttatás széleskörű bevezetéséhez azonban növelni szükséges a jelenlegi személyi juttatási keretet, mert a teljesítmény szerinti díjazás nem eredményezheti azt, hogy a munkavállalók egymás rovására jussanak többletjövedelemhez. Ehhez elengedhetetlennek látjuk azt, hogy az intézményszintű bérbeállítás magasabb legyen, mint 100 %, mert az teremthet fedezetet a teljesítmény szerinti differenciált juttatásra.

Azt is alapkövetelménynek tekintjük, hogy a munkateljesítmény mérése objektív és ellenőrizhető módon történjen, és a munkáltatói döntésnek lehessen **kockázat nélküli** kontrollja. Itt utalunk a Kttv. általunk két vitatott jogintézményére a **méltatlanságra**, és a **vezetői értékrendhez** történő alkalmazkodásra. (Ezek ismeretében milyen bátorsággal lehet majd vitatni a munkáltató teljesítményértékelését? Mi lehet a kockázat nélküli kontroll?)

**Az MKKSZ eddig már két teljesítmény értékelési rendszer csendes kimúlásának, vagy látványos bukásának volt szemtanúja.** A jelenlegi (kb. fél éve működő) rendszerben nem egészen egyértelmű, hogy **mi az a teljesítmény, ami a pályán maradás feltétele, és mi az a teljesítmény, ami előrelépésre ad lehetőséget, és mi az a teljesítmény, amit egy adott időszakban végzett munka alapján külön juttatással honorálnak.**

### 3. BÉRTÁBLA KORREKCIÓ

A közszolgálati bér és juttatási rendszer generális átalakítását megelőzően szakszervezetünk elengedhetetlenül szükségesnek tartja a jelenleg hatályos közszolgálati illetménytáblák (köztisztviselői, kormánytisztviselői, közalkalmazotti illetménytáblák) - az általános nyugdíjkorhatár növekedése miatt, azzal összhangban történő – **két-három fizetési fokozattal történő kiegészítését.** (Az új pedagógus bértábla és a NAV kormánytisztviselői tábla részben már ennek megfelelően bővült.)

### 4. BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK EGYSÉGESÍTÉSE

Javasoljuk azt is, hogy **a költségvetési intézményekben dolgozók béren kívüli ellátásának rendszere** – jogállástól függetlenül – **egységes legyen és a juttatások mértéke (fokozatosan) azonos értéket tartalmazzon.** Ennek megvalósítása érdekében kezdeményezzük az egységes közszolgálati cafetéria-rendszer bevezetését. (A béren kívüli juttatás szerintünk független a jogállástól. Ezzel a juttatással a munkáltató a munkavállalónak azokat a költségeit ismeri el (és vállalja át), amely a munkáltató elvárásaival, a munkavégzés jellegével összefüggő kiadás (utazás, étkezés, ruházat, stb.).

### 5. KÖZSZOLGÁLATI KOMPARATÍV ELŐNYÖK

**Az MKKSZ indokoltnak tartja azt, hogy a közszféra munkavállalói számára megmaradjanak (vagy visszatérjenek) a sajátos (nemzetközi gyakorlatban is meglévő) közszolgálati juttatások.** Ilyennek tekintjük pl. a jubileumi jutalmat, a 13. havi illetményt, a

kedvezményes utazást, a kötelező bankszámla fenntartás költségeinek átvállalását, és az egyes ágazatok (intézmények) munkavállalói számára biztosított speciális, vagy helyi kedvezményeket.

(Csak emlékeztetőül:

- csökkent az átlagoshoz képest hosszabb felmondási idő, a magasabb összegű végkielégítés,
- megszűnt a 13. havi fizetés
- változtak a jubileumi jutalomra való jogosultság feltételei
- napjainkra már fogalmilag is eltűnt a rekreációs szabadság
- eltűntek az olyan alanyi jogon járó juttatások, mint ruhapénz, étkezési hozzájárulás, stb.
- lényegében megszűnt, vagy nagyon-nagyon jelentősen csökkentek az utazási kedvezmények
- fokozatosan kimúlt a kedvezményes üdülés lehetősége
- nincsenek már azok a béren kívüli juttatások, amelyek akár a gyermek intézmények igénybevételét, sport és szabadidős létesítmények használatát, vagy más egyéb a munkáltató által biztosítható kedvezményeket jelentették, és itt nem is említjük a pénzbeli juttatásokat, az egészségpénztári támogatást, vagy azt, hogy olyan juttatásokat sem adnak, amit viszont a törvény ír elő, mint például a képernyő előtt szükséges védőeszközök.)

