

## A KÖZALKALMAZOTTAK JOGOSAN VÁRNAK TÖBB MEGBECSÜLÉST

### *Az MKKSZ szakmai-érdekvédelmi konferenciája a közalkalmazotti életpálya-törvény főbb elveinek szakszervezeti koncepciójáról*

A Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete (MKKSZ) 2001. október 2-án szakmai-érdekvédelmi konferenciát rendezett Budapesten, a szakszervezet székházában a közalkalmazotti életpálya-törvény szakszervezeti koncepciójáról, amelyet az MKKSZ Országos Választmánya kezdeményezésére szakértői bizottság állított össze Árva János, az MKKSZ alelnöke vezetésével. A tanácskozáson - amelyen részt vett és felszólalt Tóth Gábor, a Gazdasági Minisztérium bérpolitikai főosztályának vezetője és dr. Szabó Endre, a Szakszervezetek Együttműködése Fórumának (SZEF) elnöke is - Árva János tartott vitaindítót a közalkalmazotti életpálya-törvény főbb szabályozási elveinek szakszervezeti koncepciójából. Az igen sok kérdést érintő vitában felszólalt Fehér József, az MKKSZ főttkára is. A levezető elnöki teendőket dr. Némethi Bozsoki Zsuzsa, az MKKSZ alelnöke látta el.

A konferencia résztvevői egyperces néma felállással emlékeztek Vereczkei Mihályra, az MKKSZ alelnökére, aki gyógyíthatatlan betegség következtében életének 56. évében hunyt el 2001. szeptember 29-én. (Megemlékezésünk Vereczkei Mihályról a 16. oldalon)

Az alábbiakban részletesen ismertetjük a szakmai-érdekvédelmi konferencián elhangzottakat.

*Árva János*

### **Közelíteni kell egymáshoz a közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszonyt**

Ilyen körben 1998-ban találkoztunk utoljára. Akkor készültünk a közalkalmazotti tanácsválasztásokra, ezzel kapcsolatban rendeztünk országos közalkalmazotti konferenciát az Újvárosháza dísztermében. Bízom benne, hogy most is eredményes lesz a tanácskozásunk.

Örülök, hogy ilyen sokan vagyunk itt, ilyen sokan érdeklődnek a közalkalmazotti viszony javításának lehetőségeiről. Ez azt jelzi, hogy valamilyen megoldást akarnak találni a gondokra. Az előzetes várakozásunkat jóval meghaladja a résztvevők száma. Hetven-nyolcvan érdeklődőre számítottunk eredetileg, és most kétszer annyian vagyunk itt a teremben.

Az MKKSZ Országos Választmánya 2001 májusában tartotta évértékelő ülését. Akkor született az elhatározás: az MKKSZ-nek \_ közalkalmazott tagjait szolgálva \_ aktívan közre kell működnie abban, hogy megszülessen a közalkalmazotti életpálya-törvény. Szakszervezetünk 15 tagú szakértői bizottságot állított össze javaslataink kidolgozására. A bizottságnak nem csak közalkalmazott tagjai voltak, hanem olyan köztisztviselők is, akik közalkalmazottakkal foglalkoznak, például a polgármesteri hivatalokban. A testület tagjai valamennyien jó értői a közalkalmazotti léttel kapcsolatos ügyeknek, a közalkalmazotti törvénynek. Szóban elmondott vagy írásban vázolt észrevételeik, javaslataik a közalkalmazotti életpálya-törvényről ezt igazolják.

Első ülésén a szakértői bizottság kidolgozott egy anyagot, amely javaslat-sort tartalmazott elsősorban az illetményrendszer korszerűsítésére. Akkorra már kikristályosodott előttünk, hogy ha közalkalmazotti életpályáról akarunk a továbbiakban beszélni, akkor az illetményrendszer korszerűsítése csak egyik eleme lehet a szükséges változásoknak, hiszen az életpálya kialakításához sok minden egyéb is hozzátartozik. Mindezt figyelembe véve került a javaslat tagsági vitára.

Azt kértük tagszervezeteinktől, hogy tanulmányozzák az anyagot, s javaslataikat, észrevételeiket juttassák el hozzánk. Az MKKSZ Nógrád megyei szervezetétől, Mélykút nagyközség GAMESZ munkahelyi szervezetétől, a felsőlészolcai GAMESZ szakszervezeti bizottságától, Budapest XX. kerülete Család- és Gyermekvédelmi Központ munkahelyi szervezetétől, valamint a budapesti Csarnok- és Piacigazgatóság szakszervezeti bizottságától kaptunk írásos javaslatokat. Ennél többre számítottunk, de úgy éreztük, hogy az MKKSZ közalkalmazott tagjainak jelentős része egyetért elképzeléseinkkel.

Az igazság kedvéért illő megemlítenem, hogy még a rendszerváltás körüli időben, valamivel ezt megelőzően vetődött fel az, hogy a munka világának törvényeit mindenképpen újra kell fogalmazni. Akkor érzékelésem szerint az volt az alapvető cél, hogy a nemzetgazdaság különböző szektoraiiban dolgozók jogállását - az eltérő specialitások miatt - külön-külön munkatörvények szabályozzák. Így született meg a Munka Törvénykönyvének új változata, és a köztisztviselők, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény.

A közszférát érintő két törvény előkészülete annak idején úgy kezdődött, hogy egy törvény lesz, és az a közszféra egészét szabályozza. Később vetődött fel az a gondolat, hogy legyen külön-külön törvénye a két közszolgálati területnek. Ne felejtjük el azonban, \_ mivel ez is hozzátartozik a majdani közalkalmazotti életpálya-törvény koncepciójának kidolgozásához -, hogy a köztisztviselői törvény önálló jogszabálynak tekinthető, míg a közalkalmazotti törvény a Munka Törvénykönyve egyik alfejeletének mondható. Paragrafusainak jelentős részét ugyanis onnan vezeti le a jogalkotó. Így az én felfogásom szerint a Kjt. a mai napig nem önálló törvény.

A tapasztalatok alapján ma már rögzíthetjük, hogy nem szerencsés ennyire mereven szétválasztani a közszolgálat két ágát. A létszámviszonyokat tekintve a két ág közül a közalkalmazottaké a meghatározó. Ez megállapítható anélkül, hogy lebecsülnénk a még megfogyatkozott létszámukkal is jelentős társadalmi szerepet betöltő köztisztviselőket. Az ügykezelők és a fizikai alkalmazottak kiszervezése után most 80 ezer körüli a számuk. A közalkalmazottak száma viszont 600-700 ezer körüli.

Ezeket a létszámarányokat látva nem nehéz rájönni, hogy költségvetési szempontból sokkal egyszerűbb volt rendbetenni a köztisztviselők bizonyos problémáit - sajnos nem az egészet -, mint a közalkalmazottakét, akiknek az esetében az egy személyre vetítve néhány száz forintos intézkedés is milliárdokat igényel az államkasszától. Mindezt természetesen nem azért mondom, hogy kapjunk elő zsebkendőt az állami költségvetés vagy éppen a kormány sajnálata miatt hullatott könnyek

letórlésére.

## Nehéz évek

Nem szeretnék politikai síkra kalandozni, de tény, hogy az 1990 és 1998 között működött kormányok a mostaninál nagyobb hajlandóságot mutattak a közalkalmazotti ügyekben is arra, hogy tárgyalóasztalhoz üljenek a munkavállalói érdekképviseletekkel. A hajlandóságnak - akár komolyan gondolták, akár csak mutatták - voltak kézzelfogható nyomai. Ezért nevezhető az az időszak a megállapodásokra törekvő időszakának. Ha olykor viharokkal - mint például a máig rendezetlen bértábla ügyében - és buktatókkal is, de az érdekegyeztetés folyamatában mégiscsak sikerült elérni, hogy született egy hároméves közalkalmazotti megállapodás. Volt valami reménysugár, hogy megállapodásokkal, ha lépésről-lépésre is, de valamiképpen mindig előbb lehet jutni.

Az 1998-as választások után furcsa és sajátos helyzet állt elő. Ismert az érdekvédelem és az érdekvényesítés ellehetetlenülése. Ez volt az érdekegyeztetés mellőzésének időszaka, majd utána jött annak kései felismerése, hogy a politikai szempontból mellőzött érdekegyeztetés mégiscsak megkerülhetetlen. A kormány és a SZEF között hosszú küzdelem után megkezdődött és sokáig elhúzódott tárgyalások például csak akkor jutottak el a megállapodás állapotába, amikor a kétéves költségvetést már régen elfogadta a Parlament. A SZEF és a konföderációt alkotó országos szakmai szakszervezetek arra kényszerültek, hogy belemenjenek egy viszonylagosan lehetetlen helyzetbe, amelynek a végső kimenetele akkor még egyáltalán nem volt köztudott, s így kezdetben nem számíthattunk semmiféle komoly sikerre.

Az élet azonban kompromisszumok sorozata. A SZEF, s benne az MKKSZ és a többi tagszervezet tevékenységét annak tudatában kell megítélnünk, hogy mehetünk mi az utcára is igazságot keresni, üthetjük hangosan az asztalt, de a legoptimálisabb helyzet akkor állhat elő, amikor tárgyalóasztalhoz ülünk. Mert ha a tárgyalóasztal másik felén is ül valaki, akkor már sok mindenről lehet beszélni, követeléseket, javaslatokat, észrevételeket lehet elmondani. A SZEF és a kormány közötti megállapodás megkötése előtt, amikor a tagszervezeteknek arról kellett dönteniük, hogy hozzájárulnak-e az egyezség aláírásához, néhányan úgy vélték, hogy nem kell aláírni, mert a megállapodás csak a köztisztviselők helyzetének jobbításáról tartalmaz kormányzati ígervényeket, s a közalkalmazottakkal egyáltalán nem foglalkozik. Kénytelen vagyok itt most ismételtelen kijelenteni, hogy ez így nem igaz. Tudniillik a köztisztviselőket érintő pontok ügyében jószerevel már az aláírás előtt politikai egyezség született. A köztisztviselői törvény módosításának vitája ugyanis akkor már a végéhez közeledett a Parlamentben. A közalkalmazottakra vonatkozó megállapodás legtöbb pontja. Szerepelt az okmányban egyebek között a közalkalmazotti illetményrendszer korszerűsítése, a közalkalmazotti életpálya-rendszer kidolgozása.

A mostani elgondolásokat a SZEF ajánlásaira alapozva készítette el a szakértői bizottság. Azoknak az ajánlásoknak a kidolgozásában az MKKSZ is részt vett. Úgy gondoltuk, hogy a SZEF ajánlása valóban tükrözi mindazokat a megoldandó problémákat, amelyek a közalkalmazottak helyzetében tapasztalhatóak.

Az egyik régóta hangoztatott ügyünk, hogy a közalkalmazottak keresete és általában a jövedelmi viszonyuk változatlanul nem közelít a versenyszférához.

Fájó gondunk, hogy a Kjt. bértáblája csak a minimum bértételeket garantálja. Igaz, annál kevesebbet nem kaphat a közalkalmazott, de megítélésünk szerint a másik oldalra billenti a rendszert az, hogy a csillagos eget is megkaphatná. Költségvetési oldalról közelítve, ki az az önkormányzati vezető, aki ha tehetné, nem mondaná: nem veszem figyelembe a Kjt. bértáblájában garantált összeget, hanem annak a kétszeresét adom. Ha a realitások világába visszazökkenve azt kérdezném, hány százalékos beállási szinten vannak egy-egy intézménynél a közalkalmazotti bérek, akkor úgy vélem, nagyon kevés helyről válaszolnák, hogy közelítenek a 150 százalékhoz. Ezzel csak azt akarom érzékeltetni, hogy a költségvetés oldaláról nézve óriási finanszírozási gondok vannak. Úgy érzem, hogy az állami és az önkormányzati költségvetés játékszerei a közalkalmazottak. Legalábbis a kereseti viszonyokat illetően.

## A kompenzálás buktatói

Nem vagyunk a különböző pótlékok és a különböző szakmai szorzók ellen. Ezt nagyon szeretném hangsúlyozni. Ugyanakkor egyre inkább kikristályosodik: azért van ennyi szorzó és pótlék, hogy bizonyos ágazati feszültségeket enyhítsenek velük. Vagyis, hogy tömködjék a falon tátongó lyukakat. Ez azonban csak látszat-eredményt hoz még azoknak is, akik kapják, a közszolgálat egészére nézve pedig szaporítja a feszültségeket.

