



Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszerzési
Dolgozók Szakszerzésete (MKKSZ)

1146 Budapest, Abonyi u. 31.

XII. KONGRESSZUS

PROGRAMSZERKESZTŐ BIZOTTSÁGA

Telefon: 338-4002

E-mail:

mkksz@mkksz.org.hu

Internet:

www.mkksz.org.hu

facebook.com/mkkszorg

A közszerzési érdekképviselet megújítása

MAGYAR KÖZTISZTIVISELŐK, KÖZALKALMAZOTTAK ÉS KÖZSZERZSÁLATI
DOLGOZÓK SZAKSZERZSÁZETE
(MKKSZ)

ÉRDEKKÉPVISELETI-ÉRDEKVÉDELMI CÉLKITŰZÉSEI

2020-2025

KÖZÖTTI IDŐSZAKRA
PROGRAMTERVEZET

ELŐTERJESZTÉS AZ MKKSZ XII. KONGRESSZUSÁRA

Budapest, 2020. november 07.

I. BEVEZETŐ

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

1. AZ MKKSZ HIRDETETT ÉS VÁLLALT ALAPÉRTÉKEINEK PILLÉREI

1.1 Demokrácia és jogegyenlőség érvényesítése

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

1.2 Függetlenség, pártpolitikai semlegesség, értékalapú együttműködés

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

1.3 Az egyéni és kollektív emberi szabadságjogok feltétlen tisztelete

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

1.4 A szabad véleménynyilvánítás, a média sokszínűsége

Az információhoz való hozzáférés alkotmányos alapjog. Fontos számunkra, hogy a társadalmi nyilvánosságban kapjanak teret a lakosság többségét foglalkoztató témák, a hétköznapi gondok, a társadalmi párbeszéd és az érdekegyeztetés témái is. Elengedhetetlen, hogy a társadalom tagjainak – a munkavállalóknak és a nyugdíjasoknak – legyen elegendő információja és tudása saját helyzetének okairól.

1.5 Szolidaritás, a munkavállalók összefogása az arra rászorulóknak védelme és támogatása

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

2. KÉPVISELETI JOGOSÍTVÁNYAINK

- 2.1 Az MKKSZ a mindenkori kormány, az önkormányzatok, az egyházak, és az alapítványok által foglalkoztatott közalkalmazottak, köztisztviselők, kormányzati tisztviselők és közszolgálati dolgozókat képviselő szakszervezet.

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

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

Az állami közigazgatás, az önkormányzati hivatalok és intézmények, a szociális ágazat és a kulturális terület közszolgálati dolgozóinak országosan reprezentatív szakszervezeteként igényt tartunk arra, hogy továbbra is egyenjogú résztvevői legyünk – mind a munkahelyeken, mind országos szinten – az érdekegyeztetésnek.

3. KÖZSZOLGÁLATI HELYZETKÉP

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

A magyar gazdaság – részben az Európai Unió forrásainak köszönhetően - **növekedési pályára került**. Az általunk képviselt dolgozók joggal számítottak arra, hogy keresetük kiszámíthatóan növekedni fog. Ez nem történt meg, mert a korábbi, garantált előmenetelt biztosító közszolgálati javadalmazási rendszert mindenhol felváltotta a munkáltató szubjektív mérlegelésén alapuló kereset meghatározása.

- 3.2. 2010. és 2016. között drasztikus mértékű forráskivonás jellemezte a közszolgálatok helyzetét. Az utóbbi 4 évben ez változott, és **2016. óta a közszolgálat minden ágazatában történtek bérintézkedések**. A helyzet azonban nem javult, mert ezek összhatását tekintve sem eredményezték a közszolgálatban dolgozók számára érzékelhető általános jövedelemnövekedést, legfeljebb a 2010. évi állapot visszaállítását tették lehetővé.

- 3.3. A közszolgálatban dolgozók helyzetét – a hosszú idő óta kedvezőtlen jövedelmi viszonyokon túl – **súlyosbították a kormány, mint munkáltató foglalkoztatáspolitikai törekvései**. A kormányzati kommunikációban tartósan vezető téma volt a közszolgálati foglalkoztatottak több százezer fővel történő csökkentése. Napirenden voltak a folyamatos átszervezések, szervezeti átalakítások. 2018-ban – elsősorban a kormányzati igazgatási szerveknél – történt létszámcsökkentés. Az intézkedésnek kizárólag politikai okai voltak, azt sem a foglalkoztatottak száma, sem az ellátandó feladatok változása nem indokolta. **Az elbocsátások** – a vitathatatlan egyéni és családi érdeksérelmeken, és egzisztenciális bizonytalanságon túl – az igazgatási

szervezetrendszer egészét is kifejezetten hátrányosan érintették, mert **az egyébként is meglévő munkaerőhiányt erősítették fel.**

- 3.4.** A közszolgálat egészében is, de különösen a közigazgatási, közhatalmi munkahelyeken dolgozók **azzal a nyílt 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.

- 3.5.** A legutóbbi időszakban az egész országot súlyosan érintő járványhelyzet okozott komoly munkahelyi és egyéni egzisztenciális gondokat. Az általános egészségügyi kockázaton túlmenően a közszolgálati dolgozók szinte teljes köre – hivatásának és munkaköri feladataink megfelelően – kötelezett a járványhelyzet idején a lakosság számára nélkülözhetetlen szolgáltatások biztosítására, a védekezés szervezésére és az arra rászorulókat ellátására.

Mindezek következményeként a közszolgálati munkavállalók és tagjaink fokozott elvárásokat, részükről jogosnak ítéltető igényeket fogalmaztak meg az MKKSZ vezetésével szemben.

4. AZ MKKSZ AKTIVITÁSA

- 4.1. Az MKKSZ vezető testületei és tisztségviselői minden törvényes érdekérvényesítő eszköz alkalmazását felvállaltak.** A névtelen kommunikációban ezek minden esetben kiemelkedő erejű társadalmi támogatást és egyértelmű tagsági azonosulást élveztek. **A cselekvő részvétel**, az igazi szakszervezeti szerepvállalás – kevés kivételtől eltekintve – **igen visszafogott.** Kezdeményezéseink sem a tagságtól, sem a munkavállalóktól nem kapták meg a tömeges, a személyes részvételt igénylő támogatást.

A valódi nyomásgyakorlást jelentő akciók korlátozott eredményessége részben a mindent átszövő fortélyos félelemnek, a munkáltatói önkénynek, és részben pedig a vonatkozó sztrájk törvény alkalmazhatatlanságának és a kormányzati érdekeket kiszolgáló bírói gyakorlatnak tulajdonítható.

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

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

- támogatta és vállalta a cselekvő szolidaritást.

Az MKKSZ 2016-ban elfogadott programja részben teljesült. Az abban megjelölt feladatok egy része továbbra is megvalósításra vár. Ez a program **a 2016-os ma is érvényes célkitűzéseket megerősítve**, azokat az időközi aktualitásokkal kiegészítve **határozza meg az MKKSZ jövőbeni cselekvésének irányait.**

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

1. Az elmúlt 10 év alatt gyökeresen átalakult a magyar munkajogi szabályozás. 2012-ben hatályba lépett új Munka Törvénykönyve már megalkotásakor is igen komoly visszalépést jelentett a munkavállalói jogok tekintetében. **Az elmúlt években a jogfosztás folytatódott** az ez ellen történő tiltakozások nem vezettek eredményre. **Célunk:** az Európai Szociális Charta és az ILO normáinak megfelelő, a munkavállalói jogosítványokat visszaadó **új Munkatörvénykönyv megalkotása.**
2. A sztrájk alaptörvényben biztosított munkavállalói alapjog. Az MKKSZ az elmúlt 4 évben – az általa képviselt jellegadó szakmai területeken (állami közigazgatás, önkormányzati hivatal, szociális ágazat) – sztrájkot hirdetett. A nyomásgyakorlás eredményessége változó. Egységes tapasztalat ugyanakkor, hogy **a jelenlegi sztrájkszabályozás** – arra hajlamos bírói gyakorlattal **gyakorlatilag** – **a közalkalmazottak esetében** – **kizárhatja a közszolgálatban a törvényes munkabeszüntetést.**

Parlamentari pártokkal és jogi szakemberekkel közösen **kezdeményeztük a sztrájk törvénynek az európai normarendszerhez igazodó átalakítását.**

3. Felerősödött a közszolgálati jogállási szabályozás szétzilálása. **A korábbi** – alapvetően **kétosztatú** (közalkalmazotti, köztisztviselői) – **rendszer** 2012-ben a köztisztviselői törvényt felváltó Kttv; majd az Áttv; és végül 2019-től a Kit. tv; illetve a Küt. tv. hatályba lépése **végképp felszámolta.**

A törvényalkotás szinte követhetetlen módon, és belső logikáját tekintve is ellentmondásosan, 28 féle jogállási-, javadalmazási-, bérmegállapítási szabályozást eredményezett. Ezeknek a szabályoknak egyetlen közös jellemzője van: **egyik sem felel meg a közszolgálati éthosznak, nevezetesen a kiszámíthatóság, a biztonság, a stabilitás követelményének.**

A közszolgálati bérszabályozás – egyetlen kivételtől eltekintve (mely az Országgyűlési hivatal köztisztviselőire vonatkozik) – nem garantálja a szakmai érdemeken alapuló előmenetelt. Lényegében megszűnt a senioritás, a képesítési követelmények fellazításával leértékelődött a tudás, a keresetek növekedése még az infláció követését sem biztosítja. **Ezzel megszűnt a közszolgálati komparatív előnyök rendszerszintű szabályozása. Kötelességünknek tekintjük harcolni a közszolgálati alapértékeket érvényesítő, a tudást, a szakmai teljesítményt elismerő, a munkavállalók szabadságát és egyenrangúságát garantáló új közszolgálati munkajogi szabályozás megteremtéséért.**

4. Az MKKSZ továbbra is azt képviseli, hogy a közszolgálati, közhatalmi feladatok ellátása közszolgálati jogviszony keretében történhet. Ellenzünk minden olyan elképzelést, amely egyes ágazatoknak vagy foglalkoztatási csoportoknak a jelenlegi (csökkent értékű) közszolgálati törvények hatálya alól történő kiszervezését célozza.
5. A veszélyhelyzet idején alkalmazott kényszerintézkedések rámutattak az „atipikus” foglalkoztatás lehetőségére. Mindezeket figyelembe véve **szükségesnek tartjuk, hogy a távmunka, a részmunka, az otthoni munkavégzés (home office) speciális közszolgálati alkalmazására egységes szabályozás készüljön.**

III. BÉR - ÉS JÖVEDELEMPOLITIKAI, SZOCIÁLPOLITIKAI TÖREKVÉSEINK

1. A magyar munkaerőpiacon általánosan érvényes 2 minimáltarifája – minimálbér és a szakmunkás bérminimum – a még formálisan meglévő közszolgálati bértáblák 70-90 %-át lefedik. Ennek következtében a közszolgálati munkavállalóknak általában több mint 30 %-a, – van olyan ágazat, ahol 60 %-a – nem a reá irányadó illetményrendszer illetménytételét, hanem a minimáltarifát kapja fizetésül. Ez általában is komoly feszültséget gerjeszt (a ma belépő ugyanannyit keres, mint a 30 éve ott dolgozó), de a felsőfokú végzettségűek esetében ez pályaelhagyáshoz is vezet.

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

2. A jövőben is részt kívánunk venni a hazai minimáltarifája meghatározásában. Kezdeményezői és tevékeny részesei vagyunk az **Európai minimálbér** megvalósításának és hazai bevezetésének. Ettől azt várjuk, hogy a magyar minimálbér fokozatosan eléri azt a mértéket, amely a megélhetési minimum életfeltételek forrásául szolgál.
3. Súlyos társadalmi-, és bérpolitikai következménye van annak a kormányzati álláspontnak, amely szerint hazánk tökevonzó képességét az olcsó munkaerő jelenti. E miatt rendkívül alacsony a magyar munkaerő díjazása, és a versenyszféra bérnyomását a közszolgálati területen csillapítják. **Olyan kormányzati humánstratégiát és bérpolitikát követelünk, amely nem maradékelven finanszírozza a közszolgálatot.**

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

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

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

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

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

Az adókedvezmények kiiktatása a béren kívüli juttatásokat 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.

IV. AZ MKKSZ KAPCSOLATRENDSZERE, SZÖVETSÉGI EGYÜTTMŰKÖDÉS, TÁRSADAMI KOMMUNIKÁCIÓ

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

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

3. **Az önkormányzati érdekszövetségeket szakmai partnernek, természetes szövetségesnek tekintjük.** A Települési Önkormányzatok Országos Szövetségével (TÖOSZ) kialakult pályázati együttműködés előnyeit a jövőben is hasznosítani kívánjuk. A többi érdekszövetséggel az együttműködésnek még jelentős tartalékai vannak, amelynek érvényesítéséért tenni kívánunk.
4. Az MKKSZ alapítója a közszolgálati konföderációnak, a SZEF-nek. Három évtizede az együttműködés elkötelezettjeként, kiemelkedő aktivitással veszünk részt a közös munkában.

Az MKKSZ célja és törekvése, hogy a jövőben is olyan konföderáció munkájában vegyen részt, vagy olyan konföderációhoz csatlakozzon és működjön együtt, amelynek vezetősége és tagjai a közigazgatási – közhatalmi érdekképviselőt felvállalja, nem érzi azt tehernek, kapcsolata van a munkáltatókkal, érdekelt az ágazati tagszervezetek

taglétszámának növelésében, jogilag és gazdaságilag is megfelelően hatékonyan működik, pénzügyi forrásait valamennyi tagszervezetének tagjai számára biztosítja.

A Kongresszust követően az MKKSZ új vezetésének mindezeket a körülményeket mérlegelve kell meghatározni a konföderációs kapcsolatokat, és **meg kell hozni az MKKSZ tagjainak érdekét leginkább szolgáló döntést.**

5. Az MKKSZ erősíteni kívánja jelenlétét és szerepét az európai szakszervezeti mozgalomban. A CESI (Független Szakszervezetek Európai Konföderáció) tagjaként érdemi módon kívánunk részt venni a közszolgálati szociális párbeszéd európai szintű fórumain.

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

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

Az állami közmédiában az érdekképviselők vagy szóhoz sem jutnak, vagy csak olyan ügyekben nyilvánulhatnak meg, amelyek nem sértik a kormány érdekeit.

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

Az MKKSZ továbbra is kihasznál minden lehetőséget a közvélemény és saját tagságának tájékoztatására. Ebben a munkában a jövőben még nagyobb szerepet kell biztosítanunk a közösségi médiumok igénybevételének és kiemelten a tagoknak közvetlenül címzett információk eljuttatásának.

V. SZAKSZERVEZETI SZERVEZETÉPÍTÉS, TAGTOBORZÁS

1. Az MKKSZ taglétszáma az elmúlt 4 év alatt változott. Különböző akciók hatására létrejöttek új alapszervezetek, az átszervezések és a munkahelyi vezető tisztségviselők személyében bekövetkezett változások csökkentették a szervezettséget.

2019-ben új lendülettel indult a szervezetépítés, amelynek kezdeti kedvező jelei érzékelhetők, de jelentős változás, áttörés még nem történt.

2. Az érdekképviselési kompetenciánk szakmai összetétele jelentősen nem változott. Az MKKSZ tagsága – a Munkaügyi Központi Információs Rendszer (MKIR) adatai szerint – változatlanul 10 nemzetgazdasági ágazatban van jelen. Mindezeket figyelembe véve az érdekképviselési területünk szakterületi bővítése nincs napirenden. Ugyanakkor a településeken az önkormányzati intézmények közszolgálati munkavállalóinak szervezése, a hivatali és az intézményi érdekképviselési tevékenység összehangolása jelentős tagnövelő hatást eredményezhet.
3. Széleskörű tapasztalat igazolja, hogy az eredményes munkahelyi szervezkedés kiemelt feltétele a helyi ismeretekkel és elismertséggel rendelkező közéleti vezetői szerepet vállaló tisztségviselők tevékenysége.

Ezért kell erősíteni a tisztségviselői kiválasztás és felkészítés folyamatát. **Ebben a munkában nélkülözhetetlen a megyei titkár,** és a titkári tanácsokban hosszú idő óta tevékenykedő elismert, sikeres munkahelyi tisztségviselők **szerepvállalása.**

4. A jelenlegi politikai közéleti viszonyokat figyelembe véve, a szakszervezeti szervezkedés történelmi hagyományait felelevenítve meg kell vizsgálni akár **a munkahelyen kívüli szervezkedés és működés lehetőségeit.**

VI. AZ MKKSZ SZERVEZETRENDSZERÉNEK MŰKÖDÉSE, GAZDÁLKODÁSI ÉS SZOLGÁLTATÁSI CÉLKITŰZÉSEK

1. Az MKKSZ jelenlegi szervezeti struktúrája közel két évtizede igazolja működőképességét. **A munkahelyi szervezetek tevékenységét a jövőben is első sorban a megyei (fővárosi) titkári tanácsok koordinálják.**
2. A területi szerveződést célszerűen egészíti ki az azonos szakmai területen működő alapszervezetek országos szintű kapcsolatát biztosító Országos Szakmai Tanácsok (OSZT) működése. A közigazgatási szervezeti rendszerhez tartozó OSZT-k az elmúlt 4 évben az igen jelentős átszervezések, a fenntartói, az irányítói módosítások, az ebből adódó szakszervezeti vezető tisztségviselői változások miatt komoly működési nehézségekkel néztek szembe.

Az MKKSZ vezetése tudomásul vette az érintetteknek azt az igényét, hogy – függetlenül az államszervezeti átalakulástól – maradjanak meg a szakmai identitást, összetartozást jelentő Országos Szakmai Tanácsok. **A jövőben a működés érdekképviseleti értékét bemutatva kell az érintettek számára a részvételt vonzóvá tenni.**

3. **Az MKKSZ működésének elemzése alapján indokolt javaslatok megfogalmazása a szervezeti struktúra megerősítésére (alapszervezetek, megyék, OSZT-k tekintetében).**
4. Az MKKSZ a kezdetektől fogva külön figyelmet fordít a rétegszervezetek működésére.

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

Az MKKSZ tevékenységében a nyugdíjas érdekvédelem minden tekintetben azonos értékű és erejű az aktív munkavállalók érdekvédelmével. Ez a követelmény a jövőben is irányadó. Nemcsak azért, mert a nyugdíjasok életminősége közvetlenül is befolyásolja az aktív korosztályok helyzetét, hanem azért is, mert az aktív munkavállalás kötelező időtartama tendenciaszerűen növekszik. A munkaerőpiacon – részben a tapasztalatok átadása, részben a munkaerőhiány, az egyéni nyugdíjak alacsony volta miatt – jelentős a nyugdíjkorúak részvétele, melyet a közsférában jelentősen fékez az a szabály, hogy nyugdíj mellett nem lehet itt dolgozni. Az MKKSZ a 2019-ben és a 2020-ban megfogalmazott sztrájkköveteléseik között a nyugdíjasokat érintő elvárásokat fogalmazott meg. Ezt fogjuk tenni a jövőben is.

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

fiatalok körében a szervezkedés értelmének és kedvező hatásának elfogadtatását.

Az MKKSZ Fiatalok Képviselőtevékenysége – a korábbi lendületes és „fiatalos” leleményessége – megtorpant. **A környezettudatos Földi jövőért érzett felelősség** mentén szerveződő új munkaforma adhat lendületet a fiatalok körében a szakszervezethez való kapcsolódáshoz.

5. Az elmúlt 4 évben igen jelentősen csökkentek a munkaügyi jogviták, az egyéni peres ügyekben a jogi képviselet iránti igény. Ezt figyelembe véve kell biztosítani a tagjaink számára a jogi segítségnyújtást és elérhetővé tenni minden igénylő számára a jogsegélyt.
6. Az MKKSZ a tagság szociális és rendkívüli élethelyzetének segítése érdekében folyamatosan működteti juttatási rendszerét. Széleskörű kommunikációval, támogatók bevonásával törekszik a **Közalkalmazottak és Köztisztviselők Egymásért Alapítvány** forrásainak növelésére.
7. **Az MKKSZ gazdálkodása** – a folyamatosan csökkenő források ellenére – **nincs kritikus helyzetben**. A kiadások kényszerű csökkentése, az érdekvédelmi munka tartalmát csak korlátozottan érintette. Ugyanakkor több olyan tevékenység is részlegesen működik (pl. jogsegélyszolgálat, kiadványok, elemzések, kutatás, oktatás, szakmai konferenciák, nemzetközi tapasztalatcsere, kulturális és sportesemények szervezése stb.) amelyeknek hiánya a későbbiekben fogja éreztetni hatását.

A gazdálkodás törvényi követelményeknek megfelelő átalakítási folyamatát be kell fejezni. **A törvényi szabályok érvényesítése nem lehet mérlegelés kérdése, mert az MKKSZ létét veszélyeztetné!**

Az MKKSZ vezetése tiszteletben tartja az alapszervezetek álláspontját és **a tagdíjmegosztás jelenlegi rendszerét nem változtatja meg.**

8. **A szakszervezeti szolgáltatás „hagyományosan” vonzó formái** – üdültetés, kirándulás, segélyezés, tagsági kedvezmények – az elmúlt évtizedekben a változatlan tagsági igények mellett fokozatosan **csökkentek**.

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

Nem elvitatva ennek a tagsági elvárásnak a jogosságát, arra kell törekednünk, hogy fokozatosan **az egyéni és kollektív érdekvédelem prioritása kapjon elfogadást.**

Budapest, 2020. szeptember 30.

Az előterjesztést készítette az MKKSZ XII. Kongresszusának Programszerkesztő Bizottsága

Bizottság vezetője: Boros Péterné Elnök

Bizottsági tagok: Ferencz Norbert Elnökségi tag, OