



**Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közfelügyeleti  
Dolgozók Szakszervezete (MKKSZ)**

**1149. Budapest, Róna utca 87**

**E-mail: [mkksz@mkksz.org.hu](mailto:mkksz@mkksz.org.hu)**

**Internet: [www.mkksz.org.hu](http://www.mkksz.org.hu)**

**Elnökség**

**ÉRDEKKÉPVISELETI  
ÉS  
SZERVEZETFEJLESZTÉSI  
STRATÉGIA**

---

**ELŐTERJESZTÉS AZ MKKSZ XIII. KONGRESSZUSÁNAK**

**Budapest, 2025. május 24.**

## I. BEVEZETŐ

A Magyar Köztisztviselők Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete (MKKSZ) Alapszabályának preambuluma szerint: „a XIX. és XX. század fordulóján szervezkedő elődök eszmei folytatójának tekinti magát. Az érdekazonosság és az egyenjogúság feltételeinek megfelelően együttműködésre törekvő, független, önálló munkavállalói érdekképviseleti szervként védi tagságának érdekeit.”

### 1. AZ MKKSZ HIRDETETT ÉS VÁLLALT ALAPÉRTÉKEI

#### 1.1 Szolidaritás, a munkavállalók összefogása az arra rászorulóknak védelme és támogatása

A szakszervezet létének egyik legfontosabb értelme a közös sorsú egyének összefogása. Minden eredményes szakszervezeti fellépésnek előfeltétele a munkavállalók hatékony és tényleges egysége. **Számunkra az összefogás gyakorlati kérdés.** Minden meglévő formában és felületen részt veszünk a közös munkában. Igényeljük az ehhez szükséges képviseleti, gazdálkodási és szervezeti garanciákat. Tőlünk telhetően minden eszközzel és anyagi erővel támogatjuk az arra rászorulókat.

#### 1.2 Az egyéni és kollektív emberi és munkavállalói szabadságjogok feltétlen tisztelete

Minden egyéni és kollektív emberi és munkavállalói szabadságjogot védelmezünk és érvényesítéséért kiállunk. Számunkra különösen fontos a szervezkedés, a gyülekezés, a sztrájkjog, a szabad választás, a tanulás, a munkavállalás és vallás szabadsága. Ezek érvényesülése biztosíthatja, hogy a munkavállalók egyéni és közösségi életminőségének folyamatos javításáért harcoljunk.

#### 1.3 Demokrácia és jogegyenlőség érvényesítés

Számunkra a demokrácia nem csak társadalmi eszmény, nem csak jogi keretrendszer, hanem a legcélravezetőbb gazdasági felhajtóerő is. A működő demokrácia hatalmas minőségbiztosító rendszer, amely egyedül képes kontrollálni a hatalomgyakorlást. A demokratikus társadalom mindenkit minőségi teljesítményre ösztönöz, mert elvárt normája a közösség iránt és önmagáért is felelősséget vállaló ember.

#### 1.4 Függetlenség, pártpolitikai semlegesség, értékalapú együttműködés

Működésünk alapvető anyagi forrása tagjaink által önkéntesen fizetett tagdíj. Legfontosabb feladatunk a munkavállalókat közvetlenül érintő ügyek képviselete, de felismertük azt is, hogy erőteljes politikai jelenlét és súly nélkül az elemi érdekképviseleti kérdésekben sem érünk el eredményt. Nem veszünk részt a pártpolitikában, de értékalapú együttműködő érdekeltséget vállalunk a demokratikus értékrendet valló politikai erőkkel, szakmai-, és civil szervezetekkel.

#### 1.5 A szabad véleménynyilvánítás, a média sokszínősége

Az információhoz való hozzáférés alkotmányos alapjog. Fontos számunkra, hogy a társadalmi nyilvánosságban kapjanak teret a lakosság többségét foglalkoztató témák, a hétköznapi gondok, a

társadalmi párbeszéd és az érdekegyeztetés témái is. Elengedhetetlen, hogy a társadalom tagjainak – a munkavállalóknak és a nyugdíjasoknak is – legyen elegendő információja és tudása saját helyzetének okairól.

## 2. KÉPVISELETI JOGOSÍTVÁNYAINK

- 2.1** Az MKKSZ a mindenkori kormány, a helyi önkormányzatok, az egyházak, az alapítványok által foglalkoztatott közalkalmazottakat, köztisztviselőket, kormánytisztviselőket és egyéb jogállású közszolgálati dolgozókat képviselő munkavállalói érdekképviselő, SZAKSZERVEZET.

A vele szövetséges magyar és európai szakszervezetekkel küzd a közszolgáltatások társadalmi presztízisének jelentős növeléséért, az abban dolgozók munka-, és életkörülményeinek fokozatos javításáért. Az MKKSZ mindenkor következetesen képviseli azt az alapelvet, amely szerint a **közszolgáltatások minősége befolyásolja a gazdaság működését**, és igen jelentősen **meghatározza a társadalom életminőségének és jövőjének alakítását**.

- 2.2** A szervezkedés szabadságának, és a szakszervezet létrehozásának önkéntességét feltétlenül tiszteletben tartva erősíteni kívánjuk jelenlétünket mindazon szakmai területeken, amelyeken az MKKSZ ma jelen van.

**Az állami közigazgatás, az önkormányzati hivatalok és intézmények, az egészségügyi, és a szociális ágazat valamint a kulturális terület közszolgálati dolgozóinak** országos szinten jelenlévő szakszervezeteként igényt tartunk arra, hogy továbbra is egyenjogú részvevői legyünk mind a munkahelyeken, mind az országos szinten a szakmai-, az ágazati, és a szektorális érdekegyeztetésnek.

## 3. KÖZSZOLGÁLATI HELYZETKÉP

- 3.1.** Az elmúlt négy évben ellentmondásosan **alakultak a közszolgálati feladatellátás humánpolitikai, szervezeti és javadalmazási feltételei**. A közszféra finanszírozásának további szűkítése miatt, minőségileg nem javult a közszolgáltatások színvonala, és általában romlott az abban dolgozók életminősége.

**A magyar gazdaság** – részben az Európai Unió források hiányának tulajdoníthatóan – **növekedési mértéke jelentősen csökkent**. Az általunk képviselt dolgozók – ennek ismeretében is – joggal számítottak arra, hogy keresetük – a nemzetgazdasági átlaghoz igazodóan alakul – de legalább reálértékben szinten marad. Ez nem történt meg, mert a korábbi, garantált előmenetelt biztosító közszolgálati javadalmazási rendszert mindenhol felváltotta a munkáltató szubjektív mérlegelésen alapuló kereset meghatározása.

- 3.2.** 2010 és 2016 között drasztikus mértékű forráskivonás történt a közszolgálatban. 2016 és 2020 között **minden ágazatában történtek bérintézkedések**. Ennek ellenére a helyzet azért nem javult, mert nem történt meg a szintre hozás, és nem garantált a reálérték megőrzés. Így

ezek összehatását tekintve sem eredményezhették a közszolgalatban dolgozók számára érzékelhető általános jövedelemnövekedést.

Országos jelentőségű rendszer szintű bérintézkedés az elmúlt 4 évben, 2 területen volt:

- az egészségügyben az orvosi bérek rendezése
- a közoktatási intézményekben *(részben Európai Unió forrásból)* a pedagógus bérrendezés

Ezek a bérintézkedések sem jelentették e két ágazatban dolgozók jövedelmi helyzetének általános rendezését. A feladatkör, és a beosztás szerinti differenciált béremelés miatt kimaradtak abból az intézmények kiegészítő, technikai és adminisztratív dolgozói, és máig rendezetlen az egészségügyi szakdolgozók bérügye.

**3.3.** A közszolgalatban dolgozók helyzetét – *a tartósan alul finanszírozott állapoton túl* – **súlyosbították a kormány, mint munkáltató foglalkoztatáspolitikai törekvései.** A kormányzati kommunikációban tartósan vezető téma volt a közszolgalati foglalkoztatás racionalizálása, több százezer (miközben a létszám összesen százezer körüli) fővel történő csökkentése. Napirenden voltak a folyamatos átszervezések, szervezeti átalakítások. Az intézkedések nem titkolt célja, hogy szakemberek ne gátolják a politikailag preferált gazdasági programokat, ne akadályozzák az irányított nagy értékű közbeszerzéseket. **Az átszervezések** – *a vitathatatlan egyéni és családi érdeksérelmeken, és egzisztenciális bizonytalanságon túl* – az igazgatási szervezetrendszer egészét is kifejezetten hátrányosan érintették, mert **az egyébként is meglévő munkaerőhiányt erősítették fel.**

**3.4** A közszolgalat egészében is, de különösen az állami közigazgatási-, közhatalmi munkahelyeken dolgozók **azzal a nyílt munkáltatói igényvel szembesültek,** amely – a joggal elvárható kormányzati-, önkormányzati lojalitáson túl – a **feltétlen politikai igazodást is megkövetelte.**

Ennek is tulajdonítható, hogy a közszolgalati humánpolitikai gyakorlatban háttérbe szorultak a szakmai szempontok. A vezetői pozíciók esetében mindent felülíró követelmény a kormányhűség, a beosztott munkatársak – mind a szakmaiság, mind az emberi értékek tekintetében – alattvalónak minősülnek. **Nem veszélytelen számukra az egyéni és kollektív szabadságjogok gyakorlása,** és ez a körülmény igen hátrányosan befolyásolta az érdekképviselői működést, gátolta a szervezkedés szabadságát.

**3.5.** A beszámolási időszak elején az egész országot súlyosan érintő járványhelyzet (Covid-19) okozott komoly munkahelyi és egyéni egzisztenciális gondokat. Az általános egészségügyi kockázaton túlmenően a közszolgalati dolgozók szinte teljes köre – *hivatásának és munkaköri feladataink megfelelően* – kötelezett volt a járványhelyzet idején a lakosság számára nélkülözhetetlen szolgáltatások biztosítására, a védekezés szervezésére és az arra rászorulókat ellátására.

Mindezek következményeként a közszolgálati munkavállalók és tagjaink fokozott elvárásokat, részükről jogosnak ítéltető igényeket fogalmaztak meg (általában az álammal) illetve közvetlen munkáltatójukkal szemben.

#### **4. AZ MKKSZ AKTIVITÁSA**

**4.1 Az MKKSZ vezető testületei és tisztségviselői minden törvényes érdekérvényesítő eszköz alkalmazását felvállalták.** A személyhez nem köthető kommunikációban ezek minden esetben kiemelkedő erejű társadalmi támogatást, és egyértelmű tagsági azonosulást élveztek. **A cselekvő részvétel**, az igazi szakszervezeti szerepvállalás – *kevés kivételtől eltekintve* – **igen visszafogott**. Kezdeményezéseink a tagság, illetve a munkavállalók részéről a tömeges, a személyes részvételt igénylő támogatást csak igen mérsékelten kapták meg.

A valódi nyomásgyakorlást jelentő akciók korlátozott eredményessége részben a mindent átszövő fortélyos félelemnek, a munkáltatói önkénynek, és részben pedig a vonatkozó sztrájk szabályozás nehéz alkalmazhatóságának tulajdonítható.

**4.2. Összefoglalva:** Az MKKSZ a fent ismertetett feltételek gazdasági-, politikai-, társadalmi környezet hatásai közepette végezte munkáját, amelynek során:

- ✓ szakmailag felkészülten, a tagsági-, a munkavállalói igényeket hitelesen közvetítve, megoldási javaslatokat bemutatva részt vállalt minden érdekegyeztető tevékenységben.
- ✓ folyamatos jelenlétével tematizálta az országos közszolgálati érdekképviselési kommunikációt,
- ✓ reagált minden olyan eseményre, intézkedésre, társadalmi jelenségre, amely a közfeladat ellátást, és az abban dolgozókat érintette,
- ✓ kockázatokat viselve, bátran hirdetett, és szervezett nyomásgyakorló akciókat,
- ✓ kereste ehhez a szövetségeseket, az együttműködő partnereket,
- ✓ támogatta és vállalta a cselekvő szolidaritást.

**Az MKKSZ XII. Kongresszusán elfogadott program célkitűzései reálisak voltak. A teljesülés hiánya az MKKSZ-nek nem róható fel.** Az abban megjelölt feladatok nagy része továbbra is megvalósításra vár. Ebben a dokumentumban **a 2020-ban megalkotott program ma is érvényes célkitűzéseit megerősítve**, azokat az időközi aktualitásokkal kiegészítve **határozza meg az MKKSZ jövőbeni cselekvésének irányait.**

## II. KEZDEMÉNYEZÉSEK, JAVASLATOK A MUNKAÜGYI TÖRVÉNYKEZÉSRE ÉS A KÖZSZOLGÁLATI JOGÁLLÁS SZABÁLYOZÁSÁRA

1. Az elmúlt 15 év alatt gyökeresen átalakult a magyar munkajogi szabályozás. 2012-ben hatályba lépett Munka Törvénykönyve már megalkotásakor is igen komoly visszalépést jelentett a munkavállalói jogok tekintetében. **Az elmúlt években a jogfosztás folytatódott**, az ez ellen történő tiltakozások nem vezettek eredményre.

**Célunk változatlanul az, hogy:** az Európai Szociális Charta, és az ILO normáknak megfelelő, a munkavállalói jogosítványokat visszaadó **új Munkatörvénykönyve megalkotása történjen meg.**

2. A sztrájk az Alaptörvényben biztosított munkavállalói alapjog. Az MKKSZ az elmúlt időszakban – *az általa képviselt jellegadó szakmai területeken (állami közigazgatás, önkormányzati hivatal) helyileg kezdeményezett* – sztrájkok szervezését segítette. A nyomásgyakorlás eredményessége változó. Egységes tapasztalat ugyanakkor, hogy **a jelenlegi sztrájk szabályozás – rendkívüli nehézségeket jelent a megvalósításban, és – gyakorlatilag igen megnehezíti a közzolgálatban a törvényes munkabeszüntetést.** Különösen az okoz gondot, hogy semmiféle szankciója nincs, ha **munkáltató, vagy a kormány nem tárgyal** a sztrájkot kezdeményezőkkel. Nekünk nem a sztrájk a célunk, hanem a sztrájkkövetelés eredményes megvalósulása.

Ismételten **kezdeményeznünk kell, egy új sztrájkszabályozást, és a közigazgatásban annak az európai normarendszerhez igazodó átalakítását.** A kormány és a szakszervezetek között 1994. évi Megállapodás a közzolgálati sztrájk eljárásáról frissítésre és pontosításra szorulna. Ugyanakkor, ha ezt kezdeményeznénk, féltő, hogy még ez sem lenne.

3. Lényegében szétesett a közzolgálati jogállási szabályozás. **A korábbi** – alapvetően **két osztatú** (*közalkalmazotti, köztisztviselői*) – **rendszert** a 2010-ben megjelent Kjtv., a 2012-ben a köztisztviselői törvényt (Ktv.) felváltó Kttv., majd 2016-tól az Áttv. és végül 2019-től a Kit. tv. illetve a Küt. tv. hatályba lépése **végképp felszámolta.** A korábban több százezer közzsférában dolgozó jogállását, és javadalmazásának szabályait tartalmazó Kjt. számos új jogállási törvény következtében – „*de facto*” – megszűnt, kiüresedett.

A törvényi szabályozás szinte követhetetlen módon, és belső logikáját tekintve is ellentmondásosan 30-32 féle jogállási-, javadalmazási-, bér megállapítási-, szabályozást eredményezett. Ezeknek a szabályoknak egyetlen közös jellemzője van: **egyik sem felel meg a közzolgálati ethosznak, nevezetesen a kiszámíthatóság, a biztonság, a stabilitás követelményének.**

Egyetlen közszolgálati bérszabályozás sem garantálja a szakmai érdemeken alapuló előmenetelt. Lényegében megszűnt a szenioritás, a képesítési követelmények fellazításával leértékelődött a tudás, a keresetek növekedése még az infláció követését sem biztosítja. Ezzel **megszűnt a közszolgálati komparatív előnyök rendszerszintű szabályozása. Kötelességünknek tekintjük harcolni a közszolgálati alapértékeket érvényesítő, a tudást, a szakmai teljesítményt elismerő, a munkavállalók szabadságát és egyenrangúságát garantáló új közszolgálati munkajogi szabályozás megteremtéséért.**

4. Az MKKSZ továbbra is azt képviseli, hogy a közszolgálati, közhatalmi feladatok ellátása közszolgálati jogviszony keretében történhet. Ellenezünk minden olyan elképzelést, amely egyes ágazatoknak vagy foglalkoztatási csoportoknak a jelenlegi (*csökkent értékű*) közszolgálati törvények hatálya alól történő kiszervezést célozza.

A kulturális területen dolgozók közszolgálati jogállásának megszüntetése érzékelhető hátrányokat és garanciavesztést eredményezett.

5. A járványhelyzet idején alkalmazott kényszerintézkedések rámutattak az „atipikus” foglalkoztatás lehetőségére. Mindezeket figyelembe véve **szükségesnek tartjuk, hogy a távmunka, a részmunka, a home office speciális közszolgálati alkalmazására egységes szabályozás készüljön.**

### **III. BÉR-ÉS JÖVEDELEMPOLITIKAI, SZOCIÁLPOLITIKAI TÖREKVÉSEINK**

1. A magyar munkaerőpiacon általánosan érvényes 2 minimáltarifája – minimálbér, és a szakmunkás bérminimum – a még formálisan meglévő közszolgálati bértáblák teljes rendszerét lefedik. Ennek következtében a közszolgálati munkavállalóknak általában több, mint 90 %-a nem a reálirányadó illetményrendszer illetménytételét, hanem a minimáltarifát kapja fizetésül. Ez általában is komoly feszültséget gerjeszt (a ma belépő ugyan annyit keres, mint a 30 éve ott dolgozó), de a felsőfokú végzettségűek esetében ez pályaelhagyáshoz is vezet. Ezt igazolja az a friss adat, amely szerint a közigazgatásban a betöltetlen állások száma meghaladja a 10 %-ot.

Ennek – részben történő – orvoslását jelenthetné az MKKSZ által kezdeményezett **diplomás bérminimum bevezetése**. A javaslat szakmai tartalmát illetően senkinek nincs ellenvetése. A szakszervezeti konföderációk kezdeti – inkább presztízs okok miatti – ellenállása változott, és ma teljes körű támogatást élvez az MKKSZ javaslat. **Bevezetése – jövedelemnövelő hatásán túl – erősítené a tanulás fontosságát, növelné a tudás társadalmi presztízsét, erősítené a szakmaiságot.**

2. A jövőben is részt kívánunk venni a hazai, minimáltarifája meghatározásában. Kezdeményezői és tevékeny részesei vagyunk az **Európai minimálbér** megvalósításának és hazai bevezetésének. Ettől azt

várjuk, hogy a magyar minimálbér fokozatosan elérje azt a mértéket, amely a megélhetési minimum életfeltételek forrásául szolgál. Az tarthatatlan, hogy a hazai minimálbér – az EU 27 tagállamában – a 26. Külön harcot jelent az a körülmény, hogy a – szakszervezeti konföderációk hallgatólagos egyetértésével – a kormányzat kizárja a közszolgálati szakszervezeteket a minimál tarifák megállapításáról szóló egyezségről. Csak azoknak biztosít tárgyalási lehetőséget, amelyek nyíltan vállalják a kormányhűséget. Ez azért hátrányos, mert a megállapított minimáltarifáknál nagyobb finanszírozást az állam nem bocsát rendelkezésre.

3. Súlyos társadalmi-, és béripolitikai következménye van annak a kormányzati álláspontnak, amely szerint hazánk tökevonzó képességét az olcsó munkaerő jelenti. E miatt rendkívül alacsony a magyar munkaerő díjazása, és a versenyszféra bérnyomását a közszolgálati területen csillapítják. **Olyan kormányzati humánstratégiát és béripolitikát követelünk, amely nem maradékelven finanszírozza a közszolgálatot.**

El kell fogadtatnunk, hogy az alapvető közszolgálatokra fordított összeg nem a javak felélését jelenti, hanem újra termelésük alapfeltétele, vagyis **jövőt teremtő beruházás.** A közszolgálati bérezéssel összeegyeztethetetlen a profitszemlélet, a maradékelv, az időszakos munkaerő piaci befolyás, és a bértömeg gazdálkodás.

**Vissza kell állítani a közszolgálati bérezés elengedhetetlen alapértékét a kiszámíthatóságot, az értékállóságot, és a szakmai teljesítményen alapuló garantált előmenetelt.**

Nem lehet többé figyelmen kívül hagyni, hogy a közszolgálati munkavállalók közel 80 %-a nő. Az is döntő fontosságú változás, hogy generáció váltás kezdődik a közszolgálatban. Ennek sikeres megvalósítása azon múlhat, hogy a munkaerőpiacra most belépő korosztály távlati lehetőségnek tekinti-e a közszolgálatot. Nem utolsó sorban a dolgozói szegénységtől el kellene jutni a tisztességes megélhetést biztosító keresetig, mely egyben a tisztességes nyugdíj feltétele is.

4. A közszolgálati munkavállalók részéről is fontos igényé vált olyan szabály megalkotása, amely tartalmazza a közszolgálatban dolgozók **egészségének megóvásához szükséges feltételeket, eszközöket és forrásokat.**

A járványhelyzet, és abban a közszolgálati munkavállalókkal szemben támasztott fokozott kormányzati és lakossági elvárások ezt az igényt felerősítették. Általában is, de a lakossággal, ellátottakkal, az ügyfelekkel közvetlen fizikai kapcsolatban dolgozók biológiai kockázata miatt a védelem biztosítása munkáltatói feladat. **A veszély vállalásáért pedig többletdíjazás jár.**

5. A közszolgálati bérrendszerek szétzúzásával a munkavégzés költségeihez történő munkáltatói hozzájárulás rendszerszinten megszűnt.

Az adókedvezmények kiiktatása a béren kívüli juttatásokat leértékelt, és a szabályozás is ezt szolgálta. A munkáltatók mozgásteret megszünt. Az úgynevezett cafetéria juttatás pedig nem az egyén igényeit, hanem a kormányzati politika prioritásait szolgálja.

Az MKKSZ változatlanul azért harcol, hogy **a munka értékét** – a tudás, a tapasztalat és teljesítményarányosan – **a munkabér jelentse**, de e mellett **a munkavégzéssel együtt járó költségeket** (utazás, ruházat, étkezés, képzés rekreáció stb.) **a munkáltató térítse meg**. Ennek szabályozott rendszerét országosan és a munkahelyeken kell kialakítani.

#### **IV. AZ MKKSZ KAPCSOLATRENDSZERE, SZÖVETSÉGI EGYÜTTMŰKÖDÉS, TÁRSADAMI KOMMUNIKÁCIÓ**

1. Az MKKSZ kiemelt **alapértéknek tekinti a szakmai alapon megvalósuló**, az egyenjogú partnerséget biztosító **együttműködést** mindazon szervezetekkel, amelyek egyetértenek törekvéseinkkel, és tevékeny részt vállalnak azok megvalósításában.
2. A pártpolitikai semlegesség szigorú követelménye számunkra azt jelenti, hogy **a politikai hatalmat közvetlenül befolyásoló ügyekben nem veszünk részt**, de együttműködünk mindenkivel, aki segíti céljainkat.

A törvényalkotás befolyásolása érdekében keressük valamennyi parlamenti párttal-, a frakciókkal, az országgyűlési bizottságokkal a kapcsolatot.

3. **Az önkormányzati érdekszövetségeket szakmai partnernek, természetes szövetségesnek tekintjük.** A Települési Önkormányzatok Országos Szövetségével (TÖOSZ) kialakult pályázati együttműködés előnyeit a jövőben is hasznosítani kívánjuk. A többi érdekszövetséggel az együttműködésnek még jelentős tartalékai vannak, amelynek érvényesítéséért tenni kívánunk.
4. Az MKKSZ célja és törekvése, hogy olyan szakszervezetekkel működjön együtt, olyan szövetségnek legyen tagja, amelynek vezetősége és tagjai a közigazgatási-közhatalmi érdekképviselőket és a közös harcot felvállalják nem érzik azt tehernek. Emellett kapcsolatuk van a munkáltatókkal, érdekeltek az ágazati szakszervezetek taglétszámának növelésében, jogilag és gazdaságilag is megfelelően hatékonyan működni, pénzügyi forrásaikat a tagszervezetek tagjai számára biztosítják.
5. Az MKKSZ erősíteni kívánja jelenlétét és szerepét az európai szakszervezeti mozgalomban. A CESI (Független Szakszervezetek Európai Konföderáció) tagjaként érdemi módon kívánunk részt venni a közszolgálati szociális párbeszéd európai szintű fórumain.

Az elmúlt két évben az érdekképviselői együttműködésen túl az MKKSZ számára pénzügyi gazdasági előnyt jelentő (Európai uniós forrásból

finanszírozott) programok lebonyolítására is sor került. Ennek folytatására, és előnyeinek kihasználására számítunk a jövőben is.

Fontosnak tartjuk és a továbbiakban is törekszünk minden egyéb nemzetközi kapcsolat ápolására, illetve ezek esetleges bővítésére a tapasztalatszerzés és a tájékozottság valamint a jó gyakorlatok megismerése érdekében.

6. A sikeres érdekvédelmi tevékenység elengedhetetlen feltétele a szakszervezeti célkitűzések és a mozgalmi tevékenység széles körű társadalmi nyilvánossága.

Az állam által uralt közmédiában a szakszervezetek általában nem kapnak nyilvánosságot. Vagy csak azok, amelyek kormányzati megrendelést teljesítenek, és amelyek nem sértik a kormány érdekeit.

A kormánytól független média a piaci érdekek szerint működik, ezért itt is igen korlátozott a megjelenési lehetőség.

Az MKKSZ továbbra is kihasznál minden lehetőséget a közvélemény és saját tagságának tájékoztatására. Ebben a munkában a jövőben még nagyobb szerepet kell biztosítanunk a közösségi médiumok igénybevételének, és kiemelten a tagoknak közvetlenül címzett információk eljuttatásának. A tagnyilvántartás új elektronikus rendszere lehetővé teszi a névre szóló információt, és akár a napi kapcsolattartást minden MKKSZ taggal.

## **V. SZAKSZERVEZETI SZERVEZETÉPÍTÉS, TAGTOBORZÁS**

1. Az MKKSZ taglétszáma az elmúlt 5 év alatt többször és több irányban változott. Mint ahogyan a közösségi élet más létformáit, úgy a munkahelyi érdekképviselet működését is igen hátrányosan érintette a COVID járvány 2 éves időtartama. A járványügyi vészhelyzet időszakában a szervezkedés és tagépítés szinte lehetetlen volt.

2022-23-ban újra induló tagszervezési akciók figyelemre méltó eredménnyel jártak, és kedvező tendenciát mutattak.

A tagdíjlevonás 2024. január 1-étől bevezetett törvényi tiltása lényegében minden MKKSZ tag esetében új tagsági jogviszony létesítését igényelte. Ez a változás, amely önmagában is igen komoly egyéni morális döntést követelt, annak digitális, informatikai megvalósítása tovább nehezítette a tagmegtartást.

Ennek ellenére az MKKSZ „talpon maradt”, és minden esély megvan arra, hogy szervezeti létét hosszabb távon is garantálja.

2. Az érdekképviseleti kompetenciánk szakmai összetétele jelentősen nem változott. Az MKKSZ tagsága változatlanul 4 nemzetgazdasági ágazatban (közigazgatás, egészségügy-szociális, művészet-szórakoztatás és egyéb) és

5 alágazatban van jelen. Mindezeket figyelembe véve az érdekképviselési területünk szakterületi bővítése nincs napirenden. Ugyanakkor a településeken az önkormányzati intézmények közszolgálati munkavállalóinak szervezése, a hivatali és az intézményi érdekképviselési tevékenység összehangolása tagnövelő hatást eredményezhet.

3. Széleskörű tapasztalat igazolja, hogy az eredményes munkahelyi szervezkedés kiemelt feltétele a helyi ismeretekkel és elismertséggel rendelkező közéleti vezetői szerepet vállaló személyek, tisztségviselők tevékenysége.

Ezért kell erősítenünk a tisztségviselői kiválasztás, és felkészítés folyamatát. **Ebben a munkában nélkülözhetetlen a megyei titkár, és a nagy taglétszámú alapszervezetek** tapasztalatot szerzett hosszú idő óta tevékenykedő elismert, sikeres munkahelyi tisztségviselők **szerepvállalása.**

4. A jelenlegi politikai közéleti viszonyokat figyelembe véve, a szakszervezeti szervezkedés történelmi hagyományait felelevenítve meg kell vizsgálni akár **a munkahelyen kívüli szervezkedés és működés lehetőségeit.** Az MKKSZ-nek ma már több száz egyéni tagja van, ez felerősíti a szolgáltatások bővítésének szükségességét, mert ez vonzerőt jelenthet a tagságuk megtartásában.

## **VI. AZ MKKSZ SZERVEZETRENDSZERÉNEK MŰKÖDÉSE, GAZDÁLKODÁSI ÉS SZOLGÁLTATÁSI CÉLKITŰZÉSEK**

1. Az MKKSZ jelenlegi szervezeti struktúrája közel négy évtizede igazolja működőképességét. **A közel 200 munkahelyi szervezet tevékenységét a jövőben is első sorban a vármegyei (fővárosi) titkárok koordinálják.**
2. A területi szerveződést *(két évtizeden keresztül)* célszerűen egészítette ki az azonos területen működő alapszervezetek országos szintű kapcsolatát biztosító OSZT-k *(Országos Szakmai Tanácsok)* szervezete. Az állami közigazgatási szerveknél működő OSZT-k, az elmúlt 8 évben – *az igen jelentős átszervezések, a fenntartói, az irányítói módosítások, az ebből adódó szakszervezeti vezető tisztségviselői változások miatt* –, gyakorlatilag működésképtelenné váltak.

Az MKKSZ vezetése tudomásul vette az érintetteknek azt az igényét, hogy – *függetlenül az államszervezeti átalakulástól* - maradjanak meg a szakmai identitást, összetartozást jelentő OSZT-k, de mindaddig amíg a tényleges működés feltételei nem adóttak, többségüknél a képviselési pozíciók zárolásra kerültek.

3. **Az MKKSZ a kezdetektől fogva külön figyelmet fordít a rétegszervezetek működésére.**

Példamutató szervezettséggel és kiemelkedő eredményességgel működik az MKKSZ Országos Nyugdíjas Tanácsa.

**Az MKKSZ tevékenységében a nyugdíjas érdekvédelem minden tekintetben azonos értékű és erejű az aktív munkavállalók érdekvédelmével.** Ez a követelmény a jövőben is irányadó. Nemcsak azért mert a nyugdíjasok életminősége közvetlenül is befolyásolja az aktív korosztályok helyzetét, hanem azért is, mert az aktív munkavállalás kötelező időtartama tendenciaszerűen növekszik. A munkaerőpiacon – *részben a tapasztalatok átadása, részben a munkaerőhiány, az egyéni nyugdíjak alacsony volta miatt* – jelentős a nyugdíjkorúak részvétele.

A fiatal munkavállalók növekvő jelenléte tapasztalható a közszolgálatban. **Az MKKSZ tagsági körében a generációváltás kevésbé érzékelhető.** Az átszervezések, a nyíltan szakszervezet ellenes munkáltatói megnyilvánulások, a munkahelyi közösségi élet ellehetetlenülése, az intenzívebb és individuális munkaszervezés egyaránt nehezíti a fiatalok körében a szervezkedés értelmének és kedvező hatásának elfogadtatását.

Az MKKSZ Fiatalok Képviselőte tevékenysége – a tagság és a tisztségviselők természetes életkori változásával összefüggésben – ismételt megújítást igényel.

4. Az elmúlt 5 évben igen jelentősen csökkent ugyan a munkaügyi perek száma, de az egyéni munkaügyi jogvitákban nőtt az igénybevétel. Ezt figyelembe véve kell biztosítani a tagjaink számára a jogi segítségnyújtást és elérhetővé tenni minden igénylő számára a jogsegélyt.
5. A tagság szociális és rendkívüli élethelyzetének segítése érdekében az alapszervezetek folyamatosan működtetik a 2022-ben megújított támogatási rendszert. Széleskörű kommunikációval, támogatók bevonásával törekszünk a **Közalkalmazottak és Köztisztviselők Egymásért Alapítvány** forrásainak növelésére annak érdekében, hogy legyen forrás a szociális segélyezésre.
6. **Az MKKSZ gazdálkodása – a folyamatosan csökkenő források ellenére – nincs kritikus helyzetben.** A kiadások kényszerű csökkentése, az érdekvédelmi munka tartalmát csak korlátozottan érintette. Ugyanakkor több olyan tevékenység is részlegesen működik (*pl. jogsegélyszolgálat, kiadványok, elemzések, kutatás, oktatás, szakmai konferenciák, nemzetközi tapasztalatcsere, kulturális és sportesemények szervezése stb.*) amelyeknek megtartása, és ismételt működtetése a jövő feladata.

A gazdálkodás számviteli törvényi követelményeknek megfelelő átalakítási folyamata befejeződött. **A törvényi szabályok érvényesülnek, ez biztonságunkat erősítő jelentős előrelépés.**

Az MKKSZ vezetése tiszteletben tartja az alapszervezetek álláspontját és **a tagdíjmegosztás jelenlegi rendszerének megváltoztatása nincs napirenden.**

**A szakszervezeti szolgáltatás „hagyományosan” vonzó formái – üdültetés, kirándulás, segélyezés, tagsági kedvezmények – az elmúlt**

évtizedekben a változatlan tagsági igények mellett fokozatosan **növekednek. Ennek folytatására a jövőben is törekedni kell!**

Nem hagyható figyelmen kívül, hogy a munkavállalók jelentős része a szakszervezeti működés általánosan deklarált három megnyilvánulásából - **érdekvédelem, közösségépítés, szolgáltatás** - az egyéni anyagi juttatásokat tekintik a legfontosabbnak.

Nem elvitatva ennek a tagsági elvárásnak a jogosságát, arra kell törekednünk, hogy fokozatosan **az egyéni és kollektív érdekvédelem és a szolgáltatások igénybevétele egyensúlyba kerüljön.**

7. Az MKKSZ 2024. november 19-én ünnepi rendezvényt tartott megalakulása 35. évfordulója alkalmából. A három és fél évtized „történelmi értékű időszaka” kötelezi az MKKSZ jelenlegi tagjait arra, hogy az elmúlt közel 4 évtized érdekképviseleti és érdekvédelmi munkájának értékelését, és az MKKSZ eddigi történetét összefoglaló dokumentum készítését határozza el.

**Záradék:** Az MKKSZ Elnöksége 2025. május 10-i ülésén **az Érdekképviseleti és Szervezetfejlesztési Stratégiát** megtárgyalta és alkalmasnak találta arra, hogy az, az MKKSZ XIII. Kongresszusára előterjesztésre kerüljön.