A pótlékoknak és a szakmai szorzóknak akkor van értelmük, ha van valamilyen egzakt teljesítménymérési lehetőség. Ne azért kapjon egy alágazat szorzót, mert kis létszámmal rendelkezik, s a költségvetésnek könnyebb engednie a szakszervezeti nyomásnak. Az MKKSZ azonban igazán problematikusnak azok helyzetét tartja, akikre semmiféle szorzó nem vonatkozik. Megkapják a bértábla garantált minimumát és semmi többet. Az ő gondjukra az önkormányzatoknál az a válasz, hogy ilyen kicsiny és ezer kötelezettséggel terhelt önkormányzati büdzséből nem lehet semmi pluszt juttatni nekik.

A Kjt. a jelenlegi formájában sok minden, csak nem életpálya-alap. Ha az illetékesek igazán akarnak foglalkozni a közalkalmazotti életpályával, akkor abba az irányba kellene terelni a koncepció megalapozását, hogy az valóban tartalmazzon életpálya elemeket.

A keresetnövekedés kérdésköre összefügg az infláció alakulásával és a nemzeti össztermék, a GDP növekedésével. Az nem lenne gond, hogy ez a két elem valamiféle meghatározó elv legyen a közalkalmazotti illetményrendszerben. A gondot az okozza, hogy mindig az előző év inflációjának és GDP-jének alakulását kell figyelembe venni, s a keresetekben - a SZEF-Kormány megállapodás értelmében - utólag, egyszeri alkalommal kompenzálják a különbséget, ha az előre számítottéhoz képest másként alakul ez a két elem. Ez a fajta kompenzálás sok mindent jelenthet a statisztikában, de a megélhetésben nem.

A másik bér-gondunk a minimálbér emelésével függ össze. Amikor a minimálbért 2001-től erőteljesebben felemelték, akkor bizonyos körökből azzal kezdték támadni a szakszervezeteket, hogy nem akarják a 40 ezres emelést. Nem erről van szó. Aki így fogta fel jelzéseinket, az butaságokat beszél. Arról van szó - és önök a szenvedő részesei ennek -, hogy a 40

ezer forinttal összenyomottá vált a bértábla. A 2002-es 50 ezer forinttal pedig még inkább összenyomott lesz. Tarthatatlan az az állapot, hogy egy közalkalmazottakkal, az ő jogállásukkal foglalkozó törvény arra kárhóztassa a közalkalmazottak jelentős részét, hogy szakmai végzettségük, ismeretük és szakmai gyakorlatuk ideje nem számít.

Mit kellene tenni? A dolog számunkra egyszerű. A bértábla kiinduló pontja a mindenkori minimálbér legyen. Kormányoldalról erre természetesen az az egyszerű válasz, hogy az elgondolás jó, csak nincs rá pénz. De ha közalkalmazotti életpályát akarunk, akkor valamilyen formában közelíteni kell a bértábla kiinduló pontját a minimálbérhez.

## Bonyolultból egyszerűt

Sokan mondják - és igaz -, hogy rendkívül bonyolult a bértábla. Felmerült az egyszerűsítés gondolata. Valóban lehetne egyszerűsíteni. Nem tudom, hogyan. Tény, hogy rengeteg osztály és sor van a bértáblában, nehéz közöttük megtalálni az egyszerűsítés útját. Ugyanakkor be kell vallani - remélem, a kormányoldal is elismeri majd -, hogy soha nem teremtettek annyi forrást ehhez a bértáblához, hogy az rendbe tudja tenni a teljes közalkalmazotti kör ilyen irányú problémáit. Ha a költségvetés hajlandó lenne arra, hogy biztosítja a kellő forrásokat a közalkalmazottak kereseti és jövedelmi viszonyai rendezéséhez, akkor nem lenne miről beszélünk tovább. Erre sajnos nem számíthatunk a közeljövőben. S minél nagyobb létszámú egy közalkalmazotti közösség, az érdekképviselő a rendezés nagy költségvetési igényei miatt annál kevésbé számíthat a gond radikális megoldására.

Érdekegyeztetési tárgyalásokon visszatérően bombázzuk a Pénzügyminisztérium képviselőit: mondják már meg, hogy a normatív támogatási összegeken belül mekkora a bérekre jutó összeg aránya. Azt felelik, hogy kimutathatatlan. Érdekes módon mindaddig, amíg az állami költségvetésben volt bérpolitikai sor, ki lehetett mutatni. Mint köztudott, a normatív támogatást konkrét feladatokra adják és nem létszámra. De meg tudja-e mondani valaki ma, hogy egy adott önkormányzati feladatra mi az optimális foglalkoztatási létszám? Én tudom. Amennyit a keret megenged. Csak nem biztos, hogy ez a létszám megfelelő az elvégzendő feladathoz vagy a végrehajtás elvárható színvonalához.

Az életpálya programról vitára bocsátott elgondolások közül néhány témát szeretnék a továbbiakban kiemelni.

1. Az illetményrendszer korszerűsítése nem egyenlő a közalkalmazotti életpálya-rendszerrel. Ez az állami költségvetés függvénye.

2. A köztisztviselőkéhez hasonló irányba kellene elindulnunk a közalkalmazotti életpálya ügyében is. Nem azt mondom, hogy onnan mindent át kellene venni.

3. Felül kell vizsgálni az intézményi szféra munkaértékelési rendszerét. Ez rendkívül fontos teendő. Igenis figyelembe kell venni az alágazatok közötti eltérő specifikumokat. Ezen belül értjük a kreativitást, a munkával járó felelősséget, stb. Mindegy, hogy a különbség elismerése valamilyen szorzóval vagy pótlékkal történik. Ettől függetlenül mindenképpen meg kell maradnia a szakmai ismeretek, a szakmai képzettség, végzettség és a szakmai gyakorlati idő figyelembevételének.

4. Nem lehetetlen vállalkozás a közalkalmazotti bértábla egyszerűsítése. Elképzelhető valamilyen, a mai köztisztviselői illetménytáblához hasonló rendszer.

5. A szakértői bizottság előtt az is felvetődött, hogy ne alágazatok kapják meg azt a lehetőséget, hogy különböző szorzókat és pótlékokat vigyenek be a rendszerbe, hanem legyen egy centralizált formája ennek. Például a kormány összesítse, hogy az ágazatokon, alágazatokon belül milyen szorzókat, pótlékokat lehet alkalmazni. Jelenleg a Kjt. a minisztériumokra, a miniszterekre bízta ennek megállapítását, szabályozását.

6. Az illetménytábla mindenkori alapja a mindenkori minimálbér legyen. Ezáltal pénzt lehet a rendszerbe vinni, nem is keveset. Amennyiben a forrás biztosított, akkor már lehet konkrétabb életpálya-elemekről is tárgyalásokat folytatni.

7. Felvetődött az is, hogy a SZEK-Kormány megállapodásban rögzített egyszerű kompenzáció épüljön be a normál illetménybe. Igaz, ez tartós kötelezettséget is jelent a költségvetésnek. De az érintettek a beleépítést szeretnék, hogy az összeg egy hónapra jutó részét a további fizetésükben mindig megkaphassák. Ez is jogos követelés.

8. Ha már minimum garantált sor szerepel a bértáblában, akkor érdemes lenne azon is gondolkodni, hogy legyen egy maximum sor is. Költségvetési oldalról nézve így jobban tervezhető a bérkiadás. De érdekképviselői szempontból is érdemes ezen gondolkodni.

9. Az államigazgatásban az ügykezelőket és fizikai dolgozó alkalmazottakat - határozott ellenzésünket figyelmen kívül hagyva - kiszervezték a köztisztviselői jogállásból. Sajnos közalkalmazotti területen is van ilyen törekvés. Az MKKSZ-nek tiltakoznia kell minden ilyen terv ellen. Nem hiszem, hogy a kiegészítő dolgozók rászolgáltak volna a perifériára szorításukra, az ilyen jellegű megkülönböztetésre.

10. Támogatjuk azokat a törekvéseket, hogy közeledjen egymáshoz a közalkalmazotti és a köztisztviselői illetményrendszer. Ehhez az is szükséges, hogy az állami és az önkormányzati pénzügyi rendszerek valamilyen módon legyenek összehangolva. Ha ez nem történik meg, akkor megint kezdhethetünk mindent az elejéről.

11. Ha nem születik vagy valamilyen oknál fogva nem is szülehet egy egységes közszolgálati törvény, jogharmonizációkat igenis végre lehet hajtani a Ktv. és a Kjt. között. Ez a harmonizáció lehet életpálya-elemekkel tűzdelt, és lehet a kereseti viszonyokat harmonizáló megoldás. Vigyáznunk kell azonban, hogy ne ismétlődjön a harmonizáció eddigi rossz gyakorlata, a lefelé nivellálás. A Ktv.-ben korábban 12 hónap volt a végkielégítés ideje, a Kjt.-ben pedig 8. Sor került a harmonizációra: a Ktv.-ben is 8 lett. Ilyen harmonizációból nem kérünk.

12. A kereseti viszonyok javítását szolgáló források biztosításához szülessen politikai döntés. Ha nincs politikai elhatározás, akkor nem lesz közalkalmazotti életpálya, és nem lesz érzékelhető javulás a kereseti viszonyokban.

13. A béren kívüli juttatások jobban harmonizálандók a közalkalmazotti és a köztisztviselői szférában. Miért ne lehetne egységes a közszféra két fő területén a ruházati költségtérítés vagy a 35 éves jubileumi jutalom, amely a köztisztviselőknek már jár, a közalkalmazottaknak nem.

14. A szociális juttatások körét is szabályozni kellene a Kjt.-ben. Elég lenne annyi szöveg, ami a Ktv.-ben van: a köztisztviselő szociális ellátásra jogosult ... Ez írott malasztnak is tűnhet, de az sem lenne baj, ha forrást is rendelnének mellé. Mert ez is befolyásolja a kereseti viszonyok alakulását.

## Van remény

Befejezésül egy 1999. VIII. 24-én kelt miniszteri rendeletről idézek: "A közalkalmazott kérésére a minősítés kialakításába be kell vonni a munkáltatónál működő munkavállalói érdekképviseleti szervezetet, és a minősítésben foglalt megállapításokra tett észrevételeit a minősítést tartalmazó iraton rögzíteni kell." Ezt 1999-ig csak a Ktv. engedélyezte. A Kjt. ilyen kitétele - demokrácia ide vagy oda - nem tartalmaz. Az idézett miniszteri rendelet viszont megoldotta a Ktv. és a Kjt. harmonizációját. A rendeletet a Kjt. végrehajtására adta ki a miniszter az irányítása alá tartozó költségvetési szervezeteknek. A minisztert így hívják: Stumpf István. Hölgyeim és Uraim! Van remény! Köszönöm a figyelmüket.

## A SZEF egységes közszolgálati életpálya-rendszerben gondolkodik

### *Dr. Szabó Endrének, a SZEF elnökének felszólalása*

Tisztelt Kollégánok, Kollégák!

Köszönöm a lehetőséget, hogy részt vehetek ezen a konferencián. Nagyon örülök, hogy sor került erre a tanácskozásra, amelyet megelőzött egy alapos bizottsági munka. Ennek a bizottsági vizsgálódásnak az eredménye a mai értekezlet elé került vitaanyag. Azért örülök, mert ma a közsféra aktualitásainak — különösképpen munkavállalói szempontból értelmezendő aktualitásainak — egyik talán leglényegesebb kérdése a közsféra sorsa, az itt foglalkoztatott munkavállalók jövője. A most kialakulófélben lévő életpálya-program erre a jövőre keres választ. Nagyon bízom benne, hogy nemcsak keresi, hanem a viták után kialakulhatnak egy olyan megegyezés körvonalai, amelyre aztán egyfelől jogi, másfelől pedig pénzügyi-gazdasági vonatkozásban megteremtődhetnek a feltételek.

### **Csak a fokozatosság lehet reális**

A közszférában foglalkoztatottak jövője és helyzete természetesen nemcsak Magyarország problémaköre, s az életpálya-ügy sem valamiféle magyar találmány. A világban és Európában egyaránt hosszabb ideje napirenden van ez a kérdés. Az életpálya rendszere a nyugat-európai országokban számos vonatkozásban már sokkalta kialakultabb, mint nálunk. Ugyanakkor azt is meg kell mondanom, hogy ezekben az országokban sajnos oly módon van napirenden az ügy, hogy a kormányok miként csökkenthetnék az életpálya-elemek pozitív vonatkozásait. Ezért tehát a dolog igen összetettnek mondható.

Miután azonban nálunk még nincs ilyen rendszer, abban kell bízunk, hogy Magyarországon nem az a megközelítés érvényesül, hogy mit lehetne visszavonni az eddig érvényes jogosultságokból, hanem az, hogy miként lehetne felzárkózni a nyugat-európai rendszerekhez. Azokhoz a rendszerekhez, amelyek — ha az állam illetékesei akarnak is némi visszakozást — mégis sokkal jobban működnek, mint a mai miénk, s a közszolgálatban foglalkoztatottak számára biztonságosabb megélhetést, beláthatóbb, átláthatóbb jövőképet, mindenképp előtérbe nagyobb egzisztenciális biztonságot garantálnak.

Az elmúlt héten Fehér Józseffel és Michalkó Péterrel együtt látogatást tettünk Németországban a német köztisztviselők szövetségénél. Utunk egyetlen fő célja az volt, hogy megnézzük, mi a helyzet ott életpálya-ügyben, miként gondolkodnak erről és milyen témák vannak ezzel kapcsolatban napirenden. Németországi és más tapasztalataink alapján azt kell mondanom: minden szellemi erőnket összefogva azon kell lennünk, hogy a közszolgálati szakszervezetek érdemi érvekkel jól alátámasztott, konstruktív és lehetőleg megállapodást elérni képes javaslatokkal álljanak elő a közszolgálati életpálya ügyeiről a kormánnyal folytatandó tárgyalásokon. Ez a most itt napirendre került anyag nagyon hasznosan segíti ezt a törekvést. Természetesen más közszolgálati szakszervezetekben is készülnek hasonló munkák.

A kormány képviselőivel legutóbb — 2001. augusztus 31-én — folytatott tárgyaláson abban állapodtunk meg, hogy *előreláthatóan novemberben lesz már egy olyan tárgyalás, amely hozzáláthat az életpálya-programmal kapcsolatos kormányzati és szakszervezeti koncepciók fő csomópontjainak kialakításához. A SZEF novemberben egy nemzetközi konferenciát is szervez erről a témáról.* Bízunk abban, hogy a konferencia résztvevői lesznek — viszonylag szép számban — az európai szakszervezetek ezzel a kérdéssel foglalkozó szakértői, és természetesen a magyar szakszervezetek képviselői, szakértői is. Abban bízom, hogy ez az eszmecsere már olyan következtetések levonásával érhet véget, amelyek érzékelhetően és minőségileg is előre vihetik az életpálya-programmal kapcsolatos munkát.

Reményeink megalapozottsága ellenére illúziókat kergetnénk, ha azt várnánk, hogy rövid időn belül létrejöhet egy komplex életpályarendszer minden eleme, s meg lehet teremteni ennek valamennyi gazdasági-pénzügyi feltételét. Nyilvánvalóan be kell látnunk, hogy ez csak fokozatosan történhet. Részben a gazdasági korlátok miatt, részben pedig azért, mert a pályarendszer egyes elemei igen keményen összefüggnek társadalmi vonatkozásokkal. Ha például mi a közeljövőben rá akarnánk térni egy olyan nyugdíjrendszerre, amely Németországban működő valóság, s amelynek alapján a köztisztviselőknek sem tb-járulékot, sem nyugdíjjárulékot nem kell fizetniük, mert ők nem az általános társadalombiztosítási rendszerhez tartoznak, hanem amikor elmennek nyugdíjba, akkor az állami büdzséből a legutolsó fizetésük — nem az életkereset! — 75 százalékát folyósítják nekik nyugdíjként. Gondoljunk bele, ha mi holnap azt mondanánk, hogy a közsféra a maga befizetéseivel kivonul a társadalombiztosítás rendszeréből, a költségvetésnek pedig egy összegben át kellene vállalnia az összes közszolgálati nyugdíjas nyugdíját, összeomlana a magyar nyugdíjrendszer. Azért hoztam fel ezt a példát, hogy jól értsük: az életpálya-rendszernek vannak olyan elemei, amelyek remélhetően a következő évben, években belépnek, és vannak olyan elemei, amelyeket ugyan ki kell dolgozni, de megvalósításuk — akár a nyugdíjról, akár az egészségbiztosításról, vagy más társadalmi kérdésekről van szó — nyilvánvalóan nem a jövő év és még csak nem is a következő évek feladata lesz. Ezekről a kérdésekről azért szükséges reálisan beszélnünk, hogy ha az életpálya ügyeiről tárgyalva az ilyen típusú elemekről nem kapunk rövid távú ígérvényt, akkor nem kell kudarcként felfognunk az életpályával kapcsolatos törekvéseinket.

## Mi szabályozandó egységesen és mi szakmaspecifikusan?

A másik dolog, amelyről szólni szeretnék: mi küszködünk — a jelenlegi kormányzati ciklus idejében különösképpen — azzal a dilemmával, hogy egységes módon fogjuk fel a közszolgáltatásokat, vagy szektorálisan. *A SZEF nevében fellépve mi alapvetően azt képviseltük — és máig nem mondtunk mást, a SZEF legutóbbi, 1999-es kongresszusán is azt az álláspontot rögzítettük —, hogy a közszolgáltatást egységes módon szemléljük. Ami természetesen nem jelenti azt, hogy nem ismerjük el a közszolgáltatáson belüli foglalkozási és szakma-specifikus leágazások létjogosultságát.* Ez a mostani kormány viszont erről a kérdéstről jelenleg másként gondolkodik. A közszolgáltatást nem egységes egésznek tekintve, hanem szektorálisan közelíti meg ezt az ügyet. Bizonyítja ezt a törvénykezés folyamata is. Elkészült a köztisztviselői törvény módosítása, amely a maga nemében tartalmaz pozitív elemeket, de nem komplex életpályát. Szó sincs a komplexitásról. A szolgálati viszonyban állók számára is született hasonló jellegű dolog, s az év végéig el akarnak fogadtatni egy, az életpálya-elemeket magába foglaló rendszert. És megkezdődött a közalkalmazottak életpálya-programjának kidolgozása is. Ezt realitásként figyelembe kell vennünk. Ilyen körülmények között az a nagy kérdés számunkra, hogy a szektorok esetében valós érvek alapján és az ott dolgozók által is elfogadhatóan mit ismerünk el szakma-specifikus ügynek, és melyek azok az elemek, amelyekről viszont azt kell mondanunk, hogy nem lehet szakma-specifikus megoldásokat alkalmazni. hanem a közszféra egészére nézve kell bizonyos életpálya-elemeket megkonstruálni.

Mi tehát úgy gondolkodunk, hogy *a közszolgálati életpálya-rendszernek a fő elemeiben nagyjából egységes megoldásokat kell alkalmazni, és ebből kell leágaztatni a szakma-specifikus ügyeket.* Ismert, mert az Oktatási Minisztérium eléggé propagálja, hogy már előrehaladott állapotban van a pedagógusok életpálya-programjának kialakítása. Az egészségügyben is előkészületben vannak hasonló elgondolások.

Önmagukban nem baj, hogy léteznek ilyen elképzelések. Miért ne lehetnének. De a kormány képviselőivel — Stumpf István miniszter úrnál — ez év augusztus 31-én folytatott legutóbbi tárgyalásunkon is világossá tettük, hogy *érdemben csak akkor tudunk egyetérteni ezekkel a dolgokkal, ha a különböző szálakon készülő életpálya-elgondolások egy harmonizált rendszerben nyerne majd kifejezést.*

A harmonizáció egyik ága a közalkalmazotti életpálya rendszer, amelynek ügyeivel most foglalkozunk. Harmonizálnunk kell a pedagógusok életpálya-programját az egészségügyiekével, az egészségügyiekét a kulturális szféráéval, a kulturális szféráét számos más területekével. Másrészt harmonizálni kell mindezt a köztisztviselői és a szolgálati törvénnyel is. Ezek az ügyek bizonyosan nagy viták tárgyai lesznek. Valószínű, hogy sok kérdésben kemény nézetütközésekkel kell számolnunk. A rendezésre a jelek szerint meg van a szándék a kormányzatban is, és remélhetően a 2002-es választások után megalakuló — bármilyen — kormány is arra a belátásra jut, hogy *a közszféra helyzetét alapvetően rendbe kell tenni.* Mert ma nincs rendben. Nincsenek rendben a bérek, nincsenek rendben az egzisztenciális kérdések, nincsenek rendben a bérkiegészítő rendszerek. Ezek a rendszerek részben alacsony szinten, részben pedig a spontaneitás alapján működnek. Ez a helyzet nem tartható fenn, mert dezorganizálja a közszférát. Ennek a dezorganizáltságnak a jelei jól tapasztalhatók.

## A fókuszálás nem jó megoldás

Most már — úgy tűnik — a kormány is kezdi belátni, hogy az úgynevezett fókuszálás nem megoldás. Azok számára sem megfelelő, akiket fókuszálnak. Még ők sincsenek megelégedve vele, ugyanakkor nagyon alkalmas ez a módszer arra, hogy feszültség keletkezzék a különböző foglalkozási ágak között. De nem jó megoldás — elvileg sem jó — az *egyszeri juttatás* módszere sem. Ezt is kifejtettük a kormány képviselőivel folytatott legutóbbi tárgyalásunkon is. Éppen ma írok alá egy levelet a pénzügyminiszternek ebben az ügyben. Elvileg sem elfogadható módszer az egyszeri juttatás, mert a kompenzáció nem más, mint az árak emelkedésének ellentételezése. Ezt nem lehet egyszeri jutalommal letudni, mert az árak emelkedésének hatása nem egyszeri, hanem folytonos. Az inflációt tehát csak béremeléssel lehet ellentételezni. A világon mindenütt ezt a megoldást alkalmazzák. Az egyszeri jutalom elégedetlenséget szül azok körében is, akik kompenzációt kapnak. Ezért *a SZEF-kormány tárgyalásokon tavaly megmondtuk, hogy az akkori egyszeri kompenzáció, amely a tárgyalások eredményeként valósult meg, és bizonyos összefüggéseiben pozitív volt, számunkra egyszeri és megismételhetetlen megoldás.*

## Kemény tárgyalások várnak ránk

A most napirenden lévő kompenzáció ügyében — amelyről már készül a kormány előterjesztése — az egyik legvitatottabb kérdés sajnos most is az, hogy egyszeri legyen-e, vagy épüljön be a bérbé, a bértömegbe. *Mi határozottan azt az álláspontot képviseljük, hogy csak akkor tudjuk elfogadni az ideit kompenzációt, ha a bértömegbe épül be.* Különböznen igen komoly negatív hatásokat indukál — ismétlem — azok körében is, akik kapják.

A SZEF tehát — a megállapodásból következően is — határozottan arra törekszik, hogy érdemi módon vegyen részt a közalkalmazottakat, illetve a közszféra egészét érintő életpálya-rendszerek kialakításában, és harmonizálásában. *Az a törekvésünk, hogy már a jövő évben váljanak élővé egyes életpálya-elemek, s ezen belül szülessen meg a bérek felzárkóztatásának valamilyen érzékelhető és elfogadható megoldása.* Függetlenül attól, hogy 2000-ben két évre fogadták el a költségvetést. Ez a kormány dolga. A mi dolgunk az, hogy a jövő évi bérekről is érdemben tárgyaljunk. Teljesen világos, hogy a kétéves költségvetésben 2002-re előirányzott 7,75 százalékos béremelésről tárgyalnunk kell a kormánnyal. Figyelembe kell venni ugyanis részben az 50 ezer forintos vagy annál valamicskével magasabb minimálbért, részben azt, hogy az ideit infláció sem az eredetileg tervezettek szerint alakul, s nyilvánvalóan a jövő évi is magasabb lesz annál a szintnél, amire a 7,75 százalékos béremelés kormányzati terve épült, részben pedig azt a kormány által is elfogadott igényt, hogy a kialakítandó életpálya-programmal összefüggésben is az általánosnál dinamikusabb, felzárkóztató bérpolitika valósuljon meg. S meg kell nézni, hogy a köztisztviselői törvény kiegészítő elemeiből mit lehet rövid távon, belátható időn



belül alkalmazni a közalkalmazottakra is.

A harmadik csomag — ami nem a holnap ügye — a nyugdíj- és egészségbiztosítással összefüggő kérdéskör, és más jóléti jellegű témák. Ezek nyilvánvalóan hosszabb távú kérdések.

Bízom abban, hogy nem lesz hiábavaló az a munka, amelyet a közalkalmazotti életpálya-program koncepciójának kidolgozásában résztvevők eddig végeztek, s amelyről ma itt beszéltünk, és még a későbbekben is fogunk tárgyalni. De azt is tudom, hogy nagyon kemény, sok vitát kiváltó tárgyalások vezethetnek el egy, a magyar közszolgálatban foglalkoztatottak jövőképét a mostaninál valamivel világosabbá tevő rendszer kialakításához. Együtt kell erről gondolkodnunk, össze kell tartanunk, s adott esetben ha szükséges, együtt kell nagyon erőteljesen a hangunkat is hallatnunk. De miután a kormányzati szándék ebben az ügyben valamilyen módon megnyilvánul, bízom abban, hogy ebből az életpálya-programból a közszféra munkavállalóinak a helyzetét javító bizonyos elemek már a közeljövőben érzékelhetőek lesznek.

## További felszólalások

### **dr. Mizsey Ágota,**

a Családsegítők és Szociális Segítő Foglalkozású Dolgozók Országos Szakmai Tanácsának elnöke a közalkalmazottak legkevésbé megfizetett rétege, a szociális terepmunkások gondjairól, megoldást sürgető problémáiról beszélt felszólalásában. Ennek a rétegnek tavaly az egészségügyieknél 16.117, az oktatásiaknál 22.877 forinttal kevesebb volt a havi bére. Ma tehát a szociális munkások nevezhetők a nemzet napszámosainak. Úgy ítélte, hogy súlyos helyzetük enyhítését csak a kormány képviselőivel folytatandó tárgyalásoktól remélhetik.

A mindenkori kormány érdeke, hogy a társadalom legelesettebbjeinek szociális gondjai, társadalmi problémái, beilleszkedési zavarai ne váljanak kezelhetetlenné. Ez óriási felelősség és emberileg, idegileg súlyos teher a szociális terepmunkások számára. Ráadásul nagyon sok esetben olyan, lakásnak nem nevezhető oduban, fészerben, elhagyott autórönsökben kell felkeresniük elesett gondozottjaikat, ahová még a rendőrök is rendszerint kettesben mennek. Mégsem megfelelő sem az anyagi, sem a társadalmi megbecsülésük. Ezért - a közalkalmazotti életpálya-javaslatot kidolgozó szakértői bizottság tagjaként is - Mizsey Ágota fontosnak tartja, hogy ne vezetői megítéléstől függő pótlékokkal, bérszorozókkal, hanem az alapberek jelentős emelésével oldja meg a kormány a közalkalmazottak keresetének javítását. De ha például az egészségügyi és a szociális tárcának kell kigazdálkodnia a saját keretéből a SZEK-kormány tárgyalásokon az egészségügyi és a szociális szférában dolgozóknak megígért felzárkóztató bérjavítást, akkor félő, hogy valóban teljesül-e az ígéret.

### **Dr. Horváth Tamás,**

a Heves megyei Pedagógiai Intézet igazgatója, az MKKSZ Országos Választmányának tagja egyebek között bírálta azt a diszkriminációt, amely a közszolgálatban állók számítógéphez juttatásában tapasztalható. Mint mondta, a köztisztviselők, ha vállalják, hogy három éven át végzik a pályázatban megjelölt távoktatási programot, akkor egyetlen fillér önrészt nem kell befizetniük, míg a pedagógusoknak 62.500 forintot. Természetes ugyanis, hogy az iskolájuk nem tudja átvállalni ezt az összeget. A pályázónak 7 vizsgát kell letennie. Ehhez 7 tankönyv kell, darabonként 7 ezer forintért. Ezen kívül vizsgánként 3500 forint vizsgadíjat kérnek. De még nem teljes a lista: 2500 forint nevezési díj és 7 ezer forint akkreditációs költség is fizetendő. Összeadva mindez együtt nem sokkal kevesebb, mintha boltban vennék meg a számítógépet. Ráadásul a köztisztviselők a legmodernebb géptípust kapják, a pedagógusok pedig egy lefutott változatot.

Irritáló a köztisztviselők és a közalkalmazottak megkülönböztetése a nyelvpótlék, a ruhapénz, az üdülési hozzájárulás tekintetében és más ügyekben is. Semmi sem indokolja, hogy a közszféra két domináns ágát, a közalkalmazottakat és a köztisztviselőket ilyen módon szembeállítsák egymással.

A felszólaló felvetette az MKKSZ nevének módosítását is, mert szerinte a névben a két ág sorrendje azt sugallja, hogy a szakszervezet a köztisztviselőket tartja fontosabbnak.

Az elnöklő dr. Némethiné Bozsoki Zsuzsa a felszólalásra reagálva megjegyezte: az MKKSZ 45 ezer tagja közül csak 8 ezer a közalkalmazott, akiket azonban a szakszervezet ugyanolyan fontosnak tart, mint a köztisztviselőket. Nem lenne jó, ha az MKKSZ-ben felélednének azok az ellentétek, amelyek 1992 óta esetenként előkerülnek a két ág helyzetének összehasonlításakor.

### **Szathmári Sándorné,**

a debreceni Családsegítő Szolgálat szociális munkása Mizsey Ágotához kapcsolódva úgy ítélte: a hatalomváltás áldozata a közalkalmazotti szféra. A kormány többször ígérte, hogy rendezzi a szociális szférában dolgozók gondjait. A szociális munkát végzők helyzete azonban az ígéretek ellenére sem javult, sőt egyre inkább romlik. Az itt dolgozók nem tudják plusz munkával kiegészíteni a rendkívül alacsony keresetet, mert nem kevés veszéllyel járó napi feladataik ellátása után fáradtak, kimerültek. Ezért körükben igen nagymértékű a fluktuáció.

Mostanában - folytatta - állandó beszédtema, hogy az Európai Unióba készülünk. Ott azonban magas a mérce, tisztességesen megfizetett közszolgálat a követelmény. Kollégái ezt várják, remélik a közalkalmazotti életpálya rendszertől is.

### **Gyalog Attila,**

a Kiskőrösi Gyermejjóléti Szolgálat vezetője pedagógus volt, majd köztisztviselő, jelenleg közalkalmazott, így a közszolgálat több területén is tapasztalatokat szerzett. Sajnos főleg szomorúakat az alacsony kereset miatt. Mint elmondta, két diplomája van, de sem anyagilag, se más téren nem érzi, hogy kellő becsülete lenne a magasabb képzettségnek. A 46 ezer forintos fizetéséből lehetetlen megélni, ezért azzal a gondolattal foglalkozik, hogy ha nem változnak érdemi módon a közalkalmazotti bérek, akkor más pályát kell választania. Élettapasztalatai, saját sorsa alapján nagyon jogosnak érzi a közalkalmazotti életpályával kapcsolatban megfogalmazott szakszervezeti igényeket. Egyetértett azzal, hogy elsősorban az alapberek emelésével kellene a közalkalmazotti kereseteket javítani.

Szükségesnek mondta, hogy a közszolgálat különböző ágai egységesen lépjenek fel a közszféra jobb viszonyainak megteremtéséért, mert a megosztottság, a szakmák egymással szembeállítása szétforgácsolja erőnket, gyengíti követeléseink

erejét. Az erőteljesebb összefogás azért is szükséges, mert a közszolgálat legtöbb területén nincs lehetőség olyan hatásos sztrájkfenyegetésre, mint például a vasutasoknál. Éppen ezért károsnak tartaná az MKKSZ szakterületek szerinti szétválasztását.

#### **Kardos Csaba,**

Kisbér Városigazgatóságának (GAMESZ) szakszervezeti titkára felszólalásában károsnak mondta a közalkalmazottak és a köztisztviselők egymással szembeállítását. Nagyobb figyelmet kért nemcsak az illetékesek, hanem a szakszervezet részéről is az intézmények kiegészítő, kiszolgáló, fizikai munkakörben dolgozó alkalmazottai iránt. Az iskolában például rendszerint csak akkor veszik észre, hogy fontos a fűtő is, ha kint hideg van, s nincs fűtés az osztálytermekben. De az állam is nagyon mostohán kezeli ezt a munkavállalói réteget. Kérte, hogy az MKKSZ tegye szóvá a kormány illetékeseinél: az intézményekben kiszolgáló, adminisztratív feladatokat ellátó dolgozók munkája is nélkülözhetetlen, ezért rájuk is gondolni kell a közszolgálati bérvizonyok javítása során.

#### **Nagy Jánosné**

debreceni szociális gondozó, a Hajdú-Bihar megyei Regionális Családsegítő Módszertani Központ munkatársa saját tapasztalataival, kollégái béradataival erősítette meg az eddigi felszólalásokban elhangzott bérpanaszokat. Mint mondta, míg régen a pedagógusok voltak, most a szociális munkások a nemzet napszámosai. Olyan alacsony a fizetésük, hogy sokuk anyagi helyzete csak alig valamivel jobb gondozottjaikénál. Pirulnak rossz körülményeik miatt, pedig a kormánynak kellene pirulnia azért, hogy ennyire leértékelődött a munkájuk.

A megye szociális gondozói azt kérik, hogy az ő szakmai szorzójuk is legyen olyan mértékű, mint a pedagógusoké, mert legtöbbjük pedagógus végzettségű, és kapjanak annyi szabadságot, mint az oktatásban dolgozók. Azt igénylik, hogy az étkezési hozzájárulás náluk is legyen annyi, mint a pedagógusoknál. Legyen lehetőség minőségi bérpótléokra, mert sok kollégájuk olyan magas színvonalú munkát végez, ami országos összehasonlításban is figyelmet érdemlő.

#### **KreiVichné Tóth Ilona,**

az esztergomi idősek klubjának szociális munkása azt panaszolta, hogy az új bértáblával ő az előző évinél rosszabb helyzetbe került, kevesebb lett a bére. Saját tapasztalatai is arról tanuskodnak, hogy a társadalomban inkább lenéznek, mint becsülik a szociális munkásokat, azokat, akik nyomorultakkal foglalkoznak. Nem eléggé köztudott, hogy társadalmilag milyen fontos az a munka, amit ők végeznek. A szociálpedagógusi munkakör az állásajánlatok között is rendszerint a lista végén szerepel. Sok helyen még a jegyzők sem tudják, hogy mi a különbség a szociálpedagógus és a szociális gondozó között.

#### **Juhász Zoltánné,**

a szegedi Somogyi Könyvtár MKKSZ alapszervezetének titkára írásban benyújtott felszólalásában kiemelte, hogy a könyvtár közalkalmazottai nagy várakozással tekintenek az új Kjt. megalkotásáról folyó tárgyalások elé.

Kívánjuk - írta egyebek között - a bérrendszer elfogadhatóvá alakítását, a szociális juttatások törvénybe foglalását, az előmeneteli rendszer módosítását, a technikai dolgozók kiszervezésének megakadályozását. Kívánjuk, hogy az új törvény - a köztisztviselői törvényhez hasonlóan - biztosítson nekünk is 14. havi illetményt, ruházati költségterítést és széleskörű szociális juttatásokat. Tegye vonzóvá és megbecsültté a közalkalmazotti életpályát!

A bérek kérdése azért szerepel első helyen várakozásaink között, mert juttatásunk többszörösen alulmarad még az átlagos közalkalmazotti bérekhez képest is. Először: alul marad a közgyűjteményi dolgozók jövedelme a többi közalkalmazottéval szemben. Másodszor: nem éri el megyei szinten sem az országos átlagot, harmadszor: (egy 2000. évi felmérésre hivatkozva) elmaradtunk mi, szegedi közművelődési könyvtárban dolgozók még a megyei könyvtáros átlagfizetéséhez képest is. A közművelődésért fontos hangsúlyozni, mert a felsőoktatási és általános iskolai könyvtárban dolgozók jóval kedvezőbb helyzetben vannak nálunk. A Csongrád megyei közművelődési könyvtárosok 2000. évi bruttó átlagfizetése 63 297 forint, ugyanez a felsőfokú munkakörökben 77 520 forint volt.

