ELVÁRÁSOK

ÉS

JAVASLATOK

AZ MKKSZ AJÁNLÁSAI

a 2026. évi országgyűlési választások után hivatalba lépő kormánynak

2026. február 07

BEVEZETŐ

Magyarország választópolgárai 2026. április 12-én a szavazó urnák elé járulnak és ezt követően május közepén **új összetételű parlament** kezdi meg munkáját. Ezután **megalakul a kormány**.

Szakszervezetünk az elmúlt három és fél évtizedben alapkövetelménynek és megőrizendő értéknek tekintette a szigorú pártpolitikai semlegességet. Az **MKKSZ a mindenkori kormányt** *(helyi szinten a mindenkori önkormányzati vezetést)* **tekintette partnerének** és ma is ez vezérli magatartásunkat.

Napjainkban érzékelhetően nagy a várakozás az új kormány intézkedéseit követően. A közszolgálat munkavállaói *és tegyük hozzá a közszolgáltatásokat igénybevevő állampolgárok számára is* rendkívül fontos, hogy az új összetételű parlament és a kormány milyen intézkedéseket tervez, milyen hosszabbtávú változtatásokban gondolkodik a közszférát illetően.

Az MKKSZ létezése során többször bizonyította, hogy konstruktív, hiteles – *azt is mondhatjuk, hogy* – sok szempontból "sikeres" munkavállalói érdekképviselet. Az általunk képviselt munkavállalói közösség, és az MKKSZ több ezer tagja képes arra, hogy elvárásait, igényeit valamint szakmai és érdekképviseleti kezdeményezéseit komplex módon megfogalmazza és azt a hivatalba lépő kormány programjához felajánlja.

Javaslatainkat, elvárásainkat a jogalkalmazók, a közszolgáltatást megvalósítók *(vezetők és beosztott munkatársak)* szempontjából fogalmazzuk meg, melyet röviden **összegeztük** *a dokumentum végén.*

I. A HUMÁN KÖZSZOLGÁLATI RENDSZER MŰKÖDÉSÉNEK JELLEMZŐI

1.1 Az utóbbi években ellentmondásosan **alakultak a közszolgálati feladatellátás humánpolitikai, szervezeti és javadalmazási feltételei.** A közszféra finanszírozásának szűkítése miatt, minőségileg nem javult a közszolgáltatások színvonala, és általában romlott az abban dolgozók életminősége.

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

1.2 Az elmúlt években (*részben a szakszervezeti bérharc eredményeként*) a közszféra **minden ágazatában történtek** – különböző időpontokban és különböző mértékben – **bérintézkedések.** Ennek ellenére a helyzet azért nem javult, mert nem történt meg a szintre hozás, és nem garantált a bérek reálértékének megőrzés. Így ezek összhatását tekintve sem eredményezhették a közszolgálatban dolgozók számára érzékelhető általános jövedelemnövekedést.

Országos jelentőségű, rendszer szintű bérintézkedés két területen volt:

- az egészségügyben az orvosi bérek rendezése
- a közoktatási intézményekben (*részben Európai Uniós 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 kisegítő, technikai és adminisztratív dolgozói, és máig rendezetlen az egészségügyi szakdolgozók bérügye.

1.3 A közszolgálatban dolgozók helyzetét – *a tartósan alul finanszírozott állapoton túl* – **súlyosbították a kormány, mint munkáltató foglalkoztatáspolitikai törekvései.** A kormányzati kommunikációban tartósan vezető téma volt a közszolgálati 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. Az intézkedések következményeként a szakmai kontroll szerepe jelentősen gyengült a döntéshozatal során. **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.**

1.4 A közszolgálat egészében is, de különösen az állami közigazgatási, közhatalmi munkahelyeken dolgozók **azzal a nyílt jogállási jogszabályokban is rögzített munkáltatói igénnyel szembesültek,** amely – *a joggal elvárható kormányzati-, önkormányzati lojalitáson túl* – a **feltétlen politikai igazodást is megkövetelte.**

Ennek is tulajdonítható, hogy a közszolgálati 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 érdekképviseleti működést, gátolta a szervezkedés szabadságát, amely ellentétes a nemzetközi egyezményekkel és más jogszabályi követelményekkel.

II. FOGLALKOZTATÁS KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONY

2.1 Az elmúlt másfél évtizedben 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.

2.2 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 közszolgálatban a törvényes munkabeszüntetést.** Különösen az okoz gondot, hogy semmiféle szankciója nincs, ha a **munkáltató, vagy a kormány nem tárgyal** a sztrájkot kezdeményezőkkel. **Nekünk nem a munkabeszüntetés a célunk, hanem a sztrájkkövetelés eredményes megvalósulása. Újra kellene tárgyalni a** kormány és az érintett szakszervezetek közötti **megállapodást a** köztisztviselők, kormánytisztviselők **sztrájkjog**ának **gyakorlásáról**.

2.3 Lényegében szétesett a közszolgálati jogállási szabályozás. **A korábbi** – *alapvetően **két osztatú*** (*közalkalmazotti, köztisztviselői*) – **rendszert** a 2010-ben megjelent Kjtv. (létrehozva a kormánytisztviselői jogviszonyt), a 2012-ben a köztisztviselői törvényt (Ktv.) felváltó Kttv. (közszolgálati jogviszony), majd 2016-tól az Áttv. (állami szolgálati jogviszony) és végül 2019-től a Kit. tv. (kormányzati szolgálati jogviszony) illetve a Küt. tv. (közszolgálati jogviszony) hatályba lépése **végképp felszámolta.** A korábban több százezer közszférában 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 közszolgálati ethosznak**, **nevezetesen a kiszámíthatóság, a biztonság és a stabilitás követelményének.**

- mindenhol rendkívül erős az irányító hatóságtól *(személytől)* való függés,
- egyetlen szabályozás sem garantál jogszabályi alapú előmenetelt vagy foglalkoztatási biztonságot,
- a helyi *(vagy központi)* munkáltatói intézkedésnek sem korlátja, sem kontrollja nincs,
- lényegében megszűnt a szenioritás,
- a képesítési követelmények fellazításával leértékelődött a tudás,
- a keresetek növekedése még az infláció követését sem biztosítja.

Mindezek miatt **megszűnt a közszolgálati komparatív előnyök rendszerszintű szabályozása.**

Az MKKSZ a közszolgálati alapértékeket érvényesítő, a tudást, a szakmai teljesítményt elismerő, a munkavállalók szabadságát és egyenrangúságát garantáló új közszolgálati munkajogi szabályozás megteremtését kezdeményezi.

2.4 Az újraépítés lehetőségei

Az átalakítás és az újra szabályozás első lépéseként ezt az áttekinthetetlen és működés képtelen jogi helyzetet kell megszüntetni.

Vissza kell térni a közszolgálat klasszikus értékeihez.

Olyan törvényeket kell alkotni, amely mind az alkalmazási feltételek, mind a működés, és mind a javadalmazás, az egyéni bérmeghatározás vonatkozásában érvényesíti a normatív garanciákat és a változó értékeket.

2.4.1 Normatív garanciának kell tekinteni:

- a képesítés és a végzettség szerinti differenciált bérezést *(pl. a diplomás bérminimum bevezetésével),*
- a munkatapasztalat alapján történő kötelező előre lépés *(2-3 évenként), figyelembe véve a mindenkori nyugdíjkorhatárt is.*
- a beosztással és a felelősséggel járó többletmunka elismerése,
- a teljesítmény szerinti, kontrollálható differenciálás.

