



**MAGYAR KÖZTISZTVISELŐK, KÖZALKALMAZOTTAK
ÉS KÖZSZOLGÁLATI
DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE
(MKKSZ)
ELNÖKSÉGÉNEK BESZÁMOLÓJA
A X. KONGRESSZUSNAK**

ELŐTERJESZTÉS AZ MKKSZ X. KONGRESSZUSÁRA

Budapest, 2012. május 19.

BEVEZETŐ

AZ MKKSZ ELMÚLT NÉGY ÉVI TEVÉKENYSÉGÉNEK FELTÉTELRENDSZERE, ÁLTALÁNOS JELLEMZÉSE

1.) Hazánk társadalmi, gazdasági viszonyait az elmúlt fél évtizedben alapvetően a világméretű gazdasági és pénzügyi válság hazánkat érő hatásait mérsékelni szándékozó kormányzati intézkedések határozták meg.

A súlyosan megromlott gazdasági és költségvetési helyzetben a munkavállalói érdekek érvényesítésének lehetősége és feltétele eddig soha nem tapasztalt mértékben gyengült meg. Az ország gazdasági, pénzügyi helyzete, a mindenkori kormány ebből is levezethető közszolgálati és költségvetési politikája, a közszolgálatok állandó fenyegetettségben, az ott dolgozók félelemben tartása minden eddigi ciklusnál rosszabb körülményeket teremtett az MKKSZ érdekképviseleti és érdekérvényesítő munkájához.

Nehezítette helyzetünket, hogy **a munkavállalók és érdekképviseleti szervezeteik megosztottsága változatlan.** A szakszervezeti konföderációk közötti feszültségek, a közszolgálat különböző jogállási törvényei alá tartozó munkavállalók kívülről is gerjesztett ellentéte, az együttműködési készség és a gyakorlati szolidaritás hiánya, és esetenként a munkavállalók közömbössége általában is, de az MKKSZ esetében különösen erőteljesen rontotta az érdekképviseleti munka hatásfokát.

Az érdekérvényesítés feltételeit drasztikusan rontotta a szinte folyamatos létszámcsökkentés, az abból eredő állásvesztés fenyegetettsége, ami miatt **fokozatosan fogyott az MKKSZ taglétszáma.** Az elbocsájtástól megmenekülők sem érezhették magukat biztonságban. Az indoklás nélküli elbocsátás lehetőségének törvénybe iktatása (az alkotmánybírósági megsemmisítés ellenére) tovább növelte a munkában maradók kiszolgáltatottságát és negatívan hatott a közszolgálati dolgozók szakszervezeti akciókban való részvételi készségére.

A szakszervezeti munka feltételeit a vonatkozó jogszabályok módosítása is rontotta. A kollektív jogok csökkentek, a szakszervezetek működését befolyásoló anyagi, pénzügyi, jogbiztonsági szabályok hátrányos változása – helyi és országos szinten egyaránt - nehezítette az érdekképviseleti tevékenység eredményes megvalósítását.

2.) A rendkívüli hátrányos külső feltételek ellenére **az MKKSZ** – a 2008-ban elfogadott és a 2010-ben aktualizált érdekképviseleti programjában foglaltak szellemében – **minden törvényes lehetőséget kihasználta és alkalmazott az általa képviselt munkavállalók érdekeinek széleskörű kifejezésére.** Testületi állásfoglalások, szakszervezeti kiáltványok, országos és megyei tisztségviselőink médiaszereplései, sajtótájékoztatók, alkotmánybírósági beadványok, érdekegyeztető fórumokon történő tárgyalások, hazai és nemzetközi utcai demonstrációkon való részvétel mind-mind azt a célt szolgálták, hogy ráirányítsuk a közvélemény és az érintettek figyelmét a közszolgálat és az abban dolgozók folyamatosan romló helyzetére.

Az akcióink nem voltak eredménytelenek. Számos ténnyel, adattal és a partnerek visszajelzésével is igazolható, hogy **az MKKSZ fellépéseinek hiányában a munkavállalók a bekövetkezettnél súlyosabb érdeksérelmet és még nagyobb keresetvesztést szenvedtek volna el a közszolgálat minden területén.** Ugyanakkor a tagság (és sajnálatos módon tisztségviselőink egy része is) ezeket a sokirányú érdekképviseleti munkával és rengeteg erőfeszítéssel elért kárenyhítő eredményeket nem tartotta elegendőnek, szakszervezeti kudarcaként élte meg. Az érdekképviseleti



munka céljainkhoz képest szerény hozadékát jellemzően azok bírálták a legélesebben, akik soha, semmilyen módon nem vállaltak részt a közös munkából, s figyelmen kívül hagyták, hogy az ország milyen súlyos gazdasági helyzetében, és ebből is fakadóan a kormányzat milyen elutasító szakszervezet-politikai magatartása közepette kellett kicsikarni a legkisebb eredményt is. .

3.) Az érdekvégyesítő munkát akadályozó feltételek romlása, az eredményességet negatívan befolyásoló tényezők ellenére az MKKSZ megőrizte tevékenységének két évtizedes alapértékeit.

3.a) Szakszervezetünk az elmúlt négy év során is bizonyította, hogy konstruktív, „hiteles és sikeres” érdekképviselő. Az MKKSZ tagjai és az általunk képviselt munkavállalók tágabb közössége – az a több mint 200 ezer köztisztviselő, kormánytisztviselő, közalkalmazott és közszolgálati dolgozó, akik mindig is példamutató szolidaritást mutattak céljainkkal, törekvéseinkkel – képesek arra, hogy javaslatainkat, elvárásainkat, kezdeményezéseinket komplex módon megfogalmazzák.

Ezt bizonyította (egyebek között) az a széleskörű párbeszéd, amelyet a közszolgálati dolgozók körében a 2010. évi parlamenti választások előtt „Alkossunk együtt programot” címmel szerveztünk meg. Közel 10 ezren kapcsolódtak be az MKKSZ honlapján kibontakozott eszmecserebe, amely tovább gazdagodott azok véleményével, akik a kilenc rendezvényből álló konferencia-sorozat egyes tanácskozásain mondták el gondolataikat. Ez a közös szellemi termék volt a mi „belépőnk” a közszolgálat megújulásáról, átalakításáról szóló közszolgálati érdekegyeztetés folyamatába.

3.b) Az MKKSZ alapítói alapértékként jelölték meg a szigorú pártpolitikai semlegességet. Ezt a magatartást igen sok esetben tette próbára a mindennapi élet, de az is igazolódott, hogy a pártpolitikai függetlenség jelenti azt a védettséget, amely a kielezett magyar belpolitikai viszonyok közepette garanciát jelenthet az önállóság megtartására. E követelmény betartása ugyanakkor nem jelenthet és nem is jelentett merev elzárkózást a pártokkal való kapcsolatépítésben. Az MKKSZ kizárólag a parlamenti pártok frakcióival tart intézményes és szervezett kapcsolatot, elsősorban a törvénykezés aktuális tartalmi folyamataival összefüggésben.

3.c) Alapértéknek tekintettük az elmúlt négy évben is (a primér érdekvédelem mellett) a szakmapolitikai érdekképviselőt.

A szakmapolitikai munkáról külön összefoglaló készült, amelyet az Elnökség „beszámoló kötete” tartalmaz. Ebből annyit szükséges kiemelni, hogy ez a tevékenység volt az a feladatkör, amelyben a ciklus során hivatalban lévő három kormány mindegyikével kiegyensúlyozott és szakszerű együttműködést tudtunk kialakítani. A kormányzat és az önkormányzatok igényt tartottak a közigazgatás, a közszolgálat általános szakmaiságának fejlesztését szolgáló, a szervezetek működését, a szakmai feladatok végrehajtását segítő véleményünk, javaslataink megfogalmazására.

3.d) A beszámolási időszakban végzett munkánknak is jellemző alapértéke volt a rendelkezésre álló törvényes érdekvégyesítő eszközök megfontolt és felelős alkalmazása. A VIII. Kongresszuson elfogadott program olyan célkitűzéseket és olyan elvárásokat fogalmazott meg, amelyek (az akkori információink szerint) mind a gazdaság teljesítőképessége alapján, mind a közszolgálatban dolgozók igényeit figyelembe véve teljesíthető, **reális elvárások voltak.** Ez alapozta meg azt az érdekvédelmi, érdekképviselői munkát, amelynek keretében – a tárgyalásos érdekegyeztetésre épített stratégia elsődlegessége mellett – alkalmazott eszköz volt az utcai demonstráció, az aláírásgyűjtés, vagy a helyi sztrájk.

3.e) Az MKKSZ működésének minden időszakban kiemelt jellemzője volt a legfontosabb szakszervezeti alapérték, a teljes körű és feltétel nélküli szolidaritás. Érvényesítettük ezt konföderációs keretek között is. Ez határozta meg együttműködésünket és kapcsolatunkat a többi közszolgálati szakszervezettel. Ezt tekintettük irányadónak akkor is, amikor a közös érdekvédelem vállalása nem közvetlenül érintette a közszolgálat munkavállalóit, és a nemzetközi kapcsolatokban is ez vezérelte tevékenységünket.

I.

ÉRDEKVÉDELMI MUNKÁNK KÖZÉPPONTJÁBAN: A KÖZSZOLGÁLATI DOLGOZÓK KERESETI HELYZETÉNEK JAVÍTÁSA

1.) 2008-ban elfogadott programunk alapvető keresetpolitikai célkitűzése a közszolgálati dolgozók jövedelme reálértékének megőrzése volt. Élesen kifogásoltuk azt, hogy a 2006. évi konvergencia program befagyasztotta a közszolgálati bértarifákat. Ennek feloldására és a keresetek szinten tartásának megoldása érdekében kezdeményeztünk több évre szóló megállapodást. A teljesítményeknek jobban megfelelő bérezési gyakorlat (és bérrendszer) kialakítását és bevezetését alapvetően nem elleneztük, de csak abban az esetben tartottuk elfogadhatónak, ha olyan rendszer bevezetésére kerül sor, amelyben nyilvánosan ellenőrizhető a munkateljesítmény mérése, biztosított az ezen alapuló munkáltatói döntések érdekképviseleti kontrollja és garantált módon növekszik a többleteljesítmény elismeréséhez szükséges bértömeg.

2.) A 2007-2010. közötti időszakban felemás módon bevezetett, (részben érvényesített) ún. TÉR (Teljesítmény Értékelési Rendszer) szellemisége, gyakorlata, alkalmazhatósága idegen volt a közigazgatás számára, ezért tartottuk azt elfogadhatatlannak. Új módszer kidolgozására mind a mai napig nem került sor.

A bérezési gyakorlat és a jogi feltételrendszer az elmúlt négy évben is alapvetően az 1992-ben elfogadott (időközben többször módosított) szabályok szerint történt. Miközben e **szabályrendszer gerince** (a szolgálati idő és az iskolai végzettség szerinti alaphér megállapítás) **változatlan maradt, a keresetek alakulásában igen jelentős szerepet kaptak a különböző illetménykiegészítések, illetménypótlékok és egyéb „mozgóbér-jellegű” tényezők.** Az elmúlt 20 év során a keresetek szerves részét képezte az a közszolgálati komparatív előny, amelyet az ún. „13. havi” illetmény jelentett.

3.) A beszámolási időszakban a rendszerváltás óta legnagyobb mértékű keresetvesztés következett be a közszolgálat minden területén. A közszolgálati bértarifák (a köztisztviselői, kormánytisztviselői illetményalap, a közszolgálati bértábla illetménytétellei) 2008 óta változatlanok. 2010-ben (minden formájában) véglegesen megszűnt a 13. havi illetmény. A közigazgatási munkahelyek jelentős részében szűkült az illetménykiegészítésre jogosultak köre, illetve csökkent az illetménykiegészítés aránya. A teljesítményeket a korábbi években – eltérő arányban – átlagosan 1-1,5 hónapi bérenek megfelelő jutalommal ismerték el. **Az elmúlt 1-2 évben az MKKSZ képviseleti területén a jutalmazás szinte teljes körben megszűnt.**

A béren kívüli juttatás a közalkalmazottak körében soha nem volt törvény által garantált. A helyi költségvetések drasztikus csökkenése miatt a közalkalmazottak szinte minden szakmai területén megszűnt az egyébként is igen szerény mértékű béren kívüli juttatás.

A köztisztviselők, kormánytisztviselők béren kívüli juttatása az ún. „cafeteria” rendszerre történő átállással előbb igen szélsőségesen differenciálódott, majd egységesen csökkent.

Mindezek együttes hatásaként a 2012. évi közszolgálati keresetek reálértékének csökkenése a 2008-ashoz viszonyítva elérheti a 20 százalékot.



4.) A bemutatott helyzet kétségtelenül súlyos teher az érdekképviselési tevékenységben is. Ugyanakkor nem fogadható el, hogy ez „csak” szakszervezeti kudarc, vagy az MKKSZ érdekképviselési munkájának alacsony foka miatt alakult ki.

A „kárenyhítő” akciók nem deklarációk kiemelkedő szakszervezeti sikerként, **de az cáfolhatatlan, hogy azok nélkül még nagyobb lett volna a veszteség.**

2007-ben az Egységes Közszolgálati Sztrájkbizottság tagjaként az MKKSZ is aláírója volt annak a megállapodásnak, amely 3 évre előre garantált szolid mértékű, de érzékelhető keresetnövekedést.

2008 őszén (a 2009. évre szóló bértárgyalások keretében) már megállapodtunk a kormánnyal 4 százalékos tarifaemelésről, amelyet a gazdasági és pénzügyi világválság, ennek következtében az ország csődközeli helyzete lenullázott. Ennek ellenére – a többi közszolgálati szakszervezettel közösen – **kiharcoltuk, hogy a keresetek reálértéke 2009-ben ne csökkenjen** (év végén a közép és kiskeresetűek egyösszegű kompenzációt kaptak).

2010-ben sem volt tarifaemelés, de **elértük azt, hogy a közszolgálati munkavállalók döntő többsége** (közel 400 ezer munkavállaló) **két alkalommal azonos, egyösszegű külön juttatásban részesült.**

2011-ben és 2012-ben az egykulcsos személyi jövedelemadó bevezetésével összefüggésben **az adójóváírás megszüntetése miatt bekövetkező nettó bércsökkenést közszolgálati bérkompenzáció biztosításával sikerült megakadályozni.**

5.) Az elmúlt négy év során minden országos bértárgyaláson **kiemelt célként harcoltunk a béren kívüli juttatások megőrzéséért, és a jogosultak körének bővítéséért.** A juttatásban részesülők körét nem sikerült növelni. Ellentmondásos helyzet alakult ki azzal, hogy azonos fenntartó (önkormányzat) által működtetett munkahelyek bizonyos körében törvény által garantált juttatás jár, ugyanannál a fenntartónál működő más munkahelyeken pedig megszüntették a korábbi ellátást is. A rosszul járók érdekében felléptünk, észrevételünket a kormányzati oldalon tudomásul vették, de mintha a falnak beszéltünk volna.

6.) A 2010. évi kormányváltás után az első őszi bértárgyaláson **egyértelművé vált, hogy a ciklus folyamán jelentős keresetnövekedés nem lesz a közszférában.** Az érdekegyeztetésben is bizonytalanságot jelentett a különböző szakmai rétegeknek (egészségügy, oktatás, fegyveres és rendvédelmi szervek) beígért új életpálya rendszer és az ahhoz kapcsolódó szakmai bérrendezés. Napjainkig ezekből egy sem valósult meg, de alkalmas volt arra, hogy különböző várakozásokat keltsen és megnehezítse az egységes fellépést.

7.) A bértarifák növeléséről egyetlen alkalommal sem mondtunk le, de a költségvetési realitások ismeretében a bértárgyalásokon más – nem a közszféra egészét, de fontos, régóta megoldatlan ügyeket szolgáló – javaslatokat tettünk. A nyugdíjkorhatár növekedésével egyre nő azoknak a közszolgálati dolgozóknak a száma, akik több év óta elérték a rájuk irányadó bérezési szint legmagasabb fokát. Ezért kezdeményeztük, hogy **valamennyi közszolgálati bértarifa egységesen legalább két-három fizetési fokozattal növekedjen.** A kormányzat nem vitatta kezdeményezésünk jogosságát, és ígéretet tett arra, hogy ez 2013-tól megvalósul.

8.) A közszolgálati bérezés gyakorlatában külön gondot jelentett a közigazgatási területen az illetménykiegészítésre jogosultak körének és a bérek mértékének kormányzat által történő átértékelése. Ez elsősorban a munkaügyi szakigazgatásban okozott komoly feszültséget és keresetcsökkenést. **Ennek enyhítésére tett kezdeményezésünk nem voltak hiábavalók, de a**

korábbi helyzet megtartását a kormányzati oldal nem vállalta. A kieső jövedelmek egyszeri és szerény mértékű pótlására igen jelentős szakszervezeti forrásokat biztosítottunk.

9.) Évenként ismétlődő bérezési vitapontot okozott a kormánytisztviselők, köztisztviselők körében – a munkáltatók diszkrecionális hatáskörébe utalt – **illetményeltérítés.** A korábbi időszak jellemzően „automatikus” eltérítési gyakorlata (részben a költségvetési feltételek romlása miatt) jelentősen megváltozott. Az eltérítéseket megalapozó munkaértékelések szubjektív tartalma, esetenként a munkáltatói intézkedések ellentmondásossága igen komoly bérfeszültségeket idéz elő.

10.) A VIII. kongresszuson elfogadott programnak egyik **kiemelt célkitűzése volt a középfokú végzettségűek illetményrendszerének átalakítása,** bérezésük javítása, illetve – az összehasonlítható helyzetben lévő - köztisztviselők és közalkalmazottak közötti indokolatlan bérkülönbségek felszámolása.

A középfokúak bérrendszere nem változott, **de számukra is jelentett kedvező változást az illetményeltérítések nekik kedvező gyakorlata, illetve az önkormányzatoknál a (képviselő testületi döntésen alapuló) illetménykiegészítések rendszerbe állítása.** A köztisztviselők és közalkalmazottak közötti bérkülönbség tekintetében „áttörés” nem következett be, de a különbség – részben az egyformán romló feltételeknek tulajdoníthatóan - csökkent.

II.

LEGNAGYOBB ÉRTÉK A MUNKAHELY! AZ MKKSZ TEVÉKENYSÉGE A KÖZSZOLGÁLATI MUNKAHELYEK MEGŐRZÉSÉÉRT

1.) Az MKKSZ történetének minden időszakában az érdekvédelmi program lehangsúlyosabb törekvése **a közzolgálati foglalkoztatás stabilitásának és hosszabbtávú biztonságának megteremtéséért folytatott küzdelem volt. Soha nem képviseltük azt, hogy a létszámok változtathatatlanok, de azt mindig nagyon határozottan követeltük, hogy a foglalkoztatottak számát csak a feladatokkal összhangban lehessen változtatni.**

Az elmúlt négy év során több esetben súlyos csapás érte a közzolgálati foglalkoztatást. Erőteljes tiltakozásunk ellenére mind a három kormány hivatali idején történt (kisebb-nagyobb mértékű) létszámcsökkentés, kiszervezés, aminek következtében szinte állandóan fokozódott a munkában maradóknak kiszolgáltatottsága. A legkirívóbb lépés a kormánytisztviselők és a köztisztviselők indoklás nélküli elbocsátásának törvénybe iktatása volt. **Az Alkotmánybíróság** – kezdeményezésünkre – **megsemmisítette ezt a törvényi szabályt,** de az indoklás nélkül elbocsátottak sérelmét ez nem orvosolta.

2.) A magyarországi közzolgálati foglalkoztatás az elmúlt 20 évben **szinte folyamatosan a politikai és a gazdasági viták középpontjában állt.** A statisztikai adatok – a változó módszertan és a különböző foglalkoztatási kategóriák besorolásának módosítása ellenére – a foglalkoztatási mutatók, a nemzeti jövedelem, és a közzolgálat szolgáltatási kapacitása alapján azt mutatják, **hogy a magyar közfoglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatottakon belül az Európai Unióban az egyik legalacsonyabb szintű.**

Az MKKSZ szakmapolitikai és érdekvédelmi álláspontja a foglalkoztatás tekintetében mindig is az volt, hogy az nem csupán gazdasági, vagy költségvetési, hanem kiemelten fontos társadalompolitikai kérdés. Az államszervezet működése és az állampolgárok jogos igényeinek

megfelelően szolgáltató közintézmények fenntartása fontos versenyképességi tényező, amely egyben a lakosság közérzetét is alapvetően befolyásolja.

3.) Szakszervezetünk közel egy évtizede kezdeményezte és többször megismételte azt a javaslatát, hogy – egyfelől a foglalkoztatott létszám lehetséges csökkentése, másfelől és alapvetően az érintettek munkahelyének megőrzése érdekében – **a magyar közszolgálatban a jelenleginél sokkal szélesebb körben kellene alkalmazni az úgynevezett „atipikus” foglalkoztatási formákat.** A közszolgálatban – a hatósági jogalkalmazás kivételével – számos olyan munkakör van, amelyet *táv munkában, részmunkaidőben, osztott munkaidőben,* vagy egyéb *nem klasszikus közszolgálati jogviszony* keretében is el lehetne látni. Kezdeményezéseinket a kormányzat szakmai szintje minden esetben elfogadta, de konkrét intézkedések csak igen szűk körben történtek.

4.) A létszámcsökkentésekhez kapcsolódóan minden esetben rendkívüli egyeztetéseket kezdeményeztünk, illetve külön megállapodásokat harcoltunk ki. Ennek során számos esetben az elbocsátások arányát is tudtuk csökkenteni, és elértük azt is, hogy az elbocsátásoknál érvényesüljenek lényeges szociális szempontok. Ennek a folyamatnak egyik kiemelten fontos tényezője volt az úgynevezett „prémium évek program” (Pép.) beindítása. Ez a megoldás **több ezer közszolgálati munkavállaló számára biztosította a munkaviszony megszűnése és a nyugdíjba vonulás közötti időszak méltányos átmenetét.**

5.) Az MKKSZ minden esetben határozottan tiltakozott és minden eszközzel próbálta megakadályozni a közszférából történő kiszervezéseket. Két évtizedes alapkövetelésünk tartalmát ma is vállaljuk: **„közfeladatot csak közintézményben, közszolgálati jogviszony keretében lehessen ellátni”.** A kiszervezések káros hatása nem csak abban jelentkezik, hogy a munkavállalók elvesztik a közszolgálati státuszhoz kötődő jogi garanciákat, hanem abban is, hogy az így „privatizált” közszolgáltatások színvonala csökken, költséghatékonysága romlik, hozzáférhetősége rosszabb lesz. Mindezek miatt ennek megakadályozása nem csak az érintett munkavállalók, hanem a szolgáltatást igénybe vevő lakosság érdeke is.

6.) A létszámcsökkentések, a foglalkoztatási veszteségek - amelyek elsősorban az elbocsátottak számára okoztak szinte megoldhatatlan élethelyzetet - az állásban maradók munkaterheit is szinte elviselhetetlen mértékben növelte.

A hangzatos kormányzati érvek és a létszámcsökkentést kieroszakoló gazdasági lobbizás ellenére csak az elbocsátottak töredéke talált új munkahelyet. Az álláshoz jutottak igen jelentős része ismét a közszférában kapott munkát. A munkahelyüket elvesztők döntő többsége valamilyen ellátásba (öregségi-, előrehozott öregségi-, rokkant nyugdíj, Pép.) „menekült”, nem kevesen pedig statisztikailag eltűntek, vélhetően a szürke, vagy a fekete gazdaságban kötöttek ki.

Egyetlen létszámcsökkentést sem követett intézményi, szervezeti vagy munkaszervezési korszerűsítés. Ez azt igazolja, hogy **a munkahely megszüntetéseknek kizárólag költségvetési szempontjai voltak.** Igazolható, hogy az állásukban megmaradók ugyanazt a feladatot látják el, mint a csökkentés előtti létszám, vagy esetenként még többet dolgoznak. A közigazgatási szervek szinte mindegyikénél **intézményesült a munkáltatók által „elvárt” ingyen túlóráztatás.** A munkaerőpiac jelenlegi helyzetében a kiszolgáltató közszolgálati dolgozók ezt a „munkarendet” tiltakozás nélkül tudomásul veszik.

7.) A ciklus utolsó évének nyitánya is egy igen gyorsan végrehajtott kormánytisztviselői létszámcsökkentés volt. A korábbiaktól eltérően erről a létszámcsökkentésről csak a döntés kihirdetését követően szerezhettünk tudomást. A munkahelyi szervezetek szinte mindenhol kezdeményezték – a végrehajtásban is felelősséget vállalva – az egyeztetést. A munkáltatók kevés

kivétellel elutasították az egyeztetést. Külön említést érdemel, hogy ezúttal a korábbiakban tapasztaltnál sokkal nagyobb arányú volt az elbocsátással érintett munkahelyi MKKSZ tisztségviselők aránya. Sajnálatos módon jelentős számú munkáltató **nyíltan törvénysértő intézkedéssel** – az előzetes szakszervezeti egyetértés igénylése nélkül – **bocsátott el „védett” MKKSZ tisztségviselőket.**

Szakszervezetünk törvényi kötelezettségének megfelelően a törvénysértő munkáltatói intézkedésekkel kapcsolatban az illetékes bíróságnál pert kezdeményezett.

Felelős részt vállaltunk a Kormány által kezdeményezett „Karrier-Híd” program megismertetésében, tagjai vagyunk a program monitoring bizottságának. **Az általunk képviselt munkavállalók érdekében mindent megteszünk azért, hogy ez a program eredményes legyen és a lehető legtöbb elbocsátott munkavállaló álláshoz jusson.**

III.

A KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONY TÖRVÉNYI SZABÁLYOZÁSA – AZ MKKSZ SZEREPE A KÖZSZOLGÁLATI MUNKAJOG ÁTALAKÍTÁSÁBAN

Az MKKSZ két évtizede következetesen képviselte azt az álláspontját, amely szerint markánsan különböznek egymástól a versenyszféra, a magánfoglalkoztatás és a közzolgálat munkaviszonyai.

1.) Az előző országgyűlési ciklusban **széleskörű és hosszantartó vita bontakozott ki a közzolgálati szabályozás egységesítéséről.** Ebben a kérdésben az MKKSZ markánsan képviselte azt a tagsági véleményt, hogy **az egységesítés nem jelenthet „lefelé nivellálást”.** Ez az álláspont szándékos, vagy téves értelmezés miatt számos helyen úgy rögzült, hogy az MKKSZ harcolt az egységesítés ellen. Ez az állítás nemcsak azért hamis, mert az MKKSZ tagságának jelentős aránya közalkalmazott, hanem azért is, mert az egységesítés elsősorban az önkormányzati területen jelenthetett volna megoldást arra az ellentmondásra, amely a fenntartó (működtető) önkormányzat (és annak hivatala) és az irányított intézmények (és azok személyi állománya) között szinte kezdettől fogva fennállt. **Az MKKSZ-nek** – szerveződése és képviseleti felelőssége okán – ma is **elemi érdeke a hagyományos köztisztviselői, közalkalmazotti ellentét megszüntetése,** de legalább a megkülönböztetés lényeges csökkentése.

2.) 2010 májusában a választások után, de még a kormányváltás előtt **a parlament** először lényeges pontokon (kötelező pályázat, versenyvizsga eltörlése) módosította a köztisztviselői törvényt, majd – alkotmánymódosítás után, önálló képviselői indítvány alapján – **új törvényt alkotott a kormánytisztviselők jogállásáról. E törvény** – a munkavállalók szempontjából a leglényegesebb hátrányos intézkedésen, az indoklás nélküli elbocsátáson túlmenően – **számos további visszalépést jelentő szabályt tartalmazott:** egységesen két hónap lett a felmondási idő, változott a jubileumi jutalomra jogosító idő. A parlament törvényt alkotott a közzolgálati végkielégítések 98 százalékos megadóztatásáról is.

Azonnal kapcsolatot kerestünk a kormányzó politikai erővel, részt vettünk a törvények parlamenti bizottságok előtt történő tárgyalásában, kezdeményeztük az Országos Közzolgálati Érdekegyeztető Tanács és a Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács összehívását. Egyeztetést javasoltunk a parlament kormánypárti frakciónak. Mindez **nem volt eredménytelen, kisebb mértékű változások az eredeti elképzeléshez képest történtek, de a Kormány a leglényegesebb pontokon nem engedett.**

Az Alkotmánybíróság mind az indoklás nélküli elbocsátás, mind pedig a 98 százalékos adó eltörlésére vonatkozó indítványunknak helyt adott. Az utóbbit a parlament az Alkotmánybíróság

megsemmisítő döntése után ismét megszavazta és egyben kizárta azzal kapcsolatban az Alkotmánybíróság felülvizsgálati jogát.

3.) A közszolgálati munkajog „paradigma váltását” fenntartásokkal fogadtuk. Álláspontunk szerint a civil és a fegyveres közszolgálat munkajogi szabályainak egységesítése vagy közelítése számos vonatkozásban aggályos lehet. A fegyveres közszolgálat szigorú személyi hierarchiája, az egyszemélyi parancsnok felelősségi elve, a parancs-utasításos rendszer a civil közszolgálat számára nem lehet irányadó.

A közszolgálati tisztviselőkről szóló új törvény (Kttv.) jellemző tartalma szinte minden tekintetben a szigorítás és a munkavállalói kiszolgáltatottság fokozása. Ez a változás akkor is kifogásolandó lenne, ha az új szabályokat csak az újonnan belépők esetében kellene alkalmazni.

A „visszamenőleges érvényesítés” hosszabb távon ronthatja a közszolgálat iránti érdeklődést. Álláspontunk szerint **az ország jelenlegi gazdasági, költségvetési helyzete nem a közszolgálatok elbizonytalanítását, hanem erősítését indokolná.** Nem látjuk indokát annak, hogy a közszolgálat alapvető jellemzői a „kiszámíthatóság”, a „stabilitás”, a „biztonság”, az „érdemeken alapuló előmenetel” miért ne érvényesülnének.

Az MKKSZ a hatályos Alaptörvény vonatkozó rendelkezéseit érvényesítve együttműködésre törekszik a közszolgálat munkáltatóival. Ezen együttműködés jegyében tekinti kötelességének, hogy a Kttv. általa alkotmánysértőnek tartott rendelkezései (pl. a bizalomvesztés) alkotmányossági felülvizsgálatát kezdeményezze.

4.) A munka világában érvényesülő koncepció váltás leglényegesebb megnyilvánulása az új munkatörvénykönyv elfogadása. Az MKKSZ álláspontja szerint elfogadhatatlan az új munkatörvénykönyvének azon irányultsága, amely szerint a munkaviszony jogi normáit a polgári jogviszony szabályaival azonos, vagy ahhoz közeli tartalommal lehet megállapítani. Nem vitatva azt a célkitűzést, hogy a munkaerőpiac legyen rugalmasabb és szolgálja még jobban a versenyképességet, mert **a munkahelyteremtés és a szélesebb körű foglalkoztatottság munkavállalói érdek is,** de aggályosnak tartjuk a munkáltatói „önkény” érvényesülésének lehetőségét, a munkahely elvesztésétől féltő munkavállalók kényszerű alkalmazkodásából eredő kockázatokat. Meggyőződésünk, hogy **új munkahelyeket nem a munkavállalók kiszolgáltatottsága, hanem a jól működő gazdaság, a jól szervezett piac és a versenyképes termékek gyártása teremthet.**

IV.

PARTNERSÉG AZ ÉRDEKEGYEZTETÉSBEN, EGYÜTTMŰKÖDÉS A SZÖVETSÉGESEKKEL

Az MKKSZ az elmúlt négy évben is kiemelkedő aktivitással vett részt az országos, az ágazati és a munkahelyi érdekegyeztető intézmények, munkájában. A makroszintű érdekegyeztetés valamennyi fórumának – közvetve, vagy közvetlenül – meghatározó részese és megkerülhetetlen szerepet tölt be a munkavállalói oldal képviselőjében.

1.) A 2010. évi kormányváltást követően a makroszintű érdekegyeztetés rendszere gyökeresen átalakult. Az MKKSZ konföderációján – a Szakszervezetek Együttműködési Fórumán – keresztül képes kapcsolódni a Nemzeti Gazdasági Társadalmi és Szociális Tanács (NGTT), és más különböző célú és hatékonyságú országos fórumok munkájába.

Az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) munkája – az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) megszűnésének következtében – felértékelődött. A tárgyalandó témák köre szükségszerűen bővítendő, ugyanis a költségvetési szektorban dolgozó – a magyar munkavállalók

1/5-ét jelentő – alkalmazottaktól sem lehet elvitatni azt, hogy például országos adó- és jövedelempolitikai kérdésekben, vagy például szociális-, egészségügyi- és nyugdíjügyekben ne mondassák el véleményüket.

2.) Az országos közszolgálati érdekegyeztetésben szinte soha nem látott nehézségekkel kellett szembe nézni. Az elmúlt négy év során szinte minden esetben az OKÉT napirendjén volt a foglalkoztatás csökkentésének kivédése, a keresetek szinten tartásának megőrzéséért folytatott küzdelem, a közszolgálati jogállási törvények munkavállalók szempontjából hátrányos tartalmának megakadályozása. A világgazdasági válság hatása és a kormány gazdaságpolitikai hibái következtében költségvetési krízis alakult ki. Az így született kormányzati intézkedések kedvezőtlen hatásait számos esetben sikerült lényegesen mérsékelni. A munkavállalói oldalnak voltak alternatív javaslatai, konstruktív kezdeményezéssel képes volt az elkerülhetetlen változások, megvonások súlyát enyhíteni. Ezekben a folyamatokban az MKKSZ-nek - a partnerek által is elismerten, - kiemelkedő szerepe volt.

3.) A közigazgatási érdekegyeztetés fórumai (Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács (KÉT) és az Országos Önkormányzati Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács (OÖKÉT) **az elmúlt négy évben – eltérő hatékonysággal, de – mindvégig folyamatosan és rendszeresen működtek.** A 2012. március 1-jétől hatályos új törvényi szabályok szerint megszűntek ezek az érdekegyeztető tanácsok, helyüket és szerepüket az egységes képviselőket biztosító Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum (KEF) veszi át. A KEF szervezeti rendjét és működését szabályozó megállapodás tervezetét – partnereivel együttműködve – az MKKSZ dolgozta ki, és szakszervezetünk a jövőben is meghatározó szerepet kíván betölteni e fórum munkájában.

4.) Az MKKSZ – a programjában deklarált célkitűzésének megfelelően – kiegyensúlyozott és kölcsönös előnyökkel járó kapcsolatot épített ki és tartott fenn minden olyan hazai szakszervezettel, országos konföderációval, amely a szolidaritás és az egyenjogúság alapján érdekelt az együttműködésben. Szakszervezetünk kiemelten érdekelt a költségvetési szektorban működő szakszervezetekkel történő összefogásban, így a **Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEF)** tagszervezeteivel való kiegyensúlyozott kapcsolatok és az együttműködés erősítésében. **Az MKKSZ mint a SZEF alapító tagszervezete minden eszközzel részt vállalt – és a jövőben részt vállal – a SZEF erősítésében,** programjának formálásában és megvalósításában. Konföderációnk érdekvédelmi célkitűzéseit az MKKSZ saját programjaként értelmezi és értékeli, és úgy tekinti, hogy annak megvalósításáért az MKKSZ tagjai is érdekeltek harcolni. A SZEF identitás tudatosítása tagjaink körében az MKKSZ saját szervezeti erejének növelését is eredményezi. Az elmúlt időszak történései még inkább nyilvánvalóvá teszik, hogy **a szakszervezeti széttagoltság erővesztéssel jár, és tartós érdekképviselői eredményt csak a szorosabb szervezeti és akcióegység teremthet.**

5.) Az MKKSZ programjában vállalta, hogy az azonos szakmai körben szerveződő Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezetével és a Közszolgálati Szakszervezetek Szövetségével rendszeresebb és összehangoltabb együttműködést alakít ki. Célul tűztük ki azt is, hogy az MKKSZ saját autonómiájának korlátozása árán is érdekelt a három érdekvédelmi szervezet szervezeti egységének megteremtésében.

Az együttműködés érzékelhetően javult. Ezt igazolják a közös rendezvények, az OKÉT-ben, a KÉT-ben a közös képviselő, a kormányzati szervek irányában az együttes fellépés, az egyeztetett jogorvoslati akciók, a közös alkotmánybíróági beadványok. A szervezetek egyesítésében azonban – a deklarációkon túl – értékelhető gyakorlati lépések nem történtek.

6.) Az MKKSZ közel egy évtizede tagja a Független Szakszervezetek Európai Konföderációjának (CESI). **Ez a nemzetközi szervezet** – amely politikájában semleges, de elkötelezett a keresztény és a konzervatív értékek mellett – **igen jelentősen segítette az MKKSZ tevékenységét**. A napi munkában hasznosítható magas szintű, rendszeres információk biztosításával, a CESI Európa Akadémia egyes képzési és konferencia programjaival közvetlenül is hozzájárult az MKKSZ törekvéseinek és hazai érdekvédelmi munkájának támogatásához.

V.

A KORSZERŰ, HATÉKONY ÉS SZAKSZERŰ ÉRDEKVÉDELEM FELTÉTELE A ”HITELES ÉS SIKERES” SZAKSZERVEZET

Az MKKSZ eddigi történetében mindvégig kiemelt célként szerepelt a működés demokratizmusának erősítése, a szervezeti rendszer egyszerűsítése, és a döntésekben a tagság meghatározó szerepének biztosítása. Folyamatosan képviseltük és tudatosítottuk, hogy **az érdekképviselőhez való tartozás értékét elsősorban a közösségi összefogás, a munkavállalók egységes fellépésének megteremtése és a cselekvő szolidaritás jelenti**.

1.) Az elmúlt négy évben is kiemelt célkitűzésünk volt **a szervezeti háttér erősítése, a taglétszám növelése**. 2009-ben az Országos Választmány (OV) döntése alapján kétéves tagszervező kampány indult, amelynek eredményeként 1.500 főt meghaladó taglétszám növekedés következett be és közel 30 új alapszervezet jött létre olyan munkahelyeken, ahol korábban nem működött érdekképviselő. 2011-ben az OV újabb – remélhetőleg még vonzóbb feltételű – tagszervező kampányt indított. **(A tagszervező kampányról az Országos Választmány külön beszámolókat fogadott el, amely az Elnökség kongresszusi beszámolójának mellékletét képezi.)**

A tagszervező kampányok vitathatatlan eredményeit és talán a taglétszám növekedésénél is fontosabb morális értékét nem megkérdőjelezve szükséges rögzíteni, hogy **a taglétszám bővülés nem jelentette az MKKSZ taglétszámának „nettó” növekedését**. Ugyanabban az időszakban, amikor több munkahelyi szervezet, megyei szervezetek és országos szakmai tanácsok eredményes tagszervező munkát végeztek, más szervezeteknél (nehezen értelmezhető indokokkal) tagok léptek ki és munkahelyi szervezetek szűntek meg. Különösen figyelmeztető, hogy a szervezeti megszűnések számos esetben a tisztségviselő választással magyarázhatóak, illetve azzal, hogy a mandátum lejártát követően a munkahelyi szervezet nem tudott új tisztségviselőt választani.

Ez a jelenség igen jelentős mértékben összefügg az adott munkahelyen az érdekképviselő „nem kívánatos” jelenlétével, de nem hallgatható el az sem, hogy a munkavállalók részéről soha nem látott mértékben tapasztalható a „megfelelési kényszer” a munkáltató elvárásának.

A taglétszám növekedését a beszámolási időszakban is a legérzékenyebben a „potyautas” magatartás akadályozta. Az a tény, hogy a szakszervezet által – olykor igen küzdelmes folyamatban – kiharcolt eredményeknek mindenki haszonélvezője a munkavállalók egy részében azt a kényszerképzetet kelti, hogy neki személy szerint nem kell részt vállalnia az erőfeszítésekből. A potyautasság nem csak igazságtalan és etikátlan magatartás, hanem a legveszedelmesebben rombolja a szakszervezet alapértékét, a szolidaritást, és **élteti azt a kettős tudatot, hogy „van a szakszervezet, és vagyunk mi”**.

Az MKKSZ érdekérvényesítő munkájának talán legnagyobb hibája az, hogy – a vitathatatlan eredményeket – jellemzően „lobby-szervezetként” és nem a munkaharc intézményeként érte el. Valószínű ebből táplálkozik az az általánosnak mondható tagsági vélemény és elvárás, hogy a munkavállalók jogos igényeit „csak!!” jól meg kell fogalmazni, és annak teljesítését a „KÖZPONT”-nál kell megrendelni.

2.) Az MKKSZ szervezeti életének döntő fontosságú színtere a munkahelyi szervezet. A szakszervezethez való tartozás értelmét a munkavállaló elsősorban a munkahelyén, a mindennapi munkavégzés keretében érezheti. **A munkahelyi tisztségviselő - olykor nem veszélytelen - kiállása, képviselési munkája, tájékoztató tevékenysége, közösségszervező képessége, szociális érzékenysége, és nem utolsósorban kikezdzhetetlen szakmai teljesítménye az a tényező, amely meghatározza a munkavállaló szakszervezeti taggá válását.** A jövő szervezetépítő munkájának kiemelt célja kell, hogy legyen a munkahelyi tisztségviselők felkészítése, a közösségi szerepre való alkalmassá tétele.

3.) Az érdekérvényesítő képesség sikere a tisztségviselők felkészültségén és tájékozottságán is múlik. Az MKKSZ az elmúlt négy évben is folyamatosan szervezte az alapszervezeti vezetők képzését. 2009-2010-ben – eredményes pályázatoknak tulajdoníthatóan – jelentősen növekedett a képzésbe bevontak száma. E tevékenység eredményességét növelhetné, ha az a jelenlegi tisztségviselőkön túl a fiatal, az utánpótlás szempontjából is figyelembe vehető MKKSZ tagokra is kiterjedne. **(A képzési rendezvényekről az elnökségi beszámoló kötetben részletes összefoglaló található.)**

4.) A képviselési munka eredményességének kiemelt feltétele az információáramlás és a tagság tájékozottsága. Az elmúlt négy évben igen jelentősen javult az MKKSZ tájékoztató munkája, de ennek ellenére tagságunk – általában a szakszervezetek és azon belül az MKKSZ tevékenységét – kevésbé ismeri, lényeges kérdésekben nem tájékozott. A tájékoztató munka javítása igen lényeges személyi és pénzügyi erőforrásokat igényelne, amelyekkel az MKKSZ csak korlátozottan rendelkezik. Az országos és a megyei tisztségviselők eredményesen használták ki az országos médiumokban való megjelenés lehetőségét, de éppen azok nézettségének differenciáltsága, adott esetben politikai irányultsága akadályozta annak, hogy az MKKSZ álláspontja széles körben váljon ismertté.

Az MKKSZ honlapja – a programunkban meghatározott követelményt teljesítve – jelentősen korszerűsödött, fejlődött, javult naprakészsége. Az MKKSZ Hírlevél az elmúlt négy évben már csak elektronikus formában jelent meg. Hozzáférése megfelelő, de olvasottságát tagjaink egyéni figyelmének felkeltésével kell növelni.

Szervezeteink, tisztségviselőink körében nem vált még általánosan befogadottá az a korszakos változás, amelynek napjainkban lehetünk tanúi a média minden ágában. Mint világszerte, nálunk is egyre érezhetőbben visszaszorulnak a nyomtatott médiumok, ugyanakkor **látványosan előre tör az internetes hírterjesztés.** Az is a mai médiaviszonyok sajátossága, hogy a szerkesztőségek stábjai mind jobban összeszűkül, egyre kevesebb az olyan újságíró, aki a munkavállalói érdekképviselőkre szakosodik. Ezért nekünk kell megírt információkat, állásfoglalásokat továbbítanunk a szerkesztőségekbe. **Korunk jelensége az is, hogy a megyei média még mindig készségesebb szakszervezeti információk közlésére,** mint az országos. Nagyobb a fogadói készsége érdekképviselési ügyre akkor, ha az valamilyen helyi akcióhoz, eseményhez kapcsolódik. Az utóbbi években többször - de nem elégszer - sikeresen éltünk ezzel a lehetőséggel.

5.) Az MKKSZ országos testületeinek, (Országos Választmány, Pénzügyi Ellenőrző Bizottság, Elnökség, Munkabizottságok, Országos Szakmai Tanácsok, Országos Rétegszervezetek) és megyei, területi szervezeteinek tevékenységét az elmúlt négy évben is Alapszabály előírásainak betartása, a tervszerűség, és a rugalmasság jellemezte.

A működés szabályozottságát, a dokumentumok tartalmának javítását jelentősen **segítette a Szervezési és Ügyrendi Bizottság (SZÜB)** által készített „minta” szabályzatok, iratminták és más hasznos segédanyagok közreadása.

(A testületek munkájáról az elnökségi beszámoló kötetben részletes összefoglaló található.)



6.) Az elmúlt négy évben is kiegyensúlyozott rétegpolitikai munka jellemezte az MKKSZ tevékenységét.

6.a) A 2008-ban elfogadott ciklusprogram megállapítása szerint: a szakszervezetünk által képviselt területeken növekedett a nyugdíjba vonuló munkavállalók aránya. Sajnálatos azonban, hogy a nyugdíjba vonulók az aktív pályafutást befejezve az érdekképviselést is elhagyják.

Egy évtizeddel ezelőtt az MKKSZ taglétszámának csaknem egyharmada volt nyugdíjas. Jelenleg ez az arány a 20 százalékot sem éri el, miközben az össz-taglétszám is igen jelentősen csökkent. A szakszervezet elhagyásának ebben a körben más okai vannak, mint az aktív munkavállalók esetében. Ennek tételes feltárása is segíthet abban, hogy a közösségért tenni tudó, értékes élettapasztalattal és szakszervezeti ismeretekkel rendelkező nyugdíjasok vállaljanak szerepet az érdekképviselést működtetésében. Napjainkban ennek különös jelentőséget ad az a tény, hogy – törvényi szabályoknak tulajdoníthatóan – csökkent az aktív munkavállaló szakszervezeti tisztségviselők munkaidő kedvezménye, korlátozott a munkajogi védelem is.

Az MKKSZ képviseleti körébe tartozó nyugdíjasok érdekvédelmében és érdekvizsgálásában meghatározó szerepe van az MKKSZ Országos Nyugdíjas Tanácsának, nyugdíjas szervezeteinknek és a nyugdíjas bizottságoknak. Ezek az országos, regionális és helyi szervezetek igen komoly „tartalékai” az MKKSZ tagsági bázisának. Sajátos érdekeik megjelenítését és képviselést felvállalva kell javítanunk a generációk összefogását.

Az európai nyugdíjasok szervezetében, a FERPA-ban nemzetközi együttműködésünk és képviselőségünk biztosított. Célszerű e munka tapasztalatait szélesebb körben érvényesíteni.

6.b) Az elmúlt négy év szervezetépítő munkájának kiemelkedő sikere az „MKKSZ Fiatalok Képviselétének” megalakulása. 2008-ban stratégiai feladatként határoztuk meg azt, hogy az MKKSZ találja meg az utat a fiatalokhoz, és találja meg a módszert a közszolgálati ifjúság problémáinak hangsúlyos megjelenítésére és kezelésére. Országos és munkahelyi szinten egyértelművé tettük, hogy a szakszervezet, az MKKSZ jövője függ a fiatalok érdekképviselési szerepvállalásától.

Tudatos és jól felépített előkészítő munka eredményeként 2010. őszén – az érintett korosztály képviselőinek lelkes és célirányos szerepvállalásával – **megalakult az MKKSZ ifjúsági szervezete.** Örvendetes, hogy a megalakuláshoz kapcsolódó „újdonság élmény” nem tűnt el. Ifjúsági szervezetünk tovább építkezik, megjelentek a fiatalok megyei és OSZT szintű képviselői is. A megalakulást követően a cselekvő szolidaritás kiemelkedő megnyilvánulásaként önálló akció keretében szerveztek gyűjtő- és segély programot a vörös iszap katasztrófa áldozatainak megsegítésére.

Az MKKSZ programja rögzítette azt is, hogy a magyar fiatalok jövője Európa jövőjének része. Erre figyelemmel kell elérni, hogy az MKKSZ fiataljai érdemi párbeszédet és tapasztalatcserét folytathassanak az Európai Unió közszolgálati ifjúsági szervezeteinek képviselőivel. **Az MKKSZ Fiatalok Képviselése** – sikeres pályázatának köszönhetően – **2011-ben tapasztalatcsere tanulmányutat szervezhetett Brüsszelbe,** az Európai Unió és az európai szakszervezeti mozgalom intézményeinek és azok tevékenységének megismerésére. **(A tanulmányútról készített szakmai beszámoló az elnökségi beszámoló kötet része.)**

7.) Az érdekképviselési és érdekvédelmi munka vitathatatlan elsődlegessége mellett az MKKSZ folyamatosan erősítette szolgáltató képességét. A jogi tanácsadás, jogi képviselés mellett a szakmai tudás bővítését, a szakmai érdekvédelmi konferenciák, az MKKSZ Akadémiák szervezése szolgálta ezt.

Tagi szolgáltatás keretében, szerény kapacitású, remélhetőleg bővülő kínálatú üdülési szolgáltatást nyújtottunk. Részben az MKKSZ helyi és országos tagdíjbevételeiből, részben az MKKSZ által létrehozott közhasznú alapítvány támogatásaiból évente több millió forinttal segítjük az arra rászoruló tagjainkat.

A tagsági igazolványul is szolgáló MAKASZ kártya széleskörű kedvezmény-rendszerének igénybe vétele az azt tudatosan használó tagjaink számára jelentős megtakarítást eredményezhet.

8.) Szakszervezeti munkánk pénzügyi-, gazdasági feltételeit tagjaink önkéntes tagdíjfizetéséből származó bevételek alapozzák meg. E bevétel felhasználásáról minden évben könyvvizsgálók által is hitelesített részletes (és tagjaink teljes köre számára is hozzáférhető) beszámolót készítettünk. **Ezek összefoglaló számadatait e beszámoló melléklete tartalmazza.**

Több mint tíz év óta a tagdíjbevételekből az MKKSZ sztrájkalapot képez. Az érdekvédelem szempontjából ezen „stratégiai értékű” pénzalap felhasználásáról az Országos Választmány beszámolót fogadott el, amelyet az **Elnökség beszámoló kötete is tartalmaz.**

Melléklet: AZ MKKSZ GAZDÁLKODÁSÁNAK FONTOSABB SZÁMADATAI 2008-2011.

A Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete (MKKSZ) Elnöksége, a kongresszus által választott országos tisztségviselők együttesen is külön köszönetet mondanak, és őszinte nagyrabecsülésüket fejezik ki az MKKSZ tagságának a szakszervezethez való hűségért és az érdekképviseleti harcban való értékes és aktív részvételért.

Az Elnökség elismerését fejezi ki és megköszöni a négy éven át végzett sikeres és eredményes munkát az MKKSZ valamennyi tisztségviselőjének, kiemelten a munkahelyi szervezetek aktivistáinak, a területi szervek, az országos szakmai tanácsok vezetőségének, az Országos Választmány és a Pénzügyi Ellenőrző Bizottság tagjainak és az MKKSZ valamennyi társadalmi tisztségviselőjének.

Budapest, 2012. április 21.

MKKSZ Elnökségének tagjai:

Árva János, Fehér József, Boros Péterné, Gozman Józsefné,
dr. Németiné Bozsoki Zsuzsa, Kovács György, Lautner Péter, Csonka Béla, dr. Dobóczki Károly,
Hetényi Ferencné, Kosztolányi György, Ludman Lajos,
dr. Marosi János, Tóthné Merth Bernadette



Az MKKSZ gazdálkodásának fontosabb számadatai
2008-2011
(Az MKKSZ Elnöksége X. Kongresszusi Beszámoló melléklete)

Bevételek				
<i>Adatok ezer Ft-ban</i>				
	2008.	2009.	2010.	2011.
Előző évi pénzmaradvány	302 614	110 363	118 764	121 608
Tagdíjbevétel	125 642	126 787	127 180	115 339
Pályázati bevétel és támogatás	59 221	53 870	22 740	4 076
Pénzügyi műveletek bevételei	14 386	9 673	6 027	10 843
Egyéb bevételek	2 330	1 033	792	1 023
Bevételek összesen	504 193	301 726	275 503	252 889
Kiadások				
	2008.	2009.	2010.	2011.
Anyagköltség és szolgáltatások költsége	76 345	107 880	85 711	63 563
Bér- és személyi jellegű kifizetés járulékokkal	66 519	70 615	72 830	71 503
Ingatlan vásárlás	249 578	0	0	0
Pénzügyi műveletek és egyéb ráfordítások költsége	6 376	1 308	715	797
Pénzforgalmi kifizetés-befizetés egyenlege	+4 988	-3 158	+5 362	-876
Összes kiadás	393 830	182 962	153 894	136 739

Készült az MKKSZ 2008., 2009., 2010., 2011. évi pénzügyi beszámolóí alapján.