A technikai dolgozók bérhelyzete különösen elhanyagolt, hiszen a szakalkalmazottaknak járó szakmai szorzó-emelésből természetesen nem részesültek. Szót emelünk a kiszervezésük ellen is, de félve tesszük, mert látjuk, hogy a köztisztviselőknél ezt nem sikerült elérni.

Összefoglalva: intézményünkben pattanásig feszültek a húrok. Összeszűrodtak a bérek tól-ig határai a minimálbér alkalmazása, a technikai dolgozók bérelmaradása és a kritikán aluli szakmai bérek miatt!

Szeretnénk elérni, hogy az új Kjt. NE tartalmazzon feltételes módokat. Szünjön meg az "adható", "köthető" stb kifejezés, mert ami "adható", abból nekünk soha nem jutott és nem is fog, ami pedig "köthető", az velünk soha nem köttetett meg. Ezért szeretnénk minden juttatás mögött törvényi garanciát látni. Bármit szeretnénk elérni a munkáltatónál, a válasz ez: a költségvetés keretei nem teszik lehetővé. A költségvetést az önkormányzat biztosítja, mely viszont vitás kérdésekben a központi költségvetési intézkedésekre hárítja a felelősséget.

Azt várjuk tehát, hogy jogos követeléseink találjanak megértésre és kielégítésre.

## **Erkölcsei kötelességünk kiállni a közalkalmazotti életpálya-törvényért**

### ***Fehér József felszólalása***

Ennek a helynek, ahol most tanácskozunk, jó szelleme van. Ebből a teremből nagyon sok olyan kezdeményezés indult ki - például a köztisztviselői törvény módosítása is -, amelyre jó szívvel emlékeznek az akkori eszmecsere résztvevői. Nagyon remélem, hogy a most itt ülők néhány hónap múlva erre a konferenciára is úgy tekintenek vissza, hogy innen tovább ment - nem elindult! - egy gondolat, és több olyan dologban jutottunk egyezségekre, amelyek megtermékenyítik azoknak a gondolkodását is, akiktől a továbblépést várjuk. Mert azért jöttünk ma itt össze, hogy a szakértői bizottság írásos munkáját is minősítve elmondjuk, mit gondolunk mi egy jó közalkalmazotti életpálya-törvényről.

Az elhangzott hozzászólások sorát bővítve engedjék meg, hogy én is idézzek egy meglehetősen szokatlan hozzászólást. A hozzászóló véleménye írásban van itt előttem. Szó szerint felolvasom. Így hangzik a kérdés, amelyre válaszol az illető:

milyen egy jó közalkalmazotti életpálya. A válasz: "Egy jó közalkalmazotti életpálya olyan, hogy akkor, amikor az ember arra adja a fejét, hogy mondjuk közalkalmazott lesz, akkor előre láthassa, hogy egy elfogadható teljesítmény esetén hova jut majd el. Tehát a kezdő fizetésének hányszorosa lesz a fizetése akkor, amikor nyugdíjba megy. Jó, ha látja a nyugdíjkorhatárát, jó, ha látja, hogy a nyugdíjkorhatárnál korábban is nyugdíjba mehet, ha vállalja az ezzel járó következményeket. Jó, ha tudja, hogy számíthat-e, mondjuk úgy, mint Németországban számíthat nyugdíjba menetelkor egy nagyobb összegű készpénzre. Jó, ha tudja, hogy létrejön-e az a rendszer, amely szerint ... minden ötévi munka után legalább félévnyi, de lehet, hogy valamivel hosszabb fizetett szabadságra kötelező elmennie." Ezt a hozzászólót Orbán Viktornek hívják, és ma ő a Magyar Köztársaság miniszterelnöke. Ha ellenőrizni akarják, hogy ezt honnan idéztem, ez elhangzott 2001. május 9-én a Kossuth Rádióban, a szokásos szerda reggeli miniszterelnöki interjúban.

Az igen tisztelt köztisztviselő tehát - mert a miniszterelnök a magyar közigazgatás 1. számú köztisztviselője - így látja egy jó közalkalmazotti életpálya-program tartalmát. Azt mondhatom, hogy mi ezzel a magunk részéről tökéletesen egyet tudunk érteni.

Miért éppen most tárgyalunk erről a kérdéstről? Szabad legyen megint segítségül hívni az előbb idézett hozzászólót. Ebben a május 9-én sugárzott rádióinterjúban azt mondta a riporter kérdésére válaszolva, hogy szerinte a munka jól halad, az ősz közepe vagy vége felé kialakulhat egy olyan tanulmány, amely alapján reális célkitűzés a közalkalmazotti életpálya-törvény megalkotása.

Árva János barátom említette, hogy mi május 21-én, az Országos Választmány ülésén meglegedett hangulatban konstatáltuk: az MKKSZ érdekvédelmi törekvésének is tulajdoníthatóan megszületik egy közszolgálati életpálya-törvény. Az első gondolatunk már akkor az volt, hogy innen kezdve **ennek a szakszervezetnek különlegesen fontos erkölcsi kötelessége elsőként és nagyon határozottan zászlót bontani egy közalkalmazotti életpálya-törvény megalkotásáért.** Ezt tesszük ma. Az ezzel összefüggő részletkérdések megtárgyalásáról van szó. Biztos vagyok abban, hogy a mi megnyilatkozásunk, vélemény-nyilvánításunk nemhogy nem marad visszhang nélkül, hanem igen sok olyan konkrét következményének kell lennie, amelyekre önök majd jó szívvel fognak visszaemlékezni.

Milyen kérdések és válaszok fogalmazhatóak meg mostani tanácskozásunk alapján?

Az egyik téma, amely itt sok oldalról közelítve részletes indoklással elhangzott: **egységes vagy nem egységes a közszolgálat?** Ezzel kapcsolatban az MKKSZ-nek nem kell programot módosítania. Igenis **változatlanul nemcsak hívei vagyunk, hanem harcolunk azért, hogy a közszolgálat egységes megítélése érvényesüljön.** Egységes megítélése a versenyszférához viszonyítva és egységes megítélése a maga belső sajátosságait tekintve. Arra a kérdésre válaszolva, hogy lehetséges-e egy egységes közszolgálati törvényt alkotni, azt mondhatjuk, hogy igen, erre szükség van, de rövid távra szóló célkitűzésként ez nem lenne reális. Kell törekednünk arra - amint kongresszusi programunk is tartalmazza -, hogy a versenyszférához, a versenyszféra munkaviszonyait szabályozó Munka Törvénykönyvéhez képest legyen egy egységes közszolgálati munkaügyi kódex, és ezen belül lehetnek bizonyos eltérések. Elfogadhatónak vélem ugyanis azt, amit az előterjesztés is tartalmaz: irreális lenne abban gondolkodnunk, hogy az egyetemi professzor és a bölcsődei dada ugyanabban az életkorban pontosan ugyanazt a fizetést kapja. Nem azért indokolt a különbségtétel, mert az egyik munka kevésbé fontos, mint a másik, hanem azért, mert más a munka tartalma.

## Munkaértékelésen alapuló bért!

Ennek a koncepciónak talán egyik leginkább figyelemre méltó gondolata a **közalkalmazotti közszolgálati munka értékelési rendszerének kidolgozása.** Azért ilyen sok-sok ellentmondást tartalmazó a közalkalmazotti, köztisztviselői illetményrendszer, mert nem munkaértékelésen alapul, hanem valamilyen költségvetési szituációra, valamilyen lobby erőviszonyokra épül. És arra is, amiről Horváth Tamás kollégánk szólt: azok döntenek fontos ügyekről, akik közelebb ülnek a tüzhöz és - talán nem minden esetben elítélhető módon - bizonyos kérdésekben kissé maguk felé hajlik a kezük. Bármilyen oldalról vizsgáljuk is az ügyet, azt mindenképpen teljes bizonyossággal mondhatjuk, hogy a mostani illetményrendszer - nem állítom, hogy teljesen, de nagyon sok vonatkozásban egyértelműen - negligálja a munkaértékelés rendszerét, nem ez a meghatározó elem. Ezt a tévedés kockázata nélkül megfogalmazhatjuk.

Nem tartjuk tabu témának a közalkalmazotti és a köztisztviselői törvény valamilyen kompilálását. De természetesen - amint erre Árva János példával is utalt - nem úgy, hogy ami rossz az egyikben, azt tegyük át a másikba. Az elmúlt években sajnos leginkább ennek lehettünk tanúi. Ha van esély arra, hogy például egy következő lépésként kiköveteljük, közösen kiharcoljuk a közalkalmazotti körnek is a 35 évi szolgálat után járó jubileumi jutalmat, akkor ezt célozzuk meg. Ilyen egységesítéssel maximálisan egyetértünk. És szerintünk van is esély rá. Ha van esély arra, hogy ruházati költségtérítést a közalkalmazottak teljes köre alanyi joggal kapjon, akkor ezt célozzuk meg.

Mai tanácskozásunk alapján úgy gondolom, azt nyugodtan megfogalmazhatjuk, hogy **az alapkérdésekben nem igen van közöttünk különbség, akár köztisztviselőként, akár közalkalmazottként dolgozunk.** A részletkérdéseket tekintve nyilván lehetnek közöttünk megközelítésbeli különbségek. Ezeket kellene kiegyenlíteni. Most ezekben az irányokban mozduljunk el egységesen, ezeket próbáljuk meg az életpálya-törvény kapcsán vagy ahhoz igazodóan, annak folyamatában megvalósítani.

Melyek egy életpálya fő elemei? Ezzel kapcsolatban szabad legyen - ha nem is analóg módon, de némi tapasztalatként - visszaidézni a köztisztviselői nem teljes, de ahhoz hasonló életpálya-szabályozás egyes kérdéseit.

A legelső ügy - bár nem ezt szoktuk előre venni - a **foglalkoztatás biztonsága.** Mert nagyon fontos ugyan a bér és a béren kívüli juttatások színvonala, de a legfontosabb az, hogy legyen munka. Figyelmet érdemel az, amiről Szabó Endre elnök úr a német tapasztalatok alapján részben példaként, részben elérendő célként beszélt. Németországban fogalmilag értelmezhetetlen egy ottani szakszervezet számára az, hogy a köztisztviselőt vagy a közalkalmazottat elbocsássák. Mert nincs ilyen. Igaz, hogy szigorúan korlátozott létszámnormák vannak, de aki egyszer köztisztviselő lett, az élte végéig az maradhat, ha csak fel nem pofozza az éppen hivatalban lévő kancellárt. Bár igaz - erre is utalt Szabó Endre -, hogy éppen ezeket a jogokat akarják a német hatalmi erők megnyirbálni, de pillanatnyilag ez a foglalkoztatási biztonság a közszolgálati viszony



egyik lényeges eleme. Ezt Magyarországon nem garantálja sem a köztisztviselői, sem a közalkalmazotti törvény.

Az egyik dolog tehát, ami életpályává tenné a közalkalmazotti viszonyt - és nemcsak a retorikában vagy a terminológiában jelentene mást a mai közalkalmazotti törvény helyett egy közalkalmazotti életpálya-rendszer -, az felfogásunk és a szakértői bizottság gondolkodása szerint egy nagyon kiegyensúlyozott foglalkoztatási biztonság.

A másik nagyon lényeges elem a **bér- és előmeneteli rendszer**. Természetesen lehet azt mondani, hogy ez az illetménytábla így jó, ahogy van. Köztisztviselői körökben számosan mondják, hogy sokkal jobb a közalkalmazotti bértábla, mint a köztisztviselői illetménytábla. A hivatkozási alap: sokkal több a differenciálási lehetőség, a köztisztviselőknél viszont a kockafejű gondolkodás az uralkodó. Ha felsőfokú végzettséggel rendelkezik az illető, akkor teljesen mindegy, hogy hol szerezte a diplomáját, az énektanárt ugyanúgy díjazták, mint a három diplomás jogász-közgazdászt. Nem tudom, hogy ez mennyire igaz. Nem is kívánok belebonyolódni ebbe a szerzeágazó ügybe, csak jelezni akartam azt a dilemmát, hogy jobb-e vagy sem a közalkalmazotti bértábla. Lehet, hogy jobb, lehet, hogy nem, csak az biztos, hogy más. Nagy hibája, hogy nincs rajta pénz. Ha lenne rajta pénz, gyanítom, hogy nem sürgetnének annyira a megváltoztatását.

Ami a szakértői bizottság anyagában is nagyon figyelemre méltó, és ami neveltségessé teszi az illetménytáblát: egy minimálbér emelés a bértábla bal sarkát lenyírja. Ezért rendkívül jogosnak érzem a szakértői bizottság állásfoglalását: **nem fogadható el olyan illetménytábla-törvény, amelyben a bértábla kezdő tétele alacsonyabb a mindenkori minimálbérnél**. Nem tekinthető agrémnek az a követelmény, hogy **ha a bértábla kezdő tétele a mindenkori minimálbér, akkor a végső tétel ennek a tízszerese**. Ebben az intervallumban már fel lehet vázolni egy életpályát. S ehhez már könnyebb lesz hozzáigazítani a különböző - nem tudom, minek nevezendő - pótlékokat, kiegészítéseket.

## Garantált előmenetelt!

Egy életpálya-törvény nagyon lényeges eleme a **garantált előmenetel**. A közszolgálat ugyanis sehol a világon nem a gyors meggazdagodást, egyáltalán nem a meggazdagodást kínáló pálya. Nem is a meggazdagodásra törekvők jönnek ide, hanem azok, akik szeretik a szakmájukat. Azok, akik úgy tartják - mint egyik előttem szóló kedves kollégám utalt rá -, hogy a közszolgálat élethivatás, amelyet nem lehet pénzzel megfizetni. Ezzel a hivatástudattal azonban nem lehet visszaélni.

Nem fogadható el, hogy a mindenkori költségvetési viszonyoknak kitett improvizáció határozza meg a közszolgálatban az előmenetelt. Ne az legyen az uralkodó, hogy itt szorítunk, ott szorítunk egy kicsit, valamit valahol átrendezünk, de az egész lényegében változatlan marad. Szigorú törvényi garanciákkal körülhatárolt előmenetelt igénylünk tehát.

Nem szabad abba a szereptévesztésbe esnünk - Szabó Endre gondolatát erősítve -, hogy ha megállapodunk valamiben, akkor a kormány helyett azon gondolkodunk, hogy mi lesz a költségvetéssel. Nem a mi dolgunk a költségvetés. A mi gondunk a munkavállalók képviselése, a kormányé pedig a költségvetés. Nyilvánvalóan nem abszolút felelőtlen a viszonyunk a költségvetéshez. De akkor alakulhatnak ki világos szerepek, ha ezek a szerepek elhatárolódnak egymástól.

Igen fontosak a **szakmai kérdések** is, amelyekről Horváth Tamás és mások is szóltak. Attól lehet előmenetel és attól lesz életpálya, ha egy életen át tartó tanulás teremt hozzá fedezetet, és ezt - a szükséges pénzügyi és egyéb feltételek megteremtésével - biztosítja a munkáltató, a tisztelt állam.

S az életpálya akkor mondható életpályának, ha nemcsak kezdete, hanem vége is van. Nevezetesen egy olyan színvonalú ellátás az életpálya után, amely révén tisztviselők között, méltó módon élhet a köz egykori alkalmazottja.

Tudom, ma istenkáromlás kimondani egy **önálló közszolgálati nyugdíjbiztosító és egészségbiztosítás** igényét. De ki kell mondanunk ma, hogy a holnap vagy holnapután helyünkre állók régi igényként hivatkozhatnak rá. Meggyőződésem, hogy az önálló biztosító mind a közalkalmazottak, mind a köztisztviselők, de még az állami költségvetés számára is a mostaninál előnyösebb rendszer lenne.

Végül a nevünkről. Horváth Tamással, akinek a megjegyzésére reagálok, 20 éves barátság és kölcsönös tisztelet köt össze bennünket. Ő most azt vetette fel, hogy talán változtatni kellene a nevünkön. Tamás is itt volt, amikor 1994-ben arról döntöttünk, hogy érdekképviselőnk akkori elnevezését - Közalkalmazottak Szakszervezete - nem változtatjuk meg, hanem kiegészítjük. Így került a Közalkalmazottak szó elé a Köztisztviselők megjelölés, az akkor magukat hátrányos helyzetben érző köztisztviselők kérésére.

Ma van egy újabb helyzet: a köztisztviselői státuszról kitétek 17-18 ezer kollégánkat, az ügykezelőket és a fizikai dolgozó alkalmazottakat. "Akkor mi ki is lépünk a szakszervezetből - mondták jó néhányan első felindulásukban. - Mit keresünk mi a közalkalmazottak, köztisztviselők szakszervezetében?" Akik azonban így gondolkodnak, azok elveszítik az utolsó esélyüket arra, hogy valamilyen módon képviselést kapjanak. Mások viszont, akik nem így gondolkodnak, azok azt mondják, hogy akkor egészüljön ki a név esetleg sorrendváltással: legyünk Közalkalmazottak, Köztisztviselők és Közigazgatási Munkavállalók Szakszervezete.

Gyanítom, hogy néhány év múlva adott esetben más változásokra másképpen kellene reagálni. Természetesen erre is van lehetőség. Én mégis azt mondom, hogy ne az elnevezés jelentse számunkra a bennünket összekötő lényegét. Sokkal inkább összeköt minket az, hogy ma valamennyien egyformán szolgálni kívánjuk azt a közösséget, szélesebb értelemben azt az állampolgári kört, amelynek érdekeit képviselni vállaltuk, s amelynek tisztességes megélhetést nyújtó egzisztenciát követelünk.

## A közalkalmazottak következnek

### *A GM képviselője elismeri: a bérek méltánytalanok*

Toth Gábor, a Gazdasági Minisztérium bérpolitikai főosztályvezetője felszólalásában elismerte: itt az ideje, hogy a közalkalmazottak helyzetének javítására sor kerüljön. Azok a feszültségek, problémák, amelyek akár a köztisztviselőkkel összevetve, akár önmagukban sokszor méltánytalanul alacsony keresetek miatt a közalkalmazottak népes táborában

tapasztalhatók, jelzik, hogy meg kell indítani a közalkalmazottak felzárkóztatási programját.

## **A legsúlyosabb gond: a lassan növekvő keresetek**

Ennek a programnak - amely valószínűleg nem egy esztendő, hanem több évet vesz majd igénybe - azt kell jelentenie, hogy az önmagukban is méltánytalan közalkalmazotti kereseti szintek reálértékben érzékelhetően növekedjenek. Ha ez bekövetkezik, akkor talán nem is okoz olyan nagy feszültséget az, hogy a versenyszférában a nemzetgazdasági szinten mért keresetnövekedés rendre meghaladja a költségvetési szféra keresetemelkedését.

A kormányzatnak nincs és nemigen lehet közvetlen befolyása a versenyszféra keresetének alakulására. Ha hosszabb időre tekintünk vissza, akkor egyértelműen az láthat, hogy az elmúlt tíz év folyamán a közszférában dolgozókat érték a legnagyobb keresetvesztések, és ezen a körön belül a közalkalmazottaknál vannak a legnagyobb gondok, feszültségek.

Úgy gondolom, azzal, hogy a köztisztviselői körben a 2001 második féléve és 2002 folyamán lezajló változás megtörténik, valamint azzal, hogy szélesebb összefüggésben a minimálbér radikálisan - két év alatt közel kétszeresére - emelkedik, s az ebből keletkező feszültségek a közalkalmazotti szférában is lecsapódnak, most már indokolt, hogy a közalkalmazottak következzenek.

Mindenkivel egyetértek, aki az illetményrendszer és a közalkalmazotti kereseti viszonyok anomáliáit tette szóvá. Magam is úgy vélem, nem elsősorban az illetményrendszer, hanem az alacsony és lassan növekvő bérek okozzák a legsúlyosabb gondot. Illetményrendszert valóban úgy lehet alkotni, ha ahhoz források is rendelkezésre állnak. Ez a mostani közalkalmazotti illetményrendszer megítélésem szerint nem jó. Túlbonyolított, átláthatatlan, belső feszültségeket okoz. Mindazokkal egyetértek, akik azt mondják, hogy egyszerűbb és átláthatóbb rendszert kellene kialakítani. Ez a munka vélhetően elkezdődik, s a kormányzati szerveknek ennek során vélhetően módjukban áll szoros kapcsolatban együttműködni a közalkalmazotti, köztisztviselői területeken illetékes szakszervezetek képviselőivel, szakértőivel.

## **Életpálya-vita a KOMT-ban**

Talán önök előtt is ismeretes, hogy a Kormány-SZEF tárgyalások keretében született megállapodásoknak megfelelően - a szakszervezetek és az önkormányzatok szakértőivel együttműködve - elkészítettük a Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsának (KOMT) alapszabályát. Ez a testület váltaná fel a közalkalmazottakat illetően a korábbi Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanácsát. Az alapszabály napokon belüli aláírása után a KOMT megkezdheti a működését, amelynek során most talán a legfontosabb az, hogy a közalkalmazotti életpálya-előmeneteli rendszerrel kapcsolatban elkezdjük az intenzív munkát.

Néhány, ebben a körben közérdeklődésre számot tartó kérdéstről szeretnék még szólni.

Az egyik felszólaló figyelmeztetett bennünket arra, hogy tekintetbe kellene vennünk azok gondját is, akik az idei béremelések során csak az általános 8,75 százalékos illetménytábla emelést kapták. Itt tehát azokról van szó, akik nem az alaptevékenységet, hanem a kiegészítő, kiszolgáló, a háttérmunkát végzik. Ezzel kapcsolatban ugyancsak az augusztusi Kormány-SZEF tárgyalások alapján előkészítés alatt van - Szabó elnök úr is utalt rá a hozzászólásában - egy olyan egyszeri keresetkiegészítés erre az évre, amely csak azokra vonatkozik, akik a 8,75-ön kívül nem részesültek más keresetnövelésben, illetve akik - ügykezelők, fizikai alkalmazottak - az idén kikerültek a köztisztviselői jogállás hatálya alól. Ez a két kategória az év vége felé 3 százalékos illetmény-kiegészítést kapna.

## **Két cintányér között...**

Több felszólaló érintette, hogy ezek a keresetkiegészítések - 2000-ben az egészségügyben két lépcsőben, a szociális ágazatban egy lépcsőben, idén áprilisban azokon a területeken, ahol a keresetnövelés ágazati szinten nem érte el a 13 százalékot, s a 2001. végére a 8,75-ösöknek tervezett kiegészítés - valójában akkor lennének hatékonyak, ha az egyszeri intézkedést követő időben ezek beépülnének az illetményrendszerbe, és az érintettek tartósan, hónapról hónapra megkapnák.

Sajnálom, hogy a Pénzügyminisztérium képviselője nem kapott meghívást tanácskozásunkra, mert a Gazdasági Minisztérium szerepe amnyi ezekben, mint két cintányér között a levegőé.

A dolog lényege, hogy a közalkalmazotti illetményrendszeren ezek a keresetkiegészítések nem túl nagy munkával - például a szorzórendszer eleminek alakításával - átvezethetők lennének. A kérdés az, hogy ugyanakkor ennek a költségvetésben meghatározott előirányzatokon való átvezetése miként történjék meg. A Pénzügyminisztérium nem nagyon találja ennek a megoldási módját. Alapvetően nem a finanszírozási, anyagi akadály miatt, hanem inkább talán azért, mert nem igen tudják, miként módosulhatna a kétéves költségvetési törvény.

Azt hiszem, ha kidolgozásra kerül egy új, a jelenleginél egyszerűbb, átláthatóbb, az úgynevezett életpálya előmeneteli rendszerbe illeszkedő bérezési rendszer a közalkalmazottak körében, akkor ennek egységes alapokon kell állnia. A közalkalmazottak kereseti helyzetének alakulásában ugyanis szerepe volt az elmúlt években annak is, hogy különböző ágazatokban különböző elképzelések mentén, bizonyos ágazati sajátosságokra épülő, önálló irányú bérmozgást kívántak érvényesíteni. Összhatásukban azonban ezek a lépések nem sok sikerre vezettek.

## **Megmagyarázható türelmetlenség**

Minden valószínűség szerint olyan egységes rendszerre lenne szükség, amelyben érvényesülnek az ágazati - vagy sokkal inkább szakmai - sajátosságok, eltérések. Ha veszünk példának egy egyetlen fizetési skálát tartalmazó rendszert - és

nem olyat, amelyben 140 fizetési fokozat van -, lehetséges, hogy e fizetési skála különböző pontjain indulhatnak el a különböző szakmák és a skála különböző pontjáiig juthatnak el. Nem biztos, hogy a szociális munkások és mondjuk az egyetemi oktatók ugyanon indulnak és ugyanoda érnek el a skálán. Ugyanakkor a különböző kivételes előmeneteket - a megszerzett képesítéssel járó gyorsabb előmenetelt - is meg lehetne oldani egy ilyen skálával.

Érzékelttem a felszólalásokban a türelmetlenséget, ami teljességgel megmagyarázható. Talán nem tévedek, amikor azt valószínűsíttem - 30 éve művelem ezt a szakmát, elegendő helyzetismeret szerezhettem -, hogy pillanatnyilag az önköri körében, és sajátosan ezen a szakszervezeten belül együtt vannak, feszültséget keltett az, ami a köztisztviselőknél 2001-2002-ben történik. De ez talán azzal is jár, hogy szükségképpen húznia kell maga után az együttesen több százezer embert jelentő közalkalmazotti kört is. Ennek a közszolgálati körnek tömegesen nagy ágazata az egészségügy, az oktatás, a szociális ellátás, de van egy sor olyan kisebb terület is, ahol a közalkalmazottak munkája éppúgy nélkülözhetetlen, mint a nagy ágazatokban dolgozóké. Egyet kérek: a türelmüket.

## Vitaösszefoglaló és döntés

Árva János vitaösszefoglalójában úgy minősítette az elhangzottakat, hogy a felszólalók erősítették az írásos elgondolásban foglaltakat. Mint mondta, ez azt jelzi, hogy jó irányban kezdtük el a gondolkodást, s az itt felszínre került gondolatok figyelembevételével kell folytatni a munkát.

Az MKKSZ alelnöke egyetértett azok véleményével, akik a közalkalmazotti életpályához szükséges anyagi források biztosítását tartották a remélt lépések garanciájának. Árva János alapvetően fontosnak mondta a kiskeresetű közalkalmazottak szociális viszonyainak lényeges javítását is, támogatta ennek a felszólalásokban sürgetett megoldását.

Árva János befejezésül arról tájékoztatta a konferencia résztvevőit, hogy több közalkalmazotti érdekképviselet kezdeményezésére **két évvel meghosszabbítják a közalkalmazotti tanácsok idén novemberben lejáró mandátumát**, így nem kerül sor a tanácsok újraválasztására, amely ebben az évben lett volna esedékes.

A tanácskozást vezető dr. Németiné Bozsoki Zsuzsa javaslatára a szakmai-érdekvédelmi konferencia résztvevői egyhangú szavazással megerősítették az előterjesztésben és a felszólalásokban elhangzottakat, és a konferencia állásfoglalásaként fogadták el a közalkalmazotti életpályatörvény főbb szabályozási elveire írásban kidolgozott elgondolásokat.

*(Az állásfoglalást a 14-15. oldalon ismertetjük)*

## ÁLLÁSFOGLALÁS

### a közalkalmazotti életpályatörvény

#### főbb szabályozási elveiről, különös tekintettel a bérrendszer korszerűsítésére

2001. október 2-án Budapesten a Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete (MKKSZ) közalkalmazotti szakmai-érdekvédelmi konferenciát rendezett a közalkalmazotti életpályatörvényről.

A tanácskozáson részt vett mintegy 150 fő közalkalmazott, közöttük a családsegítő és gyermekjóléti szolgálatoknál, az önkormányzatok gazdasági-műszaki ellátó szervezeteinél, városüzemeltetésnél, sportlétesítményeknél, sportintézményeknél, pedagógiai intézetben, művelődési házakban, könyvtárakban, levéltárakban, egészségügyi intézményben dolgozó munkavállalók.

A konferencián részt vett és felszólalt dr. Szabó Endre, a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEF) elnöke, és jelen voltak (a kormányzat képviselőjében) a Gazdasági Minisztérium szakértői is.

A konferencia résztvevői - az MKKSZ Közalkalmazotti Szakértői Bizottságának írásos javaslata alapján - az alábbi állásfoglalást fogadták el.

Az MKKSZ - mint a Kormány-SZEF Megállapodást támogató szakszervezet - egyik kezdeményezője a közalkalmazotti életpályatörvény megalkotásának. A szakszervezet az 1998-as kormányprogram célkitűzéseit többek között azért támogatta, mert érdekelt a közszektor modernizálásában, és tagságának érdekét szolgálja a közszolgálat munkajogának, bérrendszerének korszerűsítése.

Az MKKSZ e korszerűsítési munkában részt kíván venni, és **a közalkalmazotti illetményrendszer átalakítására vonatkozó alapelveket az alábbiakban foglalja össze.**

1. Kiindulópontnak tekintendő, hogy a Kormány-SZEF Megállapodásban a Kormány vállalta, hogy 2001-ben áttekinti a közszektorban foglalkoztatott munkavállalók helyzetét, és a szakszervezetekkel egyeztetett intézkedéseket készít elő az egységesebb jogi szabályozás, az életpályá, valamint a jövedelmi viszonyok javítása, harmonizációja érdekében. Az MKKSZ is támogatja azt a célkitűzést, amely szerint az EU-csatlakozással összhangban a közszolgálatban is biztosítani kell a GDP növekedésével arányos felzárkóztatást, a teljesítmények és a közszolgálat minőségének javítását.

Az MKKSZ álláspontja szerint a közszektor túlnyomó részét kitevő **közalkalmazotti foglalkoztatottak számára az említett harmonizációs lehetőségek közül a jövedelem-viszonyoké kitüntetett jelentőséggel bír.**

A konferencia résztvevői üdvözlik azt a törekvést, amely az egységesebb jogi szabályozás kialakítására irányul, de változatlanul az a véleményük, hogy az érdemi harmonizációhoz csak a közalkalmazotti kereseti hátrányt csökkentő intézkedések és garanciák megteremtése hozhat tényleges eredményt. Így volt eredményes az MKKSZ érdekérvényesítő törekvése a köztisztviselői javadalmazás átalakítása során is.

2. **A közalkalmazotti előmeneteli rendszer működési rendellenességeit a mindenkori kormányok által tervezett költségvetési pénzhiány idézte elő és tartja fenn jelenleg is.**

Az MKKSZ meggyőződése, hogy az illetményrendszer átalakításán munkálkodni - **közalkalmazotti életpályatörvényt alkotni - csak akkor érdemes, ha ezzel egyidőben megismerhető, hogy a közalkalmazottak kereseti**

**elmaradásának mérséklésére** - és majdan a felzárkóztatásra - **2002-től mennyi többlet-forrást szán a Kormány.**

Az MKKSZ magáénak tekinti azt a SZEK álláspontot, amely szerint a konföderáció az eddig folytatott tárgyalások eredményének tekinti, hogy a **Kormány** - a 2001-2002. évi költségvetési törvényben (differenciáltan és számos ellentmondást okozva, de - **javitotta a közalkalmazottak és a köztisztviselők kereseti viszonyait, mérsékelte a versenyszférához viszonyított nagy kereseti lemaradást.**

A SZEK-fel egyetértve az MKKSZ elengedhetetlennek tartja ennek a folyamatnak a folytatását. Fontos, hogy a SZEK-Kormány Megállapodásban a Kormány elismerte ezeknek az igényeknek a jogosságát, és vállalta, hogy minden rendelkezésére álló eszközzel elősegíti, hogy a következő években az intézményi szférában a versenyszférához képest nagyobb mértékben emelkedjenek az átlagkeresetek.

(Megjegyzendő, hogy elengedhetetlen tisztázni: melyek a Kormány rendelkezésére álló eszközök, mikor, milyen feltételek mellett, milyen kormányzati intézkedések formájában realizálódik a versenyszférához viszonyítva kívánatosnak és megalapozhatónak tartott kereseti felzárkóztatás.)

**3.** 2001. év I. félévét - a béripolitikai intézkedések és a 2000. évi bérkompensáció ellenére - a versenyszféra keresetnövekedési előnye jellemzi. Ez arra utal, hogy a versenyszféra munkaadói az év eleji béremeléseknél figyelembe vették azt a fogyasztói árnövekedést, amelyet a költségvetési ár- és bértervezésnél a Kormány nem vett figyelembe.

Alapvető kérdésnek tekintendő, hogy a Kormány hogyan kíván érvényt szerezni a felzárkóztatásnak, és **milyen eszközökkel biztosítható tartósan az az állapot, hogy az éves átlagkereseti növekmény érje el az inflációs ráta, valamint a GDP növekmény felének megfelelő mértéket.**

**4.** A SZEK-Kormány Megállapodás rögzíti azt a célkitűzést, amely szerint: *"A közalkalmazotti illetményrendszer konstrukciója legyen a mostaninál egyszerűbb, átláthatóbb a munkavállalók, munkáltatók, döntéshozók, stb. számára".*

Az illetményrendszer egyszerűbbé, átláthatóbbá tétele megvalósítható feladat. A konferencia résztvevőinek álláspontja szerint ezek a változások csak a közalkalmazotti kereseti szintek érdemleges emelésével összekötve valósíthatóak meg. Számos tapasztalat utal arra, hogy még e feltétel teljesülése esetén is több tízezres nagyságrendű azok száma, akik az új rendszerben korábbi keresetüket is alig tudják megőrizni. Más oldalról: a mai rendszer azért bonyolult, mert a félmillió közalkalmazotti réteg helyzetének egyidejű javításához sohasem volt elég költségvetési forrás, ezért egy-egy ágazat kisebb létszámára kellett kitalálni és szabályozni elkülönülő bérelemeket.

**A konferencia támogatja az illetményrendszer korszerűsítését,** de az MKKSZ nem kíván közreműködni az illetményrendszer olyan módosításában - legyen az bármilyen egyszerű -, amely nem a közalkalmazotti keresetek érdemlegesen magasabb szintjének lehetőségét teremti meg.

**5.** A konferencia is szükségesnek ítéli, hogy dolgozzák ki az illetmény-meghatározás általános (minden ágazatban azonosan alkalmazandó) elemeit, másrészt pedig legyen lehetőség arra, hogy a különböző tevékenységek és ágazatok, alágazatok eltérő sajátosságai a bérrendszerben is érvényesüljenek. Ezzel összefüggésben elvként rögzítendő, hogy **az intézményi szféra munkaértékelési rendszerét felül kell vizsgálni.**

Az illetmény-meghatározás általános elemeként továbbra is az iskolai végzettséget, a szakirányú képzettséget és a szakmai gyakorlatot kell tekinteni. Ugyanakkor bővíteni kell az elemeket a munkakör igényelte kreativitás, az önállóság, a munkával járó felelősség szempontjaival. Általános elemként kell számításba venni azt is, hogy a közalkalmazotti körben nagyon eltérőek a munkakörülményi tényezők.

A konferencia résztvevői nem tartják célszerűnek az eltérő alágazati bértáblázatok rendszerét. Azt azonban szükségesnek látják, hogy nem az alágazati, hanem a munkaköri specifikumok a bérrendszerben megjeleníthetőek legyenek. Ez a fajta egységesség tehát a munkaértékelés szempontjainak azonosságát hangsúlyozza anélkül azonban, hogy például a diplomás családsegítőt, könyvtárost, egyetemi tanárt vagy az orvost minden tekintetben azonos összeggel kívánna díjazni.

Az elmondottak szerint felépülő munkadíjazási rendszer **a jelenleginél sokkal kevesebb munkaköri kategóriával, a végzett munka tényleges értékére érzékenyebben működhetne.** Az MKKSZ álláspontja szerint egy ilyen rendszer szükségtelenné tenné a szakmai bérszorítót és számos (az illetményhiányt ellensúlyozó) ágazati pótlék alkalmazását. A magasabbra értékelt munka magasabb kategóriába kerülne, ahol az - illetményszorzó és pótlék nélkül is - megfelelő szintű.

A gyakorlat növelte szakértelmet sokféle módon el lehetne ismerni az alpbér megállapítás során is. Vizsgálandó, hogy a jelenlegi, túlzottan tagolt fizetési fokozatos rendszerrel nem található-e jobb megoldás.

**6.** Az **illetménytáblának** reális, a gyakorlatban alkalmazható bértételeket kell tartalmaznia. Ennek alapján tehát **nem jöhet szóba olyan módosítás, amelynek nyomán a tábla bármely tétele a mindenkori minimálbér összege alá kerülne.** Egy új bérrendszer táblájának munkaköri arányait akkor sem lenne szabad évente változtatni, ha az azonos mértékű emelés finanszírozási gondokat okozna. A bértételek alsó határának jellegét meg kellene őrizni, az általuk biztosított garanciára ez idő szerint (várhatóan még több évig) szükség van.

Annak hangsúlyozottabb megjelenítésére, hogy a saját munkakörében minden szempontból átlagos közalkalmazottnak nem a garantált, hanem annál magasabb illetményt kell kapnia, célszerű volna egy irányelv jellegű, felső bérhatárt is beépíteni a bértételekbe.

**7.** A közalkalmazotti szféra nem ágazat-specifikus munkaköreiben foglalkoztatott közalkalmazottak helyzetét egyre bizonytalanabb munkafeltételek jellemzik. (Az MKKSZ által képviselt közalkalmazottak jelentős része ilyen munkakörben dolgozik. A nagyobb intézményeknél alkalmazott kiszervezések, a kisegítők, kiszolgáló tevékenységeket végzők munkájának vállalkozásokkal történő elvégzése több területen terjedő gyakorlat.)

Az MKKSZ álláspontja szerint: **szakmailag elhibázott, költségvetési szempontból indokolatlan volt a köztisztviselői körből az ügykezelők, fizikai alkalmazottak kiszervezése.** Mindent meg kell tenni annak érdekében, hogy ez a folyamat ne folytatódjon, és a közigazgatási szféra kiszervezési gyakorlata ne váljon modellté.

A konferencia résztvevői aggodalommal és az intézkedések ésszerűségében kételkedve figyelték ezt a folyamatot. **Az MKKSZ elfogadhatatlannak tartja, hogy az új közalkalmazotti előmeneteli rendszer, az életpálya-törvény csak az ágazati alaptevékenységet folytató munkavállalókra terjedne ki.**

8. A konferencia támogatja azt a célkitűzést (amelyet a SZEF-Kormány Megállapodás is rögzít), hogy a köztisztviselői illetményrendszerrel össze kell hangolni a közalkalmazotti illetményrendszert. Ugyancsak össze kell hangolni az illetmény-, valamint a költségvetési tervezési, szabályozási rendszereket is. Figyelembe kell venni, hogy a közszolgálati bérrendszerek nem rendelkeznek alá egyoldalúan a pénzügyi szabályozó rendszereknek, de a bérrendszereknek illeszkedniük kell a költségvetési tervezés és gazdálkodás jelenlegi rendszerébe.

Az illetményrendszerek, valamint a költségvetési tervezési, szabályozási rendszerek összehangolását az MKKSZ azért tartja fontos feladatnak, mert a költségvetési szféra bérrendszerének mindkettő része.

**Az illetményrendszer** az egyéni bérek alakulását, **a költségvetési tervezési, szabályozási rendszer** az intézményi bérforrások alakulását határozza meg, és jelenleg e két rendszer a legkevésbé sem összehangolt.

A konferencia résztvevőinek meggyőződése, hogy a kereseti viszonyok változtatását, korábbi aránytalanságok felszámolását, bérbeli elmaradások megszüntetését csak az intézményi bérforrásokat szabályozó pénzügyi, tervezési szabályozási rendszer keretei között lehet elérni. Az illetményrendszer érdemi változtatása ritkán kerül napirendre, és sohasem azért, hogy olyan munkaköri béreket törvényesítsen, amelyeket a mindenkor kormányzatok a költségvetési tervezésben, szabályozásban vonakodtak az ágazatok rendelkezésére bocsátani.

9. A fentiek alapján a konferencia résztvevői a költségvetési bértervezés fontos elvének tekintik a következőket:

- a közalkalmazotti szféra kereseti elmaradását a versenyszférától évente képzett és felhasznált, külön e célra szolgáló bérpolitikai keret segítségével kell felszámolni;

- a bérpolitikai döntések helyzetfelmérő elemzések, az érdekegyeztetésben elfogadott sorrendek alapján születnek;

- a bérpolitikai kerettől függetlenül tervezett éves keresetnövekedésnek lépést kell tartania a versenyszféra keresetnövekedésével, és az itt bekövetkezett elmaradást automatikusan pótolni kell;

- függetleníteni kell a bérpolitikai események hatásától a tervezettnél magasabb fogyasztói árnövekedést kiegyenlítő módosításokat, amelyeket tartós hatással (tehát bázisképző módon) kell az intézmények rendelkezésére bocsátani.

10. A bérrendszer korszerűsítésével egyidőben szükséges megváltoztatni a béren kívüli juttatás rendszerét is. Az MKKSZ alapvető követelménynek tekinti, hogy: a közalkalmazotti munkavállalóknak is alanyi jogon legyen biztosítva:

- a ruházati költségterítés,

- a 35 éves jubileumi jutalom és

- a szociális juttatások meghatározott köre.

11. A konferencia résztvevői egyetértének az MKKSZ álláspontjával, amely szerint a munkajogi törvények átfogó módosítására van szükség. Ennek keretében indokolt, hogy a közszolgálat és a gazdasági (magán-) szféra munkajoga - a sajátosságoknak megfelelő tartalommal - különüljön el. Ezért a közszolgálati munkajogi szabályozás - mindenekelőtt a köztisztviselők jogállásáról és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvények - alapvető jogintézményeit, a foglalkoztatási különbségekre is figyelemmel össze kell hangolni, és meg kell teremteni az általános közszolgálati munkaügyi szabályok egységes érvényesülését.

Budapest, 2001. október 2.

Az állásfoglalást jegyzik:

**Árva János Fehér József**

alelnök, az MKKSZ Szakértői Bizottság vezetője főtitkár

## VERECZKEI MIHÁLY

### 1945-2001.



Súlyos veszteség érte szakszervezetünket, a magyar munkavállalói érdekvédelmet. Gyógyíthatatlan betegség következtében 2001. szeptember 29-én elhunyt Vereczkei Mihály, a Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezetének (MKKSZ) alelnöke, Monok község jegyzője. Hamvasztás utáni búcsúztatása - római katolikus szertartás keretében - október 15-én volt Budapesten, a Kozma utcai Új Köztemető 53. szóróparcellájában. A gyászszertartást követően az MKKSZ székhelyén kegyeleti fogadáson emlékeztek rá kollégái, barátai, tisztelői.

A hír még ma is alig hihető. Augusztus 30-án még - telve vitalitással - részt vett az MKKSZ elnökségi ülésén. Napirendi témát terjesztett elő, érvelt, vitázott, a jövőről gondolkodott. Azok jövőjéről - a köz szolgálatát hivatásul vállalókérről -, akikért mindig kész volt az önzetlen cselekvésre. Mert így szokta meg már fiatalon, természetes életeleme volt a közgondok megoldásán munkálkodás, lett légyen is szó akár egy kicsiny iskolai, munkahelyi közösségről vagy az ország nagy közösségéről. Igazi közéleti töltésű ember volt.

A remény évében született. Akkor, amikor befejeződött a szörnyűségek özönét az emberiségre zúdító második világháború. Amikor milliók bizakodtak és hittel hittek egy jobb kor eljövételében. Nagyon akarta ezt a jobb kort. Az igazságosság, a tiszta emberség korát. A jobb létviszonyok korát. Társadalmi tisztségeket viselve is ennek előmozdítására törekedett.

Közgazdasági technikumban érettségizett 1964-ben, fémöntőként dolgozott utána, majd a katonai szolgálat idejét letöltve 1967-től építőipar-statisztikusként vállalt munkát a KSH Fővárosi Igazgatóságán. Innen kezdve kötődött össze a sorsa Budapest közigazgatásával. Kollégái hamar megismerték és megszerették tettrekész, önzetlen, szókimondó egyéniségét. Ezért választották 1977-ben a Fővárosi Tanács Szakszervezeti Bizottságának szervező titkárává. A titkár helyettesítésén kívül elsősorban a dolgozók élet- és munkakörülményeinek, lakáskörülményeinek javítása és a szociálpolitikai feladatok összehangolása volt a dolga. Neki való, emberségéhez illő temivalók. Innen hívták 1984-ben még szerteágazóbb, felelősebb munkára: a Közalkalmazottak Szakszervezetének Budapesti Bizottságában a Magyar Tudományos Akadémia intézményeinek,



majd a tanácsok szakszervezeti munkájának segítése, a budapesti alapszervezetek szociálpolitikai ügyeinek összehangolása volt a feladata.

Már ebben az időben - a nyolcvanas évek második felében - kezdeményezője volt a monolitikus közalkalmazotti struktúra átalakításának, az érdekvédelmi és az érdekképviseleti feladatok erőteljesebb előtérbe állításának. Amikor 1989 őszén megpályázta a Fővárosi Tanács függetlenített szakszervezeti titkárának tisztségét, pályázatában már kiérlelt fogalmazta meg a munkavállalói érdekképviselet új szellemű működésének követelményeit. "A közszolgálati dolgozók különböző rétegeit összefogó Közalkalmazottak Szakszervezete megújulását csak a valós rétegerdekeket kifejező országos szintű szövetségek (például: tanácsi dolgozók országos szövetsége) önkéntes társulásaként támogatom" - írta. Sürgette az állami, hivatali feladatok átvállalásának vagy a szakszervezeti funkciókkal keverésének megszüntetését.

Egyik kezdeményezője, alapító szervezője volt az MKKSZ 1989. november 17-én megalakult jogelődjének, a Tanácsok és Intézmények Dolgozói Szakszervezetének, amelynek 1991-92-ben a mai főtitkári funkciónak megfelelő országos titkári feladatait látta el. Később a szakszervezet Pest megyei vezetője lett. 1995-ben új területen próbálta ki képességeit: egy ismert, de nehéz helyzetben lévő kistelepülés, Monok község jegyzője lett. A zempléni táj szeretete - imádta a természetet, egyik kedvtelése volt a természetjárás -, az ottani emberekhez fűződő barátsága készítette az új szakmai kihívás vállalására, és ebben is kiválóan helytállt. Rövid idő alatt gyökeret eresztett Kossuth szülőföldjén. Ő, a tősgyökeres pesti ember odaköltözött, földet, szőlőt vett, jószágokkal népesítette be udvarát. Hosszú távra tervezte monoki életét.

De közben egyetlen napra sem hagyta oda a szakszervezeti mozgalmat, a szívéből fogant MKKSZ-t. Különböző tisztségekben dolgozott a közszolgálat munkavállalói érdekeinek érvényesítéséért. Az MKKSZ VI. kongresszusa 2000-ben a szakszervezet alelnökévé választotta. Igen aktívan közreműködött az Első Magyar Közszolgálati Önkéntes Nyugdíjpénztár megalakításában, kezdettől fogva tagja volt az Igazgató Tanácsnak. Az egyesülést követően szakértőként kamatoztatta ismereteit, felkészültségét az Egyesült Közszolgálati Nyugdíjpénztár vezetésében.

Széleskörű szakmai ismeretekkel és kapcsolatokkal rendelkezett. A szakszervezet szakértőjeként hazai és nemzetközi fórumokon megfordulva azt az alapelvet törekedett - jó hatásfokkal - érvényesíteni, hogy nincs jó szakmai érdekképviselet jó munkavállalói érdekképviselet nélkül, és semmit nem ér a munkavállalói érdekképviselet, ha nincs szakmai tartalma.

Végtelenül meleg szívé, tiszteletre méltó emberi tulajdonságokkal rendelkező kolléga, sokak igaz jó barátja volt. És nagyon családcentrikus. A család meghatározóan jelen volt az életében. Otthonától, a meghitt családi közösségtől kapott feltöltést a szakmai és a közéleti, szakszervezeti munkához egyaránt.

Tartalmas, szép emberi élet van mögötte. Nagyon hiányozni fog. Olyan embert veszítettünk el, aki mindig lobogva élt, aki folyton rohamra vitte a szívét, mert minden jó ügy azonnal besorozta. Most messzibb útra szólt a behívója. Égi magasságokba került. De mi már itt lent is felnéztünk rá.