

# Számadás - félidőben

Sikerült-e az a stílusváltás - a jobb béreket, a foglalkoztatási biztonságot és a szociális rendszerek ellenőrzésének javítását szolgáló tevékenység erősítése - szakszervezetünkben, amelyet még 1992-ben határoztunk el az MKKSZ akkori kongresszusán? Hol tartunk az MKKSZ legutóbbi - 1996-os - kongresszusa döntéseinek végrehajtásával? Két kongresszus közötti időszak felezőjéhez érve időszerű áttekintenünk, mi valósult meg közös törekvéseinkből, mennyire tudtuk megerősíteni az MKKSZ szerepét a tagsági körünkhöz tartozó köztisztviselők és közalkalmazottak érdekeinek védelmében és képviselésében.

Az egész országgal együtt az MKKSZ is nagyon nehéz időszakon jutott túl. 1996-os kongresszusunk még a Bokros-csomag révületében és rémületében fogalmazta meg szakszervezetünk tennivalóit. Ma sem gondtalan a helyzet, de most a két évvel ezelőttnél jóval kedvezőbbek a kilátások.

## Bérügyek

A közszféra kereseti viszonyainak 1996-ig kialakult, rendkívül sok feszültséget keltő mélypontja és az ezzel kapcsolatos szakszervezeti fellépések nyomán a kormány kénytelen volt belátni, hogy nem lehet tovább feszíteni a húrt, a közszféra reáljövedelmének további apadása kezelhetetlen folyamatokat indít el. Ennek a felismerésnek - és érveink elfogadásának - tudható be, hogy 1996-ban a közigazgatás közel állt a kormánnyal kötött bérmegállapodásban rögzített 19,5 százalékos keresetnövekedés teljesüléséhez. Voltak olyan területek, állománycsoportok, amelyek a 19,5 százalékot nemcsak elérték, hanem valamelyest túl is haladták.

Szakszervezetünk számára ez az 1996-os volt az első olyan év, amely az előzőeknél kevesebb konfliktussal volt terhes. S azt se felejtjük el, hogy az 1996-ra kötött bérmegállapodásunk volt az első olyan egyezségünk a kormánnyal, amely a közigazgatáson belül külön kezelte az önkormányzati szférát és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők bérügyeit. Hozzá kell tennünk: az, hogy a területi közigazgatásban dolgozók a központi közigazgatásban alkalmazottakhoz hasonlóan 1996-ban megkapták a plusz 10 százalékos illetménykiegészítést, nem az érintett szakszervezetek együttes fellépésének, hanem kizárólag az MKKSZ harcának volt köszönhető. Szakszervezetünk ebben a kérdésben sajnos meglehetősen egyedül maradt, de így is sikerrel tudtuk zárni ezt a bérharcot.

Az 1997-es bértárgyalásokat már az előző év viszonylag kedvező bázisáról indulva kezdhettük el. A 17 százalékos keresetnövekedésről aláírt megállapodás az egész közigazgatásban nemcsak teljesült, hanem kisebb-nagyobb szóródásokkal ugyan, de szinte mindenütt ennél erőteljesebben is sikerült javítani a béreket. 1994 óta a múlt esztendő volt az első olyan év, amikor a reálkeresetek - igaz, hogy csak néhány százalékkal és csak 1996-hoz viszonyítva, de - növekedtek.

Az idén az eddigi jelekből és a költségvetési kondíciókból ítélve az összes, kétségtelenül megmaradt ellentmondással együtt is megalapozottnak látszik az a várakozásunk, hogy a közigazgatás egészére vonatkozóan megvalósulhat a célkitűzésünk: néhány százalékkal tovább javulhatnak a reálkeresetek, elkezdődhet a felzárkózásunk a versenyszféra bérszínvonalához, ledolgozhatunk valamit az irreálisan nagy kereseti különbségekből.

Túlzás és önelégedettség nélkül mondható tehát, hogy szakszervezetünk 1996-ban meghatározott programját a bérek tekintetében időarányosan teljesítettük: megállt a reálkereset csökkenés, megkezdődött a felzárkózásunk a versenyszféra bérszínvonalához, és jelentősen csökkentek az állami és az önkormányzati közigazgatás bérvizonyainak 1995 után kialakult aránytalanságai is.

Az általunk képviselt közalkalmazottak - az önkormányzati háttérintézményekben dolgozók - bérhelyzete a közalkalmazotti átlagnál valamelyest jobban javult, mert ők rosszabb pozícióból indultak. Az MKKSZ igen komoly eredménynek tekinti, hogy megkezdődhetett a felzárkózásuk a közalkalmazotti átlaghoz, mert sok esetben szétszórtan működő, kis létszámú munkahelyekről van szó, ahol a bérharc megvívása jóval nehezebb, mint ott, ahol több százan dolgoznak együtt.

## Foglalkoztatási kérdések

Sok tennivalót adtak szakszervezetünknek a foglalkoztatással összefüggő törvények módosításai. A köztisztviselői törvény 1997-ben tárgyalta és elfogadott, s idén január 1-jével hatályba lépett módosítási csomagja az 1995-ös - vitatható - visszalépésekhez képest mind a pénzügyi kondíciók tekintetében, mind pedig a foglalkoztatás általános jogviszonyai tekintetében kedvező változásokat hozott. Kifejezetten előnyösen, az európai követelményeknek is megfelelően módosultak a törvényben az érdekképviselők jogosítványaira vonatkozó előírások. Az 1992-es alapváltozatban mindössze két szakszervezeti jogosítvány szerepelt, az idén hatályba lépett módosításban viszont egy egész fejezet foglalkozik az országos és a helyi érdekegyeztetéssel, külön kiemelve például a csoportos létszámcsökkenéssel kapcsolatos érdekképviselési jogosítványokat. A módosítás az öt megillető méltó rangra emeli az egész érdekegyeztetést és az érdekképviselési jogosítványrendszert.

Természetesen változatlanul vannak még komoly kifogásaink is a köztisztviselői törvény ügyében. Egyebek között például a bonyolultsága miatt okkal bírálható bérrendszerre vonatkozó előírásaival kapcsolatban. De egyértelmű szakszervezeti siker, több évi kitartó érvelés, meggyőző munka eredménye, hogy a kormány és a Parlament elfogadta álláspontunkat, s bővítette az érdekképviselési jogosítványok körét. Ez a módosítás növeli a foglalkoztatás biztonságát, felértékeli a munkahelyeken az érdekképviselési jelenlétet, s a magyar közigazgatás mindannapos gyakorlatában is intézményesíti az Európa nyugati felén meghonosodott munkahelyi szociális párbeszédet. Hozzáteszem, hogy ehhez a törvény önmagában nem elegendő, hiszen csak a lehetőséget teremti meg a hatékony érdekképviselésre. Rajtunk, a szakszervezeti munka erején, szervezettségén, tisztségviselőinken és természetesen tagságunk akaratán, igényén múlik, hogy mennyit tudunk

ebből a lehetőségből valóra váltani.

## A szociális rendszerek ellenőrzése

Kissé merésznek látszik a kijelentés, de az az igazság, hogy nem születik meg a - gyengéivel együtt is európai szintű - magyar nyugdíjreform, ha nincs a SZEZ, az MKKSZ és a többi közszolgálati szakszervezet. A reformról szóló törvénytervezet megalkotásának folyamatában számos javaslatunkat figyelembe vették. Ezek közül való például az előrehozott öregségi nyugdíj lehetősége, a különböző szakmai preferenciák beépítése, a magánnyugdíj esetében az állami garanciavállalás. A nagy elosztó rendszerek egyik igen érzékeny - és a jövő generációja szempontjából is meghatározó - eleme, a nyugdíjrendszer vélhetően még sok finomító korrekciót igényel majd, de már a jelenlegi formájában is figyelmet érdemlően igazodik a rendszerváltással bekövetkezett társadalmi és gazdasági változásokhoz.

Az MKKSZ számára a nyugdíjrendszer ügye megkülönböztetetten fontos kérdés. Változatlanul teljesíthetőnek és teljesítendőnek érezzük azt a követelésünket, hogy az aktív évek igazolhatóan alacsony közszolgálati kereseti színvonalát az állam, mint munkáltató különböző béren kívüli és egyéb juttatásokkal ellensúlyozza. Ide soroltunk egy olyan nyugdíjtámogatási rendszert is, amely a nyugat-európai jogállamok többségében már régóta jár a közigazgatás dolgozóinak.

Sajnos eddig nem sikerült létrehozni egy önálló közszolgálati nyugdíjrendszert, amelynek - vagy valamilyen változatának - megteremtésére változatlanul törekszünk. De az az igazság, hogy a jelenlegi nyugdíjrendszeren belül megtalálható annak a lehetősége, hogy a közszolgálat dolgozói sajátos helyzetüket elismerő, méltányos nyugdíjban részesüljenek. Bízom abban, hogy ha folytatódik a gazdaság teljesítőképességének érzékelhetően megkezdődött növekedési folyamata, akkor megteremtődhetnek az ehhez szükséges anyagi források.

Fontos tennivalóknak tartottuk és tartjuk a nehéz helyzetben lévő, rossz körülmények között élő köztisztviselők megsegítését. Lehet, hogy nem a legüdvözítőbb megoldást találtuk ki, de azzal, hogy az idén április 14-én - igen jelentős induló tőkével - létrejött a „Közalkalmazottak és Köztisztviselők Egymásért” elnevezésű alapítvány, s remélhetően a támogatók köre is bővül még, az eddiginél több lehetőség adódik szociálisan rászoruló kollégáink támogatására. A szakszervezeti szolidaritás fogalmkörébe ez pontosan beleillik, s régi adósságot törlesztünk, ha több alkalmat teremtünk súlyos gondokkal bajlódó társaink megsegítésére. Alapítványunkat nem csak karitatív célok szolgálatára szánjuk, hanem arra is, hogy - amint megteremtődnek erre az anyagi alapok - például külföldi tanulmányutakat, kutatásokat is támogassunk belőle.

Sok adósságunk van tagjaink egészségügyi ellátásának javítása és egészség-megőrzési lehetőségeinek bővítése terén, de egyes foglalkozási körökben, közszolgálati szakmacsoportokban már láthatóak a javulás jelei. A TÁKISZ-oknál például már bevezették a rendszeres egészségügyi szűrést. Ez ma sajnos szinte példátlan a magyar közszolgálatban, mert a rendszerváltással megszűnt a legtöbb ilyen jellegű munkahelyi gondoskodás. Pedig sajnos elkelne, mert a közigazgatásban bizonyítottan igen nagy a pszichés megterhelés, sok az ebből eredő, erre visszavezethető megbetegedés. Közben pedig a rendszerváltással szinte a feledés homályába merült a munkaegészségügy, a munkaköri ártalmak kezelése.

Az utóbbi hét-nyolc évben a közszolgálati érdekvédelmek jöszereivel élet-halálharcot kellett vívnia a munkahelyek megmaradásáért, a legalább minimális megélhetést biztosító bérekért, ami miatt az egészségvédelem ügye időlegesen háttérbe szorult. A mindennapi létgondok szorításának enyhülésével most már elő kell vennünk azokat a szociális jellegű, munkaegészségügyi és regenerálást szolgáló érdekvédelmi feladatokat is, amelyekre eddig nem jutott elegendő erőnk és időnk. Az MKKSZ-nek megvan az ezzel kapcsolatos programja. Az igazságnak tartozunk azzal, ha nem hallgatjuk el, hogy a munkaadók részéről talán e téren találkozunk a legnagyobb együttműködési készséggel. Ami érthető, hiszen a munkaező mentálhigiénés minősége, a nyugodt munkavégzéshez szükséges egészségi állapota nemcsak a munkavállalónak, hanem a munkaadónak is fontos érdeke. S miután az MKKSZ filozófiája alapvetően nem a konfrontációra, hanem az együttműködésre épül, ilyen területeken lehet a leghamarabb megteremteni a kölcsönös érdekeken nyugvó együttműködést.

## Szervezeti tennivalók

Úgy gondolom, hogy az utóbbi két évben egész munkánkkal egyértelmű választ adtunk arra a kérdésre, hogy miért érdemes az MKKSZ tagjának lenni. Tisztviselőink önzetlen - legfeljebb csak köszönetért végzett - munkájának eredménye, hogy az MKKSZ taglétszáma az 1994-95-ös helyzethez viszonyítva nemcsak stabilizálódott, hanem szerény mértékben - mintegy 10 százalékkal - növekedett is, ami a mai szakszervezeti viszonyokat ismerve nem csekély teljesítmény.

Az általunk képviselt munkavállalói körben az átlagos szerveztségünk meghaladta az 50 százalékot. Ez adott esetben természetesen jelenthet 20 százaléknál alacsonyabb szervezettséget is, de egyre több olyan munkahely van, ahol szinte valamennyi munkavállaló szakszervezeti tag. Napjainkra oldódni látszanak azok a görcsök, félelmek és fenntartások, amelyek a rendszerváltás után tapasztalhatók voltak a szakszervezeti tagság ügyében. Ma már igen kevés az olyan közigazgatási munkahely, ahol politikai okok miatt marad valaki szakszervezeten kívül.

Az MKKSZ megalakításával az volt a fő célunk, hogy differenciáltabb legyen a közigazgatásban dolgozók érdekvédelme, érdekképviselése. Ezt szolgálják, segítik a szakszervezetünk keretében megalakult *szakmai tanácsok* is. 1996-ban öt ilyen országos szakmai tanácsunk működött, jelenleg már kilenc van. Idén alakult meg az Ifjúsági Tagozat, s hamarosan lesz Jegyzői Tagozatunk is. Fontosnak tartjuk ezek jó működését, messzemenően támogatjuk minden szakmai csoport autonóm érdekérvényesítő tevékenységét.

Mindent összevetve úgy vélem, tagságunk nem minősíti sikertelennek az MKKSZ utóbbi két évben végzett munkáját. Távol áll tőlünk az, hogy becsapjuk magunkat, és rózsaszínben lássuk helyzetünket, hiszen bérkörülményeinket például még a nyugat-európai átlag alsó harmadához viszonyítva sem minősíthetjük kielégítőnek, de a mostani programunk megfogalmazásakor tapasztalt krízisjelenségeken túljutott a magyar közszolgálat.

A két kongresszus közötti félidő helyzetértékelése, munkánk áttekintése természetesen nem önmagáért való, hanem a további tennivalókra koncentrálást szolgálja. A májusi parlamenti választások után megalakuló új kormány számára egyértelművé, világossá akarjuk tenni, hogy még egyszer nem ismétlődhet meg a magyar közigazgatásban az, ami 1994 és

1998 között történt, mert az e területen dolgozók lojalitásának is van türehatára.

Ha az új kormány komolyan gondolja az Európai Unióhoz csatlakozást, az európai integrációt, akkor mielőbb komolyan végig kell gondolnia, hogy az államháztartási reformon belül a közigazgatás reformja mit jelent, mivel jár. Mert nem hagyható figyelmen kívül, hogy a reform sok pénzbe kerül.

Nemcsak arra kell sok pénz, hogy a közigazgatásban dolgozók bérét közelebb vigyük az európai normákhoz, hanem a köztisztviselők képzésére, munkaterhelésük csökkentésére is. Az Európai Unióban a görögök és portugálok kivételével a heti munkaidő 35 óra, de Görögországban és Portugáliában is csak 37 óra, és határozott szándéka a két kormánynak, hogy 2000-re ott is 35 óra lesz. Tisztában vagyunk vele, hogy Magyarországon ma nem lenne reális cél a 35 órás munkahét bevezetése akár 1999-től vagy 2000-től sem, de más munkaszervezéssel, más jogalkotási és jogalkalmazási renddel mindenképpen csökkenteni kell azt a rendkívüli fizikai és mentálhigiénés terhelést, amelyet tovább már nem visel el a közigazgatás személyi állománya.

Nagyon fontos kérdés a közzolgálat, ezen belül a köztisztviselői kar etikai helyzete. Az alulfizetett ember hamarabb „megbillen”. Kétségtelen, hogy a korrupció nem etikai kérdés, de a korrupciónak igen sokféle változata és árnyalata van. Aki jogszabályt sért, a büntető törvény kategóriájába tartozó cselekményt követ el, annak az ügye a rendőrségre, a bíróságra tartozik. De vélhetően még igen sokáig nem fogják büntetni az udvariatlan, goromba közzolgálati dolgozót vagy köztisztviselőt, azt, aki nem az ügyfél jogos igényeinek megfelelően végzi a munkáját. Az ilyen etikai kérdések azonban a szakszervezet számára nem választhatók el a mindennapi megélhetéssel összefüggő gondoktól. Az etikai állapot javítása ugyanis elképzelhetetlen az anyagi körülmények javítása nélkül. Igaz, a törvények, köteleességek megszegésére hajlamos ember jó fizetés mellett is túlteszi magát a kötelező normákon, de ha értéke van a munkahelynek, és a kifogásolható magatartással elveszíthetem ezt az értéket, akkor a normarend egyértelműbben érvényesülhet. Ma a közzolgálat egészében és azon belül a közigazgatásban sajnos nem olyan nagy kockázat a munkahely elvesztése, mert a legtöbb helyen jobb a keresetek. Legalábbis a városokban, ahol több a munkaalkalom, mint a kis településeken. Úgy vélem, az MKKSZ előrelátó volt, amikor két évvel ezelőtti kongresszusunkon ezekre a kérdésekre is gondolt.

A két év tapasztalatai alapján bizonyossággal mondható, hogy a közzolgálat és az MKKSZ túlélte az 1995-96-os drámai időszakot, nem csökkent, sőt növekedett az ereje, tekintélye nemcsak a munkavállalók, hanem a munkaadók körében is. Nem került ugyan sor sztrájkra, de megtanultuk az érdekérvényesítés sok eredményes módszerét, tárgyalásainknak kiélezett helyzetekben is volt értelme és haszna. Úgy vélem, nincs szükség munkánkban stílusváltásra. Határozott igény azonban tevékenységünk nyilvánosságának - egyebek között sajtónyilvánosságának - további javítása, tagságunk és a közvélemény rendszeres tájékoztatása. Fő célkitűzésünk: **nemcsak hitelesen, hanem sikeresen képviselni tagságunkat.** A sikert ma elsősorban a jelenlegi foglalkoztatási szint stabilitása, kiegyensúlyozottsága, kiszámíthatósága, a bérvizonyok európai normákhoz közelítése jelenti a közzolgálatban.

**FEHÉR JÓZSEF**  
az MKKSZ főtktára

## A közzolgálati érdekegyeztetés legfontosabb elemei

A modern nyugat-európai közzolgálati rendszerek fontos jellemzője, hogy minden köztisztviselő azonos elbánásban részesül pályautja során, kiküszöbölve ezzel a munkavállalói kiszolgáltatottságot és a diszkriminációt. Ennek egyik normatív eszköze, hogy az azonos szakmai felkészültségű és életkorú köztisztviselők azonos illetményre jogosultak. A köztisztviselői kinevezés ad tehát alanyi jogot a törvény által garantált illetményre. Ezt a jogot a munkáltatói intézkedés nem csorbíthatja még azzal az indokkal sem, hogy a köztisztviselői teljesítmény különbségeit a díjazásban is ki kell fejezni. A teljesítmény ugyanis az illetményen kívüli egyéb eszközökkel (jutalom, prémium, stb.) ismerik el.

Hozzá kell azonban tenni, hogy a teljesítmény elismerésének új formái csaknem minden változásban lévő közigazgatásban bizonyos mértékben átalakítják a díjazás törvényi kereteit, s erősítik a munkáltatói jogkör gyakorlójának díjazási szerepét. Az egyenlőség elvének legfőbb garanciális biztosítéka minden uniós tagállamban a közzolgálati érdekvédelem szerepe. Az érdekvédelem egyik legfontosabb eszköze a *kollektív bérmegállapodás*. Ebből a szempontból az országok igen vegyes képet mutatnak. Az USA-ban például egyáltalán nincs béralku, míg Németországban, Franciaországban, Spanyolországban, Olaszországban, Hollandiában csak központi szinten, s a teljes közzolgálatra vonatkozóan létezik központi megállapodás a bérekről. Az országos béralku mellett munkahelyi szinten csak elvétve, főleg a skandináv országokban van példa bérmegállapodásra.

Összefoglalva megállapítható, hogy az európai közzolgálati rendszerek rendkívül kötöttek, mivel **a munkáltatói döntéseket csak az érdekvédelmi szervezetekkel való legfelső szintű egyeztetést követően hozhatják meg.** E kötöttségeket annak tudatában alakították ki, hogy **csak széles körű garanciákkal biztosítható az egységes és független köztisztviselői kar megteremtése.**

A hazai közzolgálati rendszer megalapozása és a közzolgálati pragmatika meghonosítása tekintetében a fenti törekvések megvalósítását szolgálta az 1992-ben életbelépett köztisztviselői törvény megalkotása és elfogadása. Az immár hatodik éve működő közzolgálati rendszer egyik igen hangsúlyos eleme a közzolgálati érdekegyeztetés országos intézményrendszere, amelynek fókuszában a **Köztisztviselői Érdekegyeztető Fórum** áll. Az elmúlt évek működési tapasztalatai és eredményei természetes igényként tették szükségessé azt, hogy a **participáció lehetőségeit és gyakorlatát nemcsak országosan, hanem helyi szinten is erősíteni szükséges.** Mindezekre figyelemmel 1998. január 1-jétől a köztisztviselői törvény súlyának és jelentőségének megfelelően külön szabályozza a **helyi közzolgálati érdekegyeztetés** mechanizmusát kizárólag azokban az esetekben, amikor a normatív rendelkezések által megengedett keretek között a munkáltatói jogkör gyakorlójának szabad mozgási lehetősége van. Az érdekegyeztetés **véleménynyilvánítási,**

**tájékoztatáskérési**, illetve **javaslattevési** jogot foglal magában. Megjegyzendő, hogy a szakszervezet tekintetében nincs jelentősége a reprezentativitásnak. Amennyiben a közigazgatási szervnél több szakszervezet is működik, akkor a hivatalvezetőnek - véleményezés céljából - valamennyi köztisztviselői érdekképvisellel le kell folytatnia az egyeztetést.

Kiemelendő, hogy a törvényben megfogalmazott követelmények akkor hatályosulnak a gyakorlatban a legmegfelelőbbben, ha kellően illeszkednek egy átgondolt helyi közszolgálati akcióprogramhoz, amelynek megfelelő partnere a közigazgatási szervnél működő munkavállalói érdekképviselő.

A helyi közszolgálati érdekegyeztetésben a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője és a közigazgatási szervnél működő érdekképviselői szerv választott tisztségviselője vesz részt. A tárgyalópartnerek a vitás kérdések egyeztetésére szakértőket is bevonhatnak.

A közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője **köteles kikérni a helyi érdekképviselői szerv véleményét az alábbi ügyekben:**

- a) a köztisztviselők munkavégzéséről, munka- és pihenőidejéről, jutalmazásáról, valamint juttatásairól szóló kormányrendelettel a hivatalvezető hatáskörébe utalt szabályozási tárgykörökben kiadásra kerülő szabályzatok;
- b) a Ktv. 4. §-ában foglalt felhatalmazás alapján kiadásra kerülő önkormányzati rendeletek;
- c) a Ktv. 42. § (3) bekezdése alapján az illetményalap mértékének megállapítása;
- d) a Ktv. alapján a bevezethető esetleges illetménykiegészítés és annak mértéke.

A helyi érdekképviselői szerv **tájékoztatást** kérhet:

- a) a fentiekben felsorolt tárgykörökben készült tervezetek, statisztikai létszám- és illetményadatok, számítások, elemzések és irányelvek megismerése érdekében;
- b) a közszolgálati jogszabályok végrehajtásáról;
- c) a helyi megállapodások betartásáról.

A helyi érdekképviselői szerv **javaslatot** tehet:

- a) a közigazgatási szerv részére a köztisztviselőket érintő intézkedésekre;
- b) a költségvetés tervezésére;
- c) a köztisztviselőket érintő szabályozás egységes értelmezésére, valamint
- d) a köztisztviselőket érintő helyi szabályozási tárgykörökre.

Mindezeknek a hazai gyakorlatban történő meghonosítása olyan közös érdek, amely nem lehet közömbös a hazai közszolgálati rendszer egyetlen résztvevője számára sem.

**Dr. Dudás Ferenc**  
BM Közszolgálati Főosztály vezetője

---

## MEGALAKULT AZ MKKSZ IFJÚSÁGI TAGOZATA

Szakszervezetünk 35 éven aluli tagjai a fiatal köztisztviselők és közalkalmazottak speciális életkori és munkavállalói érdekeinek érvényesítése céljából 1998. február 20-án Budapesten megalakították az MKKSZ Ifjúsági Tagozatát.

Az alakuló ülésen megjelent fiatalok elfogadták az 1998-2000-ig szóló programot, meghatározták az Ifjúsági Tagozat szervezeti és működési kereteit, majd megválasztották a tisztségviselőket és az elnökséget.

Az Ifjúsági Tagozat elnöki tisztét Farkas Márton, a Baranya megyei Gödre község jegyzője, alelnöki tisztét Dancs Norbert, a Székesfehérvári Körzeti Földhivatal munkatársa tölti be. Az elnökség tagjai: Horváth Viktória (Komárom-Esztergom megyei Önkormányzati Hivatal), Józsa Dénes Zsolt (Munkaügyi Központ Mohácsi Kirendeltsége), Puskás Balázs (Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei TÁKISZ), Tutkovics Mónika (Fővárosi Közterület-felügyelet), Vőfélyné Boros Erzsébet (Fővárosi Főpolgármesteri Hivatal).

\* \* \*

### AZ MKKSZ IFJÚSÁGI TAGOZATÁNAK

#### PROGRAMJA

**1998 - 2000.**

**1. Az MKKSZ Ifjúsági Tagozata lépéseket tesz** a fiatal közszolgálati dolgozók életkezdési támogatásának, családalapításának, lakáshoz jutásának elősegítéséért, pályakezdésük megkönnyítéséért;

**2. A közszolgálati dolgozóknak, ezen belül is a fiataloknak** legyen lehetőségük szakmai tudásuk elmélyítésére, erre a célra a Magyar Köztársaság költségvetésében külön összeget különítsenek el. Minden fiatal kapjon lehetőséget a saját szakterületén való képzésre, előmenetelre. Kezdeményezzük a közigazgatási egyetemi képzés bevezetését Magyarországon az állam- és jogtudományi doktori képzés alternatívájaként (Államigazgatási Főiskola elvégzése után két év plusz képzés, amellyel közigazgatási doktorátus szerezhető). A felállítandó közigazgatási egyetemen oktassanak nemzetközi (európai) alkotmányjogot, közigazgatási anyagi- és eljárásjogot, közszolgálati etikát, európai illem- és protokolltant, idegen nyelveket a közigazgatás szakmaiságának prioritásával, stb.

**3. A fiatal köztisztviselők és közalkalmazottak** deklarálják, hogy számukra csak olyan közszolgálat, illetve közigazgatás fogadható el, amely mentes a korrupció minden formájától. Az MKKSZ IT mindent megtesz a közszolgálat tisztaságáért. Szükségesnek tartja az etikai szabályok mielőbbi megalkotását.

**4. Új, európai szemléletű közszolgálatra** van szükség, ahol a hatósági és a hivatali pozíció túlhangsúlyozása helyett a szolgáltató jelleg, az ügyfélcentrikus és humánus bánásmód dominál. Az IT szorgalmazza, hogy a közigazgatásban dolgozók ismerkedjenek meg az EU közszolgálati irányelveivel, és ezzel párhuzamosan kapjanak lehetőséget az EU-ban használatos

idegen nyelvek elsajátítására.

5. Az MKKSZ IT az Európában működő ifjúsági közszolgálati szakszervezetekkel az MKKSZ-en keresztül igyekszik felvenni a kapcsolatot.

6. Az MKKSZ IT célja, hogy minél több fiatal köztisztviselő és közalkalmazott kapcsolódjon be a szervezet munkájába. Ennek érdekében az MKKSZ IT elméleti és gyakorlati közigazgatási szakemberek részvételével érdekvédelmi - szakmai konferenciákat szervez.

Jelen programot az IT Országos Tanácsa 1998. február 20-ai ülésén fogadta el.

\* \* \*

Az Ifjúsági Tagozat elnöksége felkéri mindazon MKKSZ-tag fiatalokat, akik egyetértenek a programban foglaltakkal, és csatlakozni kívánnak a Tagozathoz, hogy a mellékelt jelentkezési lapot kitöltve szíveskedjenek azt leadni a munkahelyi szervezet vezetőjének vagy az MKKSZ megyei titkárának. A jelentkezési lapok az MKKSZ Országos Irodájába is eljuttathatók. Bővebb információt ad: Farkas Márton (06-72-454-206), illetve az MKKSZ megyei titkára.

## EGYSÉGES KÖZSZOLGÁLATI TÖRVÉNY VAGY EGYSÉGESEBB SZABÁLYOZÁS?

*Az írás a címben jelzett témáról 1998 április 3-án Budapesten tartott \_ a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZE) és a Magyar Közigazgatási Kar (MKK) által szervezett \_ tanácskozáson elhangzott felszólalás alapján készült. A tanácskozás előadásainak és felszólalásainak szövege hamarosan megjelenik a SZE-könyvek sorozatban.*

1. A címbeli kérdésre választ adni korántsem olyan egyszerű, mint azt sokan gondolják, különösen, ha ezzel együtt a közszolgálat tartalmára, fogalmára is figyelemmel vagyunk, hiszen csak ennek segítségével tudunk eljutni a közszolgálati szervhez, a közszolgálat körének meghatározásához. Értelemszerűen azokról a szervekről lehet itt beszélni, amelyek **közérdekű** (állami-önkormányzati) **feladatokat látnak el**, részesei a társadalmi szükségletek intézményesített kielégítésének. A közszolgálat, illetve a közszolgálati dolgozók körének és csoportosításának meghatározásában többé-kevésbé **egységes álláspont szerint beszélhetünk**

- az **államigazgatás, az önkormányzati igazgatás** szervezetében, valamint az Országgyűlés, a köztársasági elnök, az Alkotmánybíróság, az Állami Számvevőszék és az Állampolgári Jogok Országgyűlési Biztosainak hivatalaiban dolgozó köztisztviselőkről;

- a **fegyveres és rendészeti szervek** hivatásos állományáról;

- az **igazságszolgáltatás** dolgozóiról (ide értve a bírákat, ügyészeket és a bírósági, ügyészségi alkalmazottakat egyaránt);

- az állami és önkormányzati **költségvetési intézmények** alkalmazottairól, a közfeladatokat ellátó közalkalmazottokról.

Megállapítható, hogy a két szakmai vitaanyag e kérdéskörben lényegében megegyező álláspontot képvisel, más kérdés, hogy végső soron milyen következtetésekre jutnak az egységes közszolgálati szabályozás tárgyában. Hasonló a helyzet a **közszolgáltató szervezetek** (közvállalatok) tekintetében is azzal, hogy gazdasági vállalkozásuk profitorientáltsága alapvetően a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozást erősíti.

2. Az elhangzott bevezető előadások is megerősítették: a minisztériumi szakmai vitaanyagok készítőinek jó okuk volt arra, hogy elsősorban a közszolgálati **szabályozás körülményeinek vizsgálatára**, illetve **újabb és újabb kérdések** feltevésére vállalkozzanak. Elég meggyőzően érzékelhető, hogy az egységes közszolgálati törvény tekintetében **széleskörű vizsgálatokra** lesz szükség. Csak **ezt követően** lehetne választ adni az alapkérdésre: szükséges-e egységes közszolgálati törvény vagy a közszolgálatra vonatkozó mai szabályozás reformjával kell eljutni egy egységesebb - de nem egy törvényben összegezett - közszolgálati szabályozáshoz.

Megítélésem szerint a mai konferencián a közszolgálat szabályozásának néhány **alapvető, koncepcionális témakörével célszerű foglalkozni**, és tudomásul kellene venni, hogy a **szakmai vita elején vagyunk**, ami egyben azt is jelenti e tárgyban, hogy politikai-kormányzati döntéshozatalra nem érett meg a helyzet.

**Mindezekre tekintettel arra a kérdésre, hogy kell-e egységes közszolgálati törvény vagy sem, ma még nem adható szakmailag megalapozott és felelősségre épülő válasz.**Célszerű lenne elkerülni, hogy egyes részérdek alapján - például a közalkalmazotti törvény belső ellentmondásai, a közszolgálat egyes területeinek alacsony bérezése - olyan intézkedések szülessenek, amelyek a közszolgálat egészére kedvezőtlenek, vagy legalábbis **kiszámíthatatlan következményekkel járnak**. Egyben az sem biztos, hogy a legnagyobb problémát, azaz a közszolgálati dolgozók - különösen a közalkalmazottak - bérhelyzetét ez a törvény alapvetően és kedvezően rendezné.

Szeretném hangsúlyozni, hogy nézetem szerint a **közszolgálat egyes csoportjainak méltatlanul alacsony javadalmazása nem a mai bérrendszerek következménye**, és különösen nem az egyes törvényi szabályozásból vezethető le. Ez alapvetően gazdasági-költségvetési rangsorolás kérdése, egyfajta kormányzati-politikai értékítélet következménye. Különösen vonatkozik ez a **közalkalmazotti bérrendszerre**, hiszen a törvény csak a garantált minimumot határozza meg, és így a munkáltató - gazdasági adottságaitól függően - **elvileg bármilyen magas illetményt megállapíthat**. Az pedig, hogy a munkáltatók milyen helyzetben vannak, az állami és önkormányzati költségvetéstől függ.

**Nincs tehát szabályozási kényszer sem a közszolgálat egésze, sem az egyes ágazatok tekintetében.** Indokolt viszont alaposan vizsgálni, hogy a ma meglévő anomáliák, belső feszültségek és mindenekelőtt az elismerten alacsony bérszínvonal rendezésére a mai törvényi lehetőségek között milyen lehetőség van. Ezek a lépések nem szükségképpen kapcsolódnak egy esetleges általános szabályozáshoz, különösen nem tekinthető az egységes közszolgálati törvény függvényének. Az előbbieket azonnali, konkrét, míg az utóbbiak jövőbeni, általános döntést igényelnek.

3. Érdemes megvizsgálni, hogy a közszolgálat egységét és a reá vonatkozó szabályozás újragondolását **milyen körülmények, indítékok tették időszerűvé.**

Elsőként a **Kormány 2039/1997. (II.1.) számú határozatára** célszerű utalni, idézve annak idevágó pontját (IV. fejezet): „*Jelentést kell készíteni a költségvetési intézményeknél **foglalkoztatottak helyzetéről** és ez alapján felül kell vizsgálni a **hatékonyabb** közszolgálati rendszer működtetése érdekében a közszolgálat különböző területein foglalkoztatottakra vonatkozó **jogi szabályozást**, továbbá javaslatot kell tenni az **egységesebb** törvényi szintű szabályozás kialakítására.*”

Figyelemre méltó, hogy a felelős tárcák (BM, MüM, Közigazgatás Korszerűsítésének Kormánybiztosa, IM) között nem találjuk a Pénzügyminisztériumot. Csak remélhetjük, hogy a kormánydöntés nem azt tükrözi, miszerint a feladat végrehajtása során pénzügyi-költségvetési vonattal nem lehet számolni. Nem valószínű, hogy a Kormány költségvetési megtakarítást remélt, amit a Pénzügyminisztérium nyilván egyetértően fogadna akkor is, ha távol marad a felülvizsgálattól és a javaslatok kidolgozásától. Érdemes a határidőt is megemlíteni, amelyet a Kormány 1998. június 30-án jelölt meg. A határozat egyértelmű **célja**, hogy a közszolgálati rendszer **hatékonyabb legyen**, ennek érdekében kell a közszolgálat különböző területein foglalkoztatottakra vonatkozó szabályozást felülvizsgálni. Kiindulópontként a **teljes intézményi személyi állomány** (foglalkoztatottak) helyzetéről kell jelentést készíteni. Ehhez kapcsolódóan fogalmazódik meg az **egységesebb szabályozás igénye**.

Néhány következtetés:

- nemcsak a köztisztviselői és közalkalmazotti törvények személyi hatálya alá tartozókról van szó, hanem minden olyan területről, amely az állami és az önkormányzati költségvetéshez kapcsolódik (pl. fegyveres és rendészeti szervek, bíróságok és ügyészségek);

- nemcsak a munkajogi szabályozás felülvizsgálatát kell elvégezni, hanem **általános helyzetértékelés** igénye fogalmazódik meg;

- a közszolgálat szabályozása **jövőben is törvényi szinten** valósul meg, de arról nincs rendelkezés, hogy ezt egy törvényben kell elvégezni, az „egységesebbé tétel” az egyes jogintézmények közelítésével is elérhető, ami egyben meghagyja az indokolt eltérő szabályozást is;

- a jelentés összeállítását és kormányzati értékelése után készíthető el a **szabályozási koncepció, illetve javaslat**.

Ismereteink szerint a **teljes körű helyzetértékelés még várat magára**, és ezt jól érzékelteti a most tárgyalt belügyminisztériumi szakmai vitaanyag is. A kormányhatározatban megjelölt határidő ugyan még nem telt le, de erősen kétséges, hogy a foglalkoztatottak teljes körére vonatkozó elemzés és az erre épülő jelentés határidőre elkészíthető. Miatán a már említett **szabályozási kényszerrel nem kell számolni, a megalapozott szakmai-tudományos munka** elsőbbséget élvezhet a határidővel szemben.

A második kiindulópont - az előzőekben jelzett **kormányhatározattól eltérő megközelítés** - a Munkaügyi Minisztérium munkaanyagához kötődik. Itt fel sem merül a közszolgálati szervezet személyi állománya helyzetének vizsgálata. Elsődlegesen a közalkalmazottak jogállására vonatkozó törvény belső viszonyai, mindenekelőtt a bérrendszer tarthatatlansága okán tartja szükségesnek az egységes közszolgálati szabályozást. Hangsúlyt kap - többek között -, hogy a közalkalmazottakra vonatkozó törvény eredendően keretjogszabály, és ezért mind több ágazatspecifikus szabályozást tartalmaz, végső soron a jelenlegi szabályrendszer mind áttekinthetlenebb, és előbb-utóbb szétesik, kezelhetetlenné válik.

A MüM javaslata szerint a közalkalmazottakra és köztisztviselőkre leszűkített egységes közszolgálati rendszer általános és különös részből álló törvényi szabályozást kapna, egységes bérrendszerrel.

Van egy harmadik megközelítés is, amely abból indul ki, hogy a közalkalmazottak **bérrendszere rossz, alkalmatlan a rendkívül alacsony bérszínvonal javítására**. Egyébként pedig a köztisztviselői és a közalkalmazotti bérrendszer közötti indokolatlan különbségek felszámolásával, a közalkalmazotti és köztisztviselői bérek együttes emelésével akar új, egységes bérrendszert létrehozni. Ez a nézetrendszer célul tűzi továbbá a foglalkoztatás és az előmenetel stabilitását, a politikai befolyástól mentes munkavégzést.

Az egymástól eltérő elgondolások között elég nagy a távolság, ma még nehezen képzelhető el valamilyen szintézis. Ez is indokolja, hogy **további vizsgálatoknak kell alávetni mind a négy nagy közszolgálati területet, és külön-külön is ki kell munkálni a szabályozás értékeit és gyenge pontjait**. Csak ezt követően érdemes azon gondolkodni, hogy milyen eredményeket hozna egy egységes szabályozás, és azt milyen feltételekkel, rendszerben lehet realizálni. Ha a közszolgálat egy konkrét területén belül valahol zavarok észlelhetők (pl. munkajogi normák tartalma, bérrendszer), az még **nem elég ok arra, hogy a közszolgálat egészére nézve szabályozási kényszert mondjunk ki**.

Szeretném jelezni, hogy a mára kialakult tagoltságot történeti előzményekre és tapasztalatokra építve nem lehet megszüntetni, miután a közszolgálatnak ez a szélesebb fogalma a két világháború között sem jelent meg a törvényalkotásban, azaz inkább a **tagoltság volt a jellemző**, mint a szabályozási egység. Az egységes közszolgálat melletti érvek és elvek szaktudományból nem kerültek át a törvényhozási mechanizmusba, illetve a gyakorlatba. Gondolom, az ötvenes évek elején kialakult egységesítést nem tartjuk követendőnek, különös tekintettel arra, hogy a két évtizeddel későbbi szabályozás már elismerte az államigazgatási és az igazságszolgáltatási dolgozókra vonatkozó sajátos normák szükségességét, bár továbbra is a Munka Törvénykönyve hatálya alatt maradtak (38/1973. /XII.27. MT. rendelet).

Nem lehet tehát egy korábban működő vagy más országokban funkcionáló rendszert „átvenni”, mert ilyen **nem alakult ki**, illetve az **európai összehasonlítás általánosan követhető modellt nem tárt fel**. Marad tehát a rendkívül idő- és munkaigényes megoldás: vizsgálni kell az egyes törvényekben fellelhető azonosságokat és eltéréseket, össze kell hasonlítani az egyes fontosabb törvényi elemeket.

Mindezek után választ kell adni arra a kérdésre is, hogy az **egységesítés alapjául** mit választunk. Most csak példa értékkel lehet egy-két megközelítést kiemelni:

- a **magyar állampolgárság** általános követelmény legyen-e a közszolgálati jogviszony keletkezésénél; ebben az esetben a mai közalkalmazottak egy része nem maradhat a közszolgálatban;

- lehet-e egységes **hivatás- és tisztségbeli korlátozásokat** beépíteni (Izd. Alkotmány-tervezet 55. §);
- milyen **összeférhetetlenségi szabályok** legyenek; ide értve a politikai és a gazdasági összeférhetetlenségi szabályok szigorúbb vagy enyhébb megállapítását is (pl. párttagság, politikai közszereplés);
- a **passzív választójog** korlátozása milyen mértékű lehet; országgyűlési vagy önkormányzati képviselői megbízatás összeegyeztethető-e a közszolgálati jogviszonnal;
- az **illetményrendszer** egy elemből álljon vagy összetett legyen, lehet-e egységes az illetményrendszer az egész közszolgálatban;
- egyes **bérezési elemek mennyiben térhetnek el egymástól**, például a túlóra-szabályozás a mai köztisztviselői vagy a közalkalmazotti normákat kövesse; minőségi pótléokra csak egyes területeken legyen lehetőség, vagy ez is általános;
- egy-egy nagyobb közszolgálati csoportnak lehet-e **külön bérrendszere** (pl. újabban előtérbe került a pedagógusok önálló bérrendezésének igénye);
- az un. „közvállalatok” mennyiben lehetnek részei a közszolgálati rendszernek (pl. közművek, MÁV, Posta);
- elfogadható-e, hogy az egységesítés következtében egyazon szervezet különböző szakmai csoportjai a tevékenységük jellege alapján a közszolgálati jogviszony vagy a versenyszféra munkajogi szabályozása alá kerüljenek (pl. alaptevékenység: közszolgálat, ezen kívül: Munka Törvénykönyve, szerződéses).

5. Természetesen számos megközelítés választható, illetve kérdés feltehető, amelyekre csak igen alapos elemzés, szakmai és érdekképviseleti vita után lehet választ adni. Úgy gondolom, a most folyó megbeszéléseken nem jutottunk el annak tisztázásához, hogy **ki és mit ért az egységes közszolgálat tartalma, fogalma és az erre vonatkozó törvényi szabályozás (az egységes közszolgálati törvény) alatt.**

Hangsúlyozom, hogy **nemcsak az alapelvekről**, és arról a leegyszerűsített kérdéstről **kell ismereteket szerezniük**, hogy kell-e egységes közszolgálati törvény, hanem:

- az egyes szabályozási területek (Kjt., Ktv., stb) adottságairól;
- a különböző közszolgálati rétegekre vonatkozó mai szabályozás összehasonlításának eredményeiről;
- a lehetséges törvényi szabályozás szerkezetéről, alapvető tartalmi elemeiről;
- az egységes szabályozás mellett, illetve ellen szóló érvekről és megfontolásokról;
- a várható költségvetési következményekről, valamint a munkavállalókat érintő bér- és kereseti hatásokról.

6. Nem árt arra is utalni, hogy a következő években sorra kerülő társadalmi, gazdasági változások - pl. az európai integráció következményei - számos vonatkozásban kihatnak a közszolgálatra. Az **európai követelményrendszerhez való igazodás** nemcsak a feladatok mennyiségét, a feladatellátás minőségét, valamint az azt ellátó szervezeti rendszer sorsát érintik, hanem kihatnak - reményeink szerint kedvezően - a **személyi állomány bérszintjére is**. Erre következtethetünk az egyes politikai pártok választási ígéreteiből is, például a pedagógus bérek emelését minden párt zászlajára tűzte; az SZDSZ önálló pedagógus bértábla bevezetését szorgalmazza; az MSZP azt ígéri, hogy a pedagógus bérek az ezredfordulóra elerik az EU-országok átlagát. Szinte minden párt szükségesnek tartja a közszolgálat társadalmi értékeinek hangsúlyosabb megfogalmazását és személyi állományuk jobb anyagi és erkölcsi megbecsülését (pl. közrend és közbiztonság, egészségügyi ellátás, közigazgatás).

Nagy a valószínűsége annak, hogy az európai integráció kikényszeríti a pártok fenti ígéreteinek megvalósítását, amennyiben ez is a követelményrendszer része marad. Van azonban egy egyáltalán nem mellékes kérdés: **mindezek milyen ütemben és milyen sorrendben realizálódnak.** Egyáltalán nem biztos, hogy a legrosszabb kereseti viszonyok között működő ágazatok nyitják a sort, valószínűbb, hogy az állami, kormányzati megítélés az EU-csatlakozásnál legmarkánsabban felmerülő igényekre keres megoldást.

7. A közszolgálati jogviszony szabályozásának lehetséges módjai közül - nézetem szerint - az a megoldás számíthat általánosabb támogatásra, amelyik **elismeri az egységes közszolgálat elvét és értékeit, de hangsúlyozza azokat a sajátosságokat is, amelyek külön törvényi szabályozást igényelnek.** Ennek megfelelően keresni kell azokat az **általános szabályozási tárgyköröket**, amelyek többé-kevésbé azonosan kerültek megfogalmazásra, vagy különösebb érdeksérelem nélkül általánossá tehetők. Azt azonban már most valószínűsíthetjük, hogy az általános szabályozás tartalmának kialakítása nem lesz mentes a különböző szakmák, foglalkozási rétegek, illetve az állami érdekek harcától, a végeredmény pedig erős kompromisszum után alakul ki.

A **külön törvények** viszont - az általános törvényre épülve - az egyes közszolgálati rétegek jogállásának **speciális szabályait** (ezen belül a bérrendszer egyes elemeit is) **tartalmazzák.** A **külön törvények köre ma nehezen behatárolható**, de kétségtelen, hogy a bírósági és ügyészségi, valamint a fegyveres és rendészeti (ez utóbbi akár több törvényben is), valamint a köztisztviselői speciális szabályozás nem elkerülhető, de a mai közalkalmazotti jogviszony szabályozása - erős szakági megosztottsága miatt - egy törvényben nehezen lesz elképzelhető.

A közszolgálati jog felülvizsgálata, az egységesebb jogi szabályozás tárgykörétől nem lehet elvonatkoztatni a **közszolgálati érdekegyeztetés rendszerét.** Az egységes közszolgálati törvény előkészítése, illetve megalkotása csak sürgetőbbé teszi a mai helyzet felülvizsgálatának szükségességét. Vonatkozik ez a kormányzati, a tárcaszintű és a munkahelyi érdekegyeztetésre egyaránt. Olyan általános kormányzati szintű közszolgálati érdekegyeztetési rendszerre lenne szükség, amelyik a teljes közszféra szereplőit (a munka világához kapcsolódóan) egy asztalhoz ülteti.

Ebben az érdekegyeztetési rendszerben a Kormány nemcsak mint közhatalmi szervezet, hanem **az állam, mint munkáltató** képviseletében van jelen, és ugyanez vonatkozna az önkormányzati munkáltatókra is (helyi önkormányzatok, társadalombiztosítási önkormányzatok); a másik oldalon viszont a **munkavállalói érdekképviseletek** foglalhatnak helyet. Ennek a közszolgálati érdekegyeztető tanácsnak a versenyszféra érdekegyeztetési szervével (kormányzati szint) azonos jogállást kellene kapnia.

Az **ágazati érdekegyeztetés** reformja is indokoltá válna, de nem minisztériumi szervezeti tagozódáshoz kötődően, hanem egy-egy átfogó szakmai területre vetítve (pl. köztisztviselők, közoktatás, egészségügy), gyakorlatilag az egyes un. külön közszolgálati törvényi tagozódás alapján.

Egységes közszolgálati szabályozás mellett felmerül a **munkahelyi érdekképviseletek szerepének rendezése is**, a participációs jogok egységesítése, a helyi megállapodások, kollektív szerződések (munkahelyi és ágazati) lehetőségének általánossá tétele.

**dr. Kiss Sándor**  
az MKKSZ elnöke

## A keresetek alakulása Magyarországon 1997-ben

1997-ben a nemzetgazdaság 10 főnél több személyt alkalmazó vállalkozásainál és a költségvetési intézményeknél a teljes munkaidőben foglalkoztatottak havi bruttó átlagkeresete 57 270 Ft volt. A fizikai foglalkozásúak átlagosan 42 420 forintot, a szellemiek 77 200 forintot kerestek. A szellemi munkakörben dolgozók bruttó kereseti előnye a fizikai munkakörben dolgozókkal összehasonlítva 82 % volt, szemben az 1996. évi 76,5 %-kal és az 1995. évi 78,9 %-kal. A szellemi foglalkozásúak kereseti előnyének növekedése azzal hozható összefüggésbe, hogy 1996-ban a vállalkozások az év végi jutalom és prémium kifizetéseiket - különösen a magasabb jövedelműeknél - az alacsonyabb adóterhelés reményében 1997. januárra halasztották, míg 1997-ben a személyi jövedelemadó-tábla változatlansága miatt erre nem volt szükség.

1997-ben a nemzetgazdasági bruttó átlagos kereset 22,3 %-kal emelkedett. A versenyszféra és a költségvetési szféra keresetei között 1996 végén kialakult különbség csökkent, ami különösen a keresetdinamikában fejeződött ki. (Elsősorban az 1996. évi alacsony bázisnak köszönhetően a költségvetési szféra keresetnövekedése egész évben meghaladta a versenyszféráét.)

A költségvetési szféra keresetei részben az 1996. évi bérpolitikai intézkedések - a közalkalmazottak illetménytáblájának változása, a területi közigazgatási szerveknél dolgozó köztisztviselők illetménykiegészítésének emelkedése - következtében, részben az intézményi bérmegtakarításokból eszközölt bérfejlesztések eredményeként valamelyest felzárkóztak a versenyszféra kereseteihez. A két terület keresetei közötti olló nem szűnt tehát meg, különösen, ha figyelembe vesszük a hasonló felkészültséggel, szakismeretekkel, felelősséggel, munkafeltételi tényezőkkel jellemezhető munkakörökben elérhető keresetek különbségeit. A költségvetési szférában a munkavállalói fellépések elsősorban a hátrányos helyzet megszüntetésére irányultak. A költségvetési intézményekben dolgozók bruttó átlagkeresete 23,2%-kal nőtt, tehát 1,4 százalékponttal haladta meg a versenyszféra keresetdinamikáját. A központi költségvetés keresetemelkedése 2,4 százalékponttal haladta meg a helyi költségvetés 22,2%-os növekedését.

Jogállás szerinti metszeten vizsgálva is jelentős különbségek mutatkoznak a közszférában, különösen a köztisztviselők és közalkalmazottak keresetei tekintetében. 1997-ben a szellemi munkát végző köztisztviselők bruttó átlagkeresete 86 350 Ft volt, 62,3%-kal magasabb, mint közalkalmazottként alkalmazásban álló társaiké. A fizikai foglalkozású köztisztviselők kereseti előnye ezzel szemben 41,4 %.

A versenyszférában - ahol a keresetnövekedésnek a különböző érdekegyeztetési fórumokon kialakított bérmegállapodások csak elvileg szabnak határt - a bruttó átlagkeresetek 21,8 %-kal nőttek, tehát meghaladták az Ét-ajánlásban szereplő 17,5 %-os centrumot, de nem érték el a 22 %-os maximumot.

Az egyes munkavállalók esetében a keresetek alakulását befolyásoló sokféle tényező közül (életkor és iskolai végzettség, a lakó-, illetve munkahely földrajzi elhelyezkedése) érdemes kiemelni az iskolai végzettséget. A szakképzettség és az iskolai végzettség szerepe felértékelődött az elmúlt években. A nagyobb tudás és felkészültség anyagi elismerése lényegesen növekedett. 1997-ben az egyetemi végzettségűek 3,3-szorosát keresték a legfeljebb általános iskolát végzettek kereseténél. A versenyszférában jóval nagyobb léptékű volt a keresetek végzettség szerinti differenciálódása, mint a költségvetési szférában.

### A bruttó átlagkeresetek alakulása iskolai végzettség szerint (Ft)

Iskolák	Versenyszféra	Költségvetés	Együtt
8 általános vagy kevesebb	41 041	30 967	38 156
Szaktanulmányi- és szakiskola	47 477	37 742	46 271
Szakközépiskola	63 077	46 398	57 716
Gimnázium	62 953	47 786	57 013
Technikum	80 686	59 495	77 654
Főiskola	117 814	61 835	79 208
Egyetem	172 348	93 287	126 506
<b>Összesen:</b>	<b>60 579</b>	<b>52 478</b>	<b>58 022</b>

A felsőfokú végzettségűek között így jelentős különbség mutatkozik aszerint, hogy a munkavállaló a versenyszférában kamatoztatja tudását vagy a közszféra (költségvetés finanszírozta) területén dolgozik. A közszférában dolgozó diplomások lényegesen alacsonyabb kereseti szintje nem indokolható sem a képzettségbeli különbségekkel, sem a közszolgálati jogviszonyból eredő foglalkoztatási biztonság magasabb szintjével.

1997-ben a nettó átlagkereset 38 150 forint, ezen belül a szellemi foglalkozásúaké 48 870 forint, a fizikai foglalkozásúaké 30 150 forint volt.

Az egyes nemzetgazdasági ágak, ágazatok mind a nettó átlagkeresetek összegét, mind annak növekedési ütemét tekintve nagy szóródást mutattak. A legjobban fizető gazdasági ág 1997-ben is a pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatásai (68 560 Ft) volt. Ezt követte a vegyipar (52 070 Ft), a bányászat (48 810 Ft), a villamosenergia-, gáz-, hő-, vízellátás (48 020 Ft). A legkevesebbet a szociális ellátásban (26 110 Ft), a textil-, ruházati, bőrtermék gyártásában (26 920 Ft), a szálláshely-szolgáltatásban, vendéglátásban (29 180 Ft), az egyéb feldolgozóiparban (29 060 Ft), a mezőgazdaságban, erdőgazdálkodásban, halászatban (30 090 Ft), az egészségügyi és szociális ellátásban (31 950 Ft) dolgozók keresték. A szellemi foglalkozásúak nettó átlagkeresete az egészségügyi és szociális ellátásban (35 440 Ft), illetve az oktatásban (36 890 Ft) volt a legalacsonyabb.

### A havi bruttó és nettó átlagkereset, a fogyasztói árindex, valamint a reálkereset indexe 1989-1997

Év	Teljes munkaidőben foglalkoztatottak átlagkeresete		Fogyasztói árindex	Reálkereseti index
	Bruttó	Nettó		
előző év = 100,0				
1990.	128,6	121,6	128,9	94,3
1991.	130,0	125,5	135,0	93,0
1992.	125,1	121,3	123,0	98,6
1993.	121,9	117,7	122,5	96,1
1994.	124,9	127,3	118,8	107,2
1995.	116,8	112,6	128,2	87,8
1996.	120,4	117,4	123,6	95,0
1997.	122,3	124,1	118,3	104,9

A nettó átlagkeresetek 1997-ben - hasonlóan az 1994. évihez - összességében a bruttó kereseteket meghaladó mértékben nőttek. A nettó átlagkereset 24,1%-kal emelkedett, ami a fogyasztói árindex 18,3 %-os növekedése mellett a reálkereset 4,9 %-os emelkedését jelentette az 1996. évihez képest.

### Az alkalmazásban állók létszáma a költségvetésben 1997-ben

Ág, ágazat	Fizikai foglalkozásúak		Szellemi foglalkozásúak		Alkalmazásban állók összesen	
	1 000 fő	Előző év azonos időszaka=100,0	1 000 fő	Előző év azonos időszaka=100,0	1 000 fő	Előző év azonos időszaka=100,0
Költségvetés összesen	278,3	94,8	535,7	98,6	814,0	97,3
Ebből: közigazgatás és kötelező társadalombiztosítás	122,3	97,3	161,8	101,6	284,1	99,8
oktatás	48,0	89,8	189,4	97,5	237,4	95,5
Egészségügyi és szociális ellátás	76,0	95,2	148,9	100,7	224,9	98,8
Ebből:	51,1	93,1	115,6	98,4	166,7	96,7
humán egészségügyi ellátás	51,1	93,1	115,6	98,4	166,7	96,7
szociális ellátás	24,3	98,8	30,9	104,6	55,2	102,0

### A teljes munkaidőben foglalkoztatottak havi átlagkeresete a költségvetésben 1997-ben

Ág, ágazat	Fizikai foglalkozásúak		Szellemi foglalkozásúak		Alkalmazásban állók összesen	
<b>Bruttó</b>						
Költségvetés összesen	35 705	121,1	63 037	123,2	54 063	123,2
<b>Ebből:</b>						
közigazgatás és közteljesítő társadalombiztosítás	41 341	122,9	82 634	127,9	65 329	127,4
<b>ekettől:</b>						
oktatás	28 020	121,3	54 483	122,3	49 501	123,2
egészségügy és szociális ellátás	32 272	121,7	51 592	120,3	45 357	121,1
<b>ekettől:</b>						
humán egészségügyi ellátás	34 050	123,2	53 929	120,6	48 095	121,7
szociális ellátás	27 849	118,2	39 673	118,2	34 732	118,7
<b>Nettó</b>						
Költségvetés összesen	26 571	121,4	41 375	124,9	36 514	124,4
<b>Ebből:</b>						
közigazgatás és közteljesítő társadalombiztosítás	29 686	123,0 *	51 611	130,5*	42 423	129,0*
<b>ekettől:</b>						
oktatás	22 282	121,3 *	36 916	123,1*	34 161	123,6*
egészségügy és szociális ellátás	24 746	121,5	35 381	121,4	31 949	121,8
<b>ekettől:</b>						
humán egészségügyi ellátás	25 773	122,5	36 663	121,8	33 467	122,3
szociális ellátás	22 211	119,1	28 987	119,1	26 126	119,5

\* 1996. évi TB-járadékküszöb figyelembevételével számított index.

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal: „Főbb munkaügyi folyamatok - 1997. I - IV. negyedév”

*Szakmai konferencia*

## KÖZIGAZGATÁS ÉS ETIKA

A Magyar Közigazgatási Kar és a Belügyminisztérium nyílt szakmai konferenciát rendezett **Közigazgatás és etika** címmel 1998. április 17-én Budapesten a Magyar Tudományos Akadémia Nagytermében. A konferencia fővédnöke **Kuncze Gábor** belügyminiszter, elnöke **dr. Zsuffa István**, a BM közigazgatási államtitkára volt.

A tanácskozáson **dr. Világosi Gábornak**, a BM politikai államtitkárának megnyitója után **dr. Hazafi Zoltán**, az OECD Közszolgálati Etikai Szakértői Munkacsoportjának tagja „**Etika a magyar közigazgatásban: aktuális kérdések és gyakorlat**”, **Peter Rose**, a Committee on Standards in Public Life (Egyesült Királyság) tagja és **dr. Bertók János** (OECD) „**A közzszolgálati etika nemzetközisége**”, **dr. Ádám Antal** alkotmánybíró „**Alkotmányos alapvetés**”, **dr. Erdélyi László**, a Magyar Közigazgatási Kar alelnöke „**A közigazgatási etika alkotmányos alapelvei**”, **Manchin Róbert**, a Magyar Gallup Intézet igazgatója „**A közvélemény szerepe az etikai normák érvényesülésében**” címmel tartott előadást.

A szakmai konferencia felkért hozzászólója volt **dr. Kékesi László**, az APEH elnöke, **dr. Kiss Sándor**, a Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezetének elnöke, **dr. Dombóvári Ottó**, a Magyar Önkormányzatok Országos Szövetségének titkára, **dr. Nánási Éva**, a Jegyzők Országos Szövetségének elnökségi tagja és **dr. Torma András**, a Magyar Közigazgatási Kar Etikai Bizottságának elnöke. A tanácskozás - amelyre az **MKKSZ Hirlevél** következő számában visszatérünk - dr. Zsuffa István elnöki összefoglalójával zárult.

# FELHÍVÁS

## AZ MKKSZ TAGJAIHOZ!

A Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezetének jövője szempontjából sorsdöntő lesz a közalkalmazotti tanácsválasztás. A munkahelyeken szavazók döntenek el ugyanis, hogy elérjük-e a reprezentativitási küszöböt, s ezzel tudjuk-e biztosítani tárgyalási jogosultságunkat a különböző szintű érdekegyeztető fórumokban.

Alapvető közös célunk: az MKKSZ jelöltjei nyerjék meg a munkahelyi választásokat! Csak ez teremtheti meg a garanciáját annak, hogy az MKKSZ országos szinten megszerezze a Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanácsába jutáshoz szükséges fősopporti reprezentativitást; ágazati szinten bekerüljön a Művelődési, a Népjóléti Ágazati Érdekegyeztető Tanácsba; települési önkormányzati szinten közalkalmazotti képviseleti jogon résztvevője legyen az önkormányzati érdekegyeztető tanácsoknak; munkahelyi szinten rendelkezzen kollektív szerződésalkötési jogosultsággal.

## **Összefogásra, közös cselekvésre hívjuk szakszervezetünk közalkalmazott és köztisztviselő tagjait!**

Kérjük, mindent tegyetek meg  
a közalkalmazotti tanácsválasztások sikeréért,  
az MKKSZ reprezentativitásának megszerzéséért!

Munkahelyi jelöltjeink sikeres felkészítése érdekében **tisztelettel kérjük tagjainkat, hogy választási kampányunkhoz egyszeri 10,- Ft összegű befizetéssel járuljanak hozzá.** Szándékaink szerint e forrásból fedeznénk a KT választásokat ismertető kiadványok, plakátok, útmutatók előállításának költségeit.

### **Tisztelt Tagtársunk!**

Közvetlen környezetekben győzd meg munkatársaidat a KT választáson való részvétel fontosságáról, szakszervezetünk színeiben vállalj KT tag jelöltséget, a 10,- Ft-os jelképes összeggel anyagilag is támogasd választási előkészületeinket!

**A**  
**közalkalmazotti tanácsválasztáson**  
**jövődre voksolsz! MKKSZ Országos Választási Bizottsága**