2.4.2 Az intézményi működés önállóságának és a helyi feltételek figyelembevételének lehetőségével biztosítani kell – *az európai uniós irányelveknek megfelelően-* **a helyi kollektív megállapodások megkötésének lehetőségét.**

Az a gyakorlat, amely szerint a közszféra szakmai törvényei *(egészségügy, oktatás, kutatás, szociális ellátás, kulturális*

szolgáltatás) tartalmaznak munkajogi, munkaügyi rendelkezéseket is önmagában nem kifogásolható.
Ugyanakkor a közszolgálati foglalkoztatás közös jellemzője a **közfeladat ellátás**. Az eltérő szakmai követelményekkel együtt ezt a jellemzőt kellene érvényesíteni a munkaügyi szabályozásban is. Tehát alapkövetelménynek tekintendő, hogy a közfeladatot ellátó munkavállaló **elsősorban a közérdeknek**, **a törvénynek alárendeltje és nem** – *esetenként elsődlegesen csak a politikai akaratot megvalósító* – a **helyi munkáltató kiszolgáltatottja.**

2.4.3 A kollektív megállapodások (szerződések) lefedettségének növelését szolgáló lehetséges intézkedések

A humán közszolgálat meghatározó ágazataiban (*egészségügyi és szociális – oktatási – közigazgatási – rendvédelmi - kulturális és művészeti*) a rendszerváltás óta eddig sem volt jelentős a kollektív megállapodások (kollektív szerződések) lefedettsége.

Részben a közhatalmi területek *(közigazgatás, ügyészség, bíróság, fegyveres testületek*) alkotmányos kötelezettsége és a munkavégzés sajátosságai miatt törvény tiltotta (tiltja meg) a kollektív szerződés kötését, tekintet nélkül arra, hogy az adott munkaszervezeten belül milyen munkamegosztás van. *(pl. az nem vitatható, hogy a bírák esetében nem beszélhetünk kollektív szerződés lehetőségéről, a jogszabály azonban a teljes bírósági szervezetben kizárja a kollektív szerződést azok esetében is, ahol ennek nem látszik célszerű indoka.)*

2.4.4 Tehát **a lefedettség növeléséhez a jelenlegi jogállási és/vagy szervezeti törvényeket kell felülvizsgálni.** Részben vagy teljes egészében biztosítani kellene egy-egy munkaszervezetben a kollektív szerződéskötési jogosultságot.

2.4.5 Létre kell hozni a szerződéskötésre alkalmas munkáltatói partnereket.

A közszférában ma igen jelentős területeken a törvény által nevesítetten munkáltató a kormány.

A kormány nem jogképes, tehát szerződéskötésre nem alkalmas. Biztosítani kellene olyan munkáltatót, amely viszonylagos *(vagy bizonyos ügyekben teljeskörű)* munkáltatói jogosultsággal *(és forrásokkal)* rendelkezik, ezáltal képes a szerződéskötésre. A kormányzati igazgatás struktúrájának átalakítása szükséges önálló rendelkezési jogokkal felruházott szakminisztériumokkal. Biztosítani szükséges a szakmapolitika szerint való önállóságot, és anyagi eszközökkel való rendelkezést az irányító tárcák működése során (többek között az egészség, és szociális terület, önkormányzati irányítás, környezetvédelem beleértve a természet-, és épített környezet, örökség-védelem, valamint a jelentős hatótényezőkkel (zaj, hulladék) foglalkozó kontroll tárcáit. A gazdasági szervezetek által bevezetett minőségirányítási rendszer kiépítése a kormányzati igazgatási területen feltétlenül szükséges.

2.4.6 A kollektív megállapodások (*szerződések*) szempontjából is döntő fontosságú az intézmény irányítás és intézmény fenntartás gyökeres átalakítása. A jelenlegi igen erősen centralizált és rugalmatlan irányítási rendszer olyan nagyságrendeket jelent, amely képtelen a helyi sajátosságokat és a helyi igényeket figyelembe venni.

Első lépésként rendezendő az önkormányzati és az állami fenntartású intézmények pontos meghatározása.

Az önkormányzatok esetében rendkívül differenciált a helyzet, ugyanis a jelentős saját forrással és sok intézménnyel rendelkező nagy önkormányzatok ma is képesek lennének szerződéskötésre.
A kistelepülési, gyenge adóerő képességgel rendelkező önkormányzatok esetében csak társulásos formában képzelhető el bármilyen kollektív megállapodás.

2.4.7 A közszolgálat valós személyi, szervezeti és intézményi igényeinek megfelelően, **a digitalizáció** és a **mesterséges intelligencia** fokozatos „térnyerésének" figyelembevételével kellene a közszolgálati munkajogot újra írni.

A munkaügyi szabályozás lényegi átalakítása a Munka törvénykönyvének **általános munkaügyi kódexé történő átalakításával kezdődhet.**

Az elfogadhatatlan, hogy létezik egy általános munka törvénykönyv és attól eltérő – *az érintett munkavállalók számára* – hátrányosabb szabályozás érvényesül a közszférában. Korábban is az volt a helyzet, hogy a közszolgálati szabályozás csak olyan speciális rendelkezéseket tartalmazott, amely kifejezetten a munkavégzés jellegéből adódik *(pl. fegyveres szolgálat).*

Az MKKSZ célja változatlanul az, hogy az Európai Szociális Charta és Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) normáinak megfelelő, **a munkavállalói jogosítványokat visszaadó új Munka törvénykönyve megalkotására kerüljön sor.**

2.4.8 Megfontolandó egy általános közszolgálati munkaügyi szabályozás megalkotása is. (*Erre már volt próbálkozás 2004-2005-ben az un. egységes közszolgálati törvény létrehozása során.)*

Ez jelenthetné minden önálló szakmai területre vonatkozóan az általános közszolgálati munkaügyi szabályozás közös tartalmát. Függetlenül attól, hogy az elkülönült szakmai törvények milyen „speciális" szabályokat tartalmaznak.

2.4.9 A közigazgatásra vonatkozóan vissza kell térni – *az alapvető rendelkezések tekintetében* – a közös (állami és önkormányzati) szabályozáshoz. Ez biztosíthatja az átjárhatóságot és a szakmai követelmények egységes érvényesülését

2.9.10 A közigazgatásban dolgozók megbecsülése érdekében **elvárjuk** a teljes közigazgatási területre – az MKKSZ kezdeményezése alapján1997-től bevezetett és a kormány által 2016-ban az MKKSZ sztrájkharca miatt elvett – **Közszolgálati Tisztviselők Napja, mint munkaszüneti nap visszaállítását** is.

III. KÖZSZOLGÁLATI KERESETPOLITIKA
Életminőség javítása

3.1 A magyar munkaerőpiacon általánosan érvényes kötelező legkisebb munkabérek – *minimálbér és a szakmunkás bérminimum* – a még formálisan meglévő közszolgálati bértáblák teljes rendszerét lefedi. Ennek következtében a közszolgálati munkavállalóknak általában több, mint 90 %-a nem a rá irányadó illetményrendszer illetménytételét, hanem a kötelező legkisebb munkabért 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 az „állandó" helyzet, 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. **Bevezetése** – *jövedelemnövelő hatásán túl* – **erősítené a tanulás fontosságát, növelné a tudás társadalmi presztízsét, erősítené a szakmaiságot.**

Elfogadhatatlan az is, hogy a 2008-ban megállapított 38.650 Ft-os **köztisztviselői illetményalap** 2026-ban nagykorú lett, hiszen **18 éve változatlan**! **Elvárjuk ennek** legalább az azóta mintegy 120-125 %-os inflációval történő **kiigazítását!**

3.2 A közszolgálati szakszervezeteknek részvételi lehetőséget kell biztosítani a hazai, kötelező legkisebb munkabérek meghatározására vonatkozó bértárgyalásokon. Kezdeményezői és tevékeny részesei vagyunk az **európai minimálbér-irányelv** megvalósításának és hazai bevezetésének. Ettől azt várjuk, hogy a magyar minimálbér fokozatosan eléri azt a mértéket, amely a megélhetési minimum életfeltételek forrásául szolgál, de legalább a bruttó átlagbér 50 %-át. Az tarthatatlan, hogy a hazai minimálbér – *az EU 27 tagállamában* – a 26. helyen áll.

Külön nehézséget jelent az a körülmény, hogy a – *szakszervezeti konföderációk hallgatólagos egyetértésével* – a kormányzat kizárja a közszolgálati szakszervezeteket a kötelező legkisebb munkabérek megállapításáról szóló tárgyalásokból. Ez azért hátrányos, mert a megállapított kötelező legkisebb munkabéreknél nagyobb finanszírozást az állam nem bocsát rendelkezésre.

3.3 Súlyos társadalmi-, és bérpolitikai következménye van annak a kormányzati álláspontnak, amely szerint hazánk tőkevonzó képességét az olcsó munkaerő jelenti. Emiatt rendkívül alacsony a magyar munkaerő díjazása, és a versenyszféra bérnyomását a közszolgálati területen csillapítják. **Olyan kormányzati humánstratégiát és bérpolitikát**

követelünk, amely nem maradékelven, hanem előre tervezett és kiszámítható módon 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 alapértékeit: a kiszámíthatóságot, az értékállóságot, és a szakmai teljesítményen alapuló garantált előmenetelt. Vissza kell állítani az életpályákat tartalmazó bérrendszert!

3.4 Általános szabályként kötelező legyen érvényesíteni „**az egyenlő munkáért egyenlő bér"** elvét nem csak nemek közötti egyenlőségre, hanem a területi különbségekre is tekintettel. A közszférában történő foglalkoztatás esetében – *a közérdekűség miatt* – a munkaerőpiaci hatások csak korlátozottan érvényesíthetőek.

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.

A közszolgálati munka megbecsülése érdekében **elvárjuk a** – 1992-től létező, de a 2008. évi válság miatt megszüntetett – **13. havi illetmény** visszaállítását is.

3.5 A közszolgálati munkavállalók részéről is fontos igénnyé 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 – továbbá a veszélyes munkakörökben végzett munka - miatt a védelem biztosítása munkáltatói feladat. **A veszély vállalásáért pedig többletdíjazás jár.**

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

Az adókedvezmények kiiktatása a béren kívüli juttatásokat leértékelte, és a szabályozás is ezt szolgálta. A munkáltatók mozgástere megszűnt. 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.

3.7 Nyugdíjasok helyzetének javítása

A közszolgálati keresetpolitika jelentősen befolyásolja azt a nyugdíjat, melyet a **nyugdíjba vonuló** közszolgálati dolgozók kapnak. Ezután a közszolgálati nyugdíjas osztja a többi nyugdíjas sorsát, melyet számos probléma terhel. Ezek közül kiemelhető, hogy a jelenlegi inflációt követő nyugdíjkorrigálási gyakorlat ugyanis azon a szinten fagyasztja be a nyugdíjas életszínvonalát, amelyet a nyugdíjba menetele alkalmából elért. Ez azt eredményezte, hogy a 2010 utáni 16 évben a **nyugdíjak értéke leszakadt a keresetek értékétől**. A helyzetet jellemzi, hogy míg 2010-ben az átlagnyugdíj az átlagkereset 75 százaléka volt, most a 13. havi nyugdíjjal együtt sem éri el annak 60 százalékát.

Jelentős feszültséget okoz az is, hogy a nyugdíjmegállapításkor a keresetek növekedésével valorizált új nyugdíjak jelentősen magasabbak az előzőleg megállapított nyugdíjaknál. Így **a régebb óta nyugdíjasok nyugdíja folyamatosan szakad le a friss nyugdíjasok nyugdíjától**. Ebben **a kettős elszegényedési csúszdában részesülnek a közszolgálat nyugdíjasai** is. Az országos nyugdíjas szervezetek, melyben az MKKSZ nyugdíjasai is aktívak, évek óta **követelik, hogy a nyugdíjak évenkénti korrigálásánál vegyék figyelembe az infláció mellett a keresetek emelkedését** is. Erre lenne forrás is, mivel a magyar GDP-nek csak 7,5%-át költik az öregségi nyugdíjakra, miközben az uniós átlag majdnem 11%. **Elvárjuk, hogy a jövőben a nyugdíjasok is részesüljenek az életszínvonal emelkedéséből!**

3.8 Vonzóvá kell tenni a közszolgálati foglalkoztatást a fiatalok számára.

Ma a közszolgálati munkavállalás – elsősorban az alacsony keresetek és a kiszámíthatatlan előmenetel miatt – nem vonzó a fiatalok számára. Az elmúlt másfél évtizedben **megszűnt minden olyan komparatív előny**, amely miatt a kevesebb fizetés ellenére is vállalható lenne a fiatalok számára a köz szolgálata. Ilyen előny lehetne a rugalmas és az otthoni munkavégzés, teljesítményalapú előmenetel, objektív szempontok alapján történő teljesítményértékelés stb. Az MKKSZ azt a célt tűzi ki, hogy **építsük újra fokozatosan a korábbi pályavonzást**, hogy biztosítható legyen a munkahelyen a generációk együttes munkája.

IV. SZOCIÁLIS PARTNERSÉG ERŐSÍTÉSE ÉS A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD FEJLESZTÉSE A KÖZSZFÉRÁBAN

4.1 Magyarországon a rendszerváltást követően a munka világára vonatkozó jogszabályok (*törvények, rendeletek*) folyamatos változásával együtt a szociális párbeszéd, az érdekegyeztetés intézményei is kialakultak. 1990 és 2010 közötti *(mintegy húsz éves időszakban)* teljeskörűvé vált az

érdekegyeztetés fórum rendszere és felölelte a munkaviszonnyal kapcsolatos tárgykörök (szinte) teljes körét.

4.2 A jelenlegi helyzet.

Megszűnt az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT), és ezzel Magyarországon megszűnt a teljeskörű makroszintű érdekegyeztetés.

Jelentősen változott a jogalkotásról szóló törvény is. Lényegében megszűnt, vagy formálissá vált a munkavállalói speciális érdekegyeztetés. Az elektronikus, általános „társadalmi" érdekegyeztetés (*véleménynyilvánítás*) követhetetlen, kontrolálhatatlan és kizárja az érdemi vitát és a párbeszédet. Az egyik napról a másik napra vagy az éjszaka folyamán megjelenő jogszabálytervezetek esetében ez még formailag sem biztosítható.

2012-ben – *lényegében OÉT pótló szándékkal* – létrejött a versenyszféra és a kormány konzultációs fóruma (VKF). Válogatott szereplőkkel és igen korlátozott hatáskörrel. Feladata elsősorban az évenkénti minimálbér és bérminimum megállapodás, valamint a versenyszférára érvényes bérajánlás kiadása. Az állami költségvetés ügyeivel, adó és jövedelem politikával, általános szociális és életszínvonalat érintő kérdésekkel ennek a testületnek sincs lehetősége foglalkozni.

A közszolgálat területén – az államszervezet átalakításával – megszűnt a megyei fórum rendszer, a központosítás következményeként – a szakszervezeti jogok jelentős csonkításával – pedig elhalt a munkahelyi érdekegyeztetés.

Formálisan megmaradt az **Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács** (OKÉT). A tárcaszintű érdekegyeztető fórumok egy része (*külön indoklás nélkül)* megszűnt.

Tény az, hogy az elmúlt másfél évtizedben sem az OKÉT-ban, sem a jogállási fórumokon, **semmilyen** témakörben **megállapodás nem jött létre.**

Összefoglalva megállapítható, hogy a közszolgálati érdekegyeztetés valamennyi fórumán (*országos jogállási tárcaszintű*) érdemi párbeszéd nincs. A kormányzat az egyoldalú – *sok esetben utólagos* – tájékoztatás helyszínének tekinti azokat.

4.3 Az újraépítés lehetőségei

A közszolgálati érdekegyeztetés *(elkülönült*) struktúráját tekintve **3 szint működtetése eredményes lenne.**

Első szint: Országos Közszolgálati Érdekegyeztetés a mai OKÉT érdemi szerepével.

A második szint: A szakmai, szakágazati struktúrának megfelelő intézményrendszer:

Tehát:

- egészségügyi,
- közoktatási,
- szociális ágazati,
- kulturális és művészet ágazati,
- közigazgatási,
- honvédelmi, rendvédelmi
- környezetvédelmi

ágazati, szakágazati érdekegyeztető rendszer, kollektív megállapodási jogosultsággal.

Harmadik szint: Munkahelyi érdekegyeztetés. Ehhez szükséges a részleges gazdasági önállóság és a saját tevékenységhez kapcsolódó bevétel helyben tartása.

V. JAVASLATOK A SZAKSZERVEZETEK MEGERŐSÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ INTÉZKEDÉSEKRE

Az elmúlt másfél évtizedben a munkavállalói *(és a munkáltatói)* érdekképviseletek társadalmi szerepe, politikai súlya jelentősen csökkent.

5.1 A változtatás alapvető feltétele annak elfogadása, hogy a parlamenti hatalom nem korlátlan. Gyakorlati igazolása szükséges annak, hogy a szervezkedési szabadság nem csak jog, hanem valós lehetőség, és a munkavállalói (*munkáltatói*) érdekképviseletek a demokratikus jogállam nélkülözhetetlen partnerei.

5.2 Szükséges lenne, hogy a nemzetközi egyezményekkel összhangban a kormányzat **„szimbolikus gesztusokkal" is juttassa kifejezésre** a munkavállalói érdekképviseletek elismertségét, és kontroll szerepének fontosságát (*pl. részvétel szakszervezeti eseményeken, nyilvános párbeszéd kiemelt társadalompolitikai ügyekről).*

5.3 Kiemelten fontos az érdekképviseleti szerepek és felhatalmazások pontos elhatárolása. A jelenlegi gyakorlat szerint – a részben önkéntesen, részben hatalmi intézkedésre létrehozott – „kamarai" érdekképviseletek szakszervezetet kirekesztő funkciókat is gyakorol(hat)nak. Nem megkérdőjelezve a kamarai érdekképviseletek létjogosultságát, de egyértelművé kell tenni, hogy munkavállalói érdekképviseletre kizárólag szakszervezetnek van jogosultsága.

A jelenlegi zilált helyzet okozza azt is, hogy szakmai szervezetek, egyesületek jelentkeznek szakszervezeti szerepkörben eljárva. Ezeket a jelenségeket is megfelelően kell irányítani, számukra is világossá kell tenni saját lehetőségeik kereteit *(korlátait).*

5.4 A szakszervezeti tagság „nem vállalása" nem feltétlen közömbösség, apátia vagy az érdekképviselettel való elégedetlenség miatt történik. Elsősorban az állami szférában *(de nem kizárt, hogy a versenyszektorban is*) a munkáltatói túlhatalom, a kiszolgáltatottság és a fenyegetettség miatt nincs szakszervezet. **A kormányzati hatalomnak** *(nyilvánvalóan elsősorban a saját maga által irányított területen)* **példát kellene**

mutatnia a szakszervezetekkel való együttműködésről, a munkahelyi szakszervezetek működési feltételeinek garantálására.

5.5 Állami közreműködéssel kell segíteni *(szabályozni)* a munkavállalói *(a munkáltatói)* érdekképviseleteknek:

- a közmédiában történő szereplés lehetőségét, és általában a nyilvános társadalmi kommunikációban való részvételt,
- a munka világával összefüggő adatokhoz történő szabad hozzáférést,
- a nagy állami programok kialakításában – már a koncepció és hatásvizsgálatok készítése időszakában – történő közreműködést,
- az országgyűlési bizottságok munkájában való érdemi részvételt

5.6 Pénzügyi (anyagi) támogatás.

Alapkövetelmény – *és az egyenjogú szociális partneri együttműködés feltétele* – az, hogy a munkavállalói *(munkáltatói)* érdekképviseletek anyagilag (pénzügyileg) függetlenek legyenek a mindenkori hatalomtól. Működésük forrását **döntően** tagjaik által önkéntesen fizetett tagdíjak biztosítsák.

Ez az alapvetés nem zárja ki azt, hogy bizonyos állami, közösségi, társadalmi feladatok *(teljes vagy részbeni)* átvállalása okán (pl. *ellenőrzés, tanácsadás, képviselet, kutatás, adatszolgáltatás, ellátás, segélyezés stb.)* a szakszervezetek **nyilvános keretek között állami forrásból, pénzügyi támogatást kapjanak.**

5.6.1 A támogatás legcélszerűbb formája (megoldása): nyilvános (hazai, EU-s és más nemzetközi) pályázatokon **való részvétel lehetősége** és/vagy támogatása. (*Ma is gyakorlat, hogy munkavállalói érdekképviselet és munkáltatói vagy más szakmai érdekképviseletek közösen vesznek részt nemzetközi programokban.)* Segítséget jelentene az is, ha olyan hazai pályázati lehetőségek nyílnának, meg amelyekre az ágazati (szakmai) szakszervezetek önállóan (*vagy más érdekképviseletekkel konzorciumban)* jelentkezhetnének.

5.6.2 Megfontolandó **az SZJA 1%-hoz történő hozzáférés lehetősége**. Az biztos, hogy komoly feszültséget eredményezne, ha a jelenlegi – *a civil szervezetek számára elérhető* – 1%-ra pályázhatnának a szakszervezetek is. Amennyiben ilyen lehetőséggel történne a szakszervezetek anyagi támogatása abban az esetben (*az egyházak és a civilek után)* egy „harmadik 1%" igénybevételének lehetőségére lenne szükség.

5.6.3 A pénzügyi támogatás leginkább tagsághoz (taglétszámhoz) kötődő – és ez által a munkavállalói értékeléssel arányos – formája **a tagdíj adómentessége lehetne**. Jelenleg a tagdíj, mint SZJA alapcsökkentő nem igazán jelentős tétel – az SZJA mértékének jelentős csökkenése, illetve a többgyerekes anyai SZJA megszűnése miatt – a munkavállalók esetében. Ha a tagdíj teljes összegével csökkenne a havi SZJA befizetés azzal, az állam elismerné azt, hogy a munkavállalónak költséget jelent saját érdekképviseletének biztosítása.

VI. AZ MKKSZ ELVÁRÁSAINAK ÖSSZEGZÉSE

Az MKKSZ az alábbiakat várja el az új kormánytól:

1. A közszolgálati alapértékeket érvényesítő, a tudást, a szakmai teljesítményt elismerő, a munkavállalók szabadságát és egyenrangúságát garantáló **új közszolgálati munkajogi szabályozás megteremtését**.

2. Az intézményi működés önállósága és a helyi feltételek figyelembevételével – az európai irányelveknek megfelelően – **a helyi kollektív megállapodások lehetőségének megteremtését.**

3. A kormány és az érintett szakszervezetek közötti, a **köztisztviselők (kormánytisztviselők) sztrájkjogának gyakorlásáról** szóló **megállapodás újratárgyalását.**

4. Az Európai Szociális Charta és Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) normáinak megfelelő, a munkavállalói **jogosítványokat visszaadó új Munka törvénykönyve megalkotását.**

5. A **Közszolgálati Tisztviselők Napja**, mint munkaszüneti nap **visszaállítását**.

6. A 2008-ban megállapított 38.650 Ft-os **köztisztviselői illetményalap** az azóta mintegy 120-125 %-os **inflációval történő kiigazítását**!

7. A közszolgálati bérezés elengedhetetlen alapértékeit: a kiszámíthatóságot, az értékállóságot, és a szakmai teljesítményen alapuló garantált előmenetelt tartalmazó és **az életpályának megfelelő bérrendszert visszaállítását!**

8. A közszolgálati munka megbecsülése érdekében **a 13. havi illetmény visszaállítását.**

9. Olyan szabályok megalkotását, amelyek tartalmazzák a közszolgálatban **dolgozók egészségének megóvásához szükséges feltételeket, eszközöket és forrásokat.**

10. Olyan nyugdíjkorrekciós rendszert, mellyel a **jövőben a nyugdíjasok is részesülnek az életszínvonal emelkedéséből.**

11. A **közszolgálati foglalkoztatás vonzóvá tételét a fiatalok számára**.

12. A **közszolgálati érdekegyeztetés újraépítését** az eredményes működés érdekében.

13. Az **SZJA 1%-hoz történő hozzáférés lehetőségének megfontolását a szakszervezetek** részére is.

14. A **szakszervezeti tagdíj adómentességének** megvalósítását.