Az MKKSZ azonosul azzal a törvényi követelménnyel, amely a Kttv preambulumban olvasható, nevezetesen: azzal, hogy **a tisztviselők Magyarország érdekeit szolgálják, legyen értékeltű közszolgálati tisztviselői hivatás, a tisztviselők hivatalukhoz méltó kötelességtudatos magatartást tanúsítsanak, és mindezek fejében az állam kiszámítható életpályát nyújt a számukra.** Elfogadjuk azt is, hogy a köz szolgálata nem egyszerűen csak egy munkahely, sőt **több, mint hivatás, ez szolgálat!** Ez esetben még inkább indokolt, hogy **ennek a szolgáltatnak legyenek komparatív előnyei. Mi az életpálya szerves részének tartjuk a komparatív előnyöket,** beleértve az aktív pályafutás befejezése utáni időkre szóló munkahelyi közösséghez való kötődés intézményesített eszközeit, és egyéb gondozást is. (Ma sem érthető számunkra, hogy a nyugdíjasokkal való foglalkozás lehetőségeit miért törölte a jogalkotó?)

**A komparatív előnyök tekintjük, és ezért szakmai javaslatainkkal támogatjuk azt a kormányzati elképzelést, hogy (akár a 2001-2002. évi szabályok „felélesztésével”) a közszolgálati munkavállalók számára legyen lehetőség kedvezményes lakáscélú hitelek igénybevételére.**

## 6. BÉRFINANSZÍROZÁSI GARANCIA

Álláspontunk szerint **változtatni kell a közszolgálati bérfinanszírozás rendszerén is.** A közszolgálat területén egyértelműen érzékelhető a „központi” állam meghatározó szerepének erősödése. Ennek megfelelően – az egységes irányításhoz, követelménytámasztáshoz és forrásbiztosításhoz igazodóan - a bérfinanszírozásnál is **érvényesülnie kell annak, hogy a garantált bérpozíció fedezetét az állami, a társadalombiztosítási szervek és az önkormányzatok költségvetése (központi forrásból) nevesítve tartalmazza.**

## II. JAVASLATOK A KÖZSZOLGÁLATI ÉLETPÁLYA MODELLHEZ

Az első Fidesz kormány időszakában megalkotott a **2001-től hatályos Ktv.**, (vagy ahogy mi mondtuk a közszerolgalati életpalyatorvény), **akkor a karrierelvú és európai színvonalú életpalyamodellel bevezetését tette lehetővé. Az a törvény garantálta a kiszámíthatóságot, bizonyos mértékben a foglalkoztatási biztonságot, és szavatolta az érdemeken alapuló előmenetelt.**

Soha nem vitattuk, hogy a 20 év alatt több mint 100-szor módosított törvény helyébe új jogszabály kell. Meg is született a 2012. március 1-étől hatályos - Közszerolgalati tisztviselőkről szóló - törvény. Ennek egyik deklarált célja, **a civil és a fegyveres közszerolgalat átjárhatóságának megteremtése. A másik jelentős paradigmatváltás: a karrierelvet felváltotta a szolgalati elv.**

A Magyar program igen sok bizakodásra adott okot és **ma is úgy látjuk, hogy céljait, irányultságát tekintve az érdekképviselet részéről is támogatható. Üdvözlendő volt az, hogy ez a program szakított a „kisebb- és olcsó állam” szlogenjével, ami kizárólag a közszerolgalati ellenesség szítására a közigazgatásban dolgozók presztizsének lejáratására volt alkalmas.**

Az általunk elutasított szlogen helyébe egy új „jelzósített állam”, a „**JÓ ÁLLAM**” lépett. A „Jó Állam” megteremtése (szerintünk) feltételezi azt, hogy **az államhatalom mindenkorli birtokosai – a szolgalati jellegű munkavégzés elrendelése, ezzel kapcsolatos elvárások-, és a mindenre kiterjedő szigorú követelmény támasztás mellett - a jól teljesítő közszerolgalati dolgozókat megfelelő védelemben részesítik-, és munkájuk értékével arányos javadalmazást biztosítanak számukra.**

**Az MKKSZ-nek ezt jelenti a JÓ ÁLLAM, és ebből vezetjük le az új életpalya törvénnyel kapcsolatos alábbi elvárásainkat:**

### **1. Mindent felül író érték számunkra a munkahely stabilitása, és biztonsága.**

(Az MKKSZ-nek vagy egy 17 évre visszanyúló adatgyűjtése a közigazgatási létszámcsökkenésekről. Ennek alapján állítjuk, hogy valamennyi létszámcsökkenés értelmetlen, felesleges, drága és kudarcos lépés volt. Valószínűsítjük, hogy a létszámcsökkenést elrendelő kormányok is tudták, de szinte minden esetben kizárólag a fiskális szemléletű, fűnyíró elvű szempontok döntöttek. 17 évi tapasztalat szerint a **létszámcsökkenések mindig lehetőséget biztosítottak a politikai töltésű, tisztogatás jellegű személycserékre, főleg a vezetői beosztásokban.)**

2. A közszerolgalati életpalya modellel kapcsolatos elképzelésünk szerint annak biztosítania kellene a közszerolgalat depolitizáltságát. Az állam **biztosítson megfelelő védelmet és garanciát a jogszabályokat, a közhatalmi akaratot érvényesítő munkavállalók tekintetében.**

(Az új Kttv-vel kapcsolatban a legnagyobb aggályunk a **méltatlanság, a bizalom vesztes és a vezetői értékrendhez történő alkalmazkodás** értelmezése körül volt, illetve van. Lehet, hogy kevés idő telt el a hatálybalépés óta, és a tapasztalatok még nem alkalmasak az általánosításra, de mi elérkezettnek látnánk az időt arra, hogy vizsgáljuk e jogintézmények hatását.)

### **3. A közszolgálati életpálya harmadik követelményének tekintjük a szigorú törvényességet a közszolgálati munkavégzésben.**

(Az nem vitatható, hogy a jó minőségű közszolgáltatáshoz az ellátandó feladatokkal arányos foglalkoztatotti létszám kell. Szerintünk ebből az következik, hogy a feladatok növekedésével összhangban a többlet feladatokhoz, többlet létszámot kell biztosítani. **A jelenlegi munkaerőpiaci helyzetben**, amikor egy megüresedő állásra adott esetben több száz jelentkező van, **a munkavállalók „tűróképessége” szinte határtalan.** Ez azonban nem jelentheti azt, hogy a munkáltató, ez esetben az állam - legyen az kormánytisztviselő, vagy köztisztviselő munkáltatója - nemcsak tudomásul veszi a törvényes munkaidő díjazás nélküli törvénysértő túllépését, hanem – a sokasodó feladatok végrehajtása, a szervezetek működő képességének megtartása érdekében – **azt rendszerszerűen elvárja. Ez az állami szerep hitelességét kérdőjelezi meg**, hisz milyen jogon szankcionálja az állam a magánszféra munkáltatóit, ha az állami munkáltatók adott esetben „hivalkodóan” törvénysértők. Napjainkra ez már kritikus helyzeteket teremt, **komoly egészségkárosító kockázati tényező**, biztos, hogy nem család barát, és sehogy nem illeszthető a „jó állam” ismérvei közé.)

### **4. Negyedik követelménynek tekintjük a megfelelő és alkalmazható „munkaeszközt”, a színvonalas időtálló jogszabályokat.**

(Gyakorló szakemberek napi tapasztalata az, hogy rendkívül rossz minőségű a jogszabályi környezet. Saláta törvények, gyakori módosítások, visszakereshetetlen jogszabály helyek, fellelhetetlen szabályok, stb.)

### **5. Az MKKSZ egy jól működő munkadíjazási-, bérrendszer alapjául 4 tényezőt tekint elengedhetetlennek.**

**Első: a kvalifikáltság**

**Második: a feladat, a munkakör, a felelősség tartalma**

**Harmadik: a teljesítmény**

**Negyedik: a szolgálati idő**

(Minden kétséget kizáróan van értéke a munkatapasztalatnak a szakmai jártasságnak is, amit csak bizonyos idő után lehet megszerezni. Ez nem az idő múlásának a díjazása, hanem annak a többlettudásnak, vagy kompetencia többletnek a rendszerszerű elismerése, amely függ a szolgálati időtől. **A munkakör érték alapú díjazás** bevezetésével kapcsolatos aggályaink – minden bizonnyal – a tájékozottság hiányából adódik. Nem ismert számunkra az, hogy hogyan fog történni az új rendszer bevezetése lesz e valamilyen átmenet, az adott munkakörbe történő át/besorolásnak melyek az objektív szakmai ismérvei, hogy kell értelmezni a kapcsolt munkakörökben dolgozó besorolását, stb.)

### **6. A közszolgálati életpálya modell szerves részének tekintjük a komparatív előnyöket (ezzel kapcsolatos álláspontunkat lásd. az I.5. pontban).**

## 7. Közszolgálati munkáltatói egészségbiztosítás, nyugdíjrendszer, egészségmegőrzés

**Az MKKSZ a színvonalas és az esélyegyenlőséget megteremtő közszolgálati szociálpolitika megteremtésében érdekelt.** Az egységes, a kötelező szolidaritáson alapuló társadalombiztosítás jelenti a közszolgálati munkavállalók számára is a megfelelő biztonságot. Ennek alapvető jelentőségét nem megkérdőjelezve **az MKKSZ tárgyalásokat kezdeményez annak érdekében, hogy az állam – mint a tényleges munkáltató – a közszféra munkavállalói számára hozzon létre (működtessen) sajátos szolgáltatásokat nyújtó egészségbiztosítási és nyugdíjbiztosítási rendszert.**

A közszolgálati munkahelyeken is fokozódik a munkavédelem és a munkabiztonság jelentősége. Ezt felismerve tartjuk elengedhetetlennek, hogy **a munkavállalók – munkáltatói közreműködéssel – rendszeresen vegyenek (vehessenek) részt munkaegészségügyi és általános egészségügyi szűrővizsgálatokon.**

Az eredményes, szakszerű munkavégzés az állampolgárok megelégedettségét kiváltó szolgáltatás, a kulturált munkakapcsolatok előfeltétele a kiegyensúlyozott munkahelyi légkör, a munkavállalói kiszolgáltatottsági érzet kiküszöbölése (vagy jelentős csökkentése). **Az MKKSZ elengedhetetlennek tartja, hogy – az Európai Szociális Karta vonatkozó szabályainak alkalmazásában – az állami foglalkoztatók legyenek példamutatóak a munkahelyi stressz csökkentése tekintetében.**

## 8. Az életpálya modell működtetés fontos biztosítéka a szociális partnerség és az érdemi szociális párbeszéd.

(Általános tapasztalat az, hogy **a válságkezelés ott volt eredményes, és mindenki számára elfogadható megoldásokat jelentő, ahol széleskörű, a szociális partnereket érdemi módon kezelő érdekegyeztetés történt.** Az új munkatörvénykönyve által a munkáltatóknak biztosított szinte „korlátlan hatáskör” a munka világában nem hozott eredményeket, **rontotta a versenyképességet, a gazdasági teljesítményt, és megbontotta a munkabékét.**)

**A partnerség alatt az MKKSZ nem egyenlőséget ért.** Az a rend, hogy a munkáltató birtokolja az erőforrások döntő többségét, legyen az anyagi, szellemi, humánkapacitás, információs többlet, szervezeti előny, lobbiz előny, hálózati előny, stb. Éppen ezért érdekes az a felvetés, hogy ennyi előny birtokában mégis miért érdeke a munkáltatónak (esetünkben az állam képviselőinek) leülni a tárgyalóasztalhoz? Rendkívül egyszerű a válasz! **Az összes erőforrás használhatatlan, vagy holt tőke, ha nincs meg az azt működtető emberi tényező közös érdekeltisége.**

Budapest, 2014. február 12.

Készítette:

Boros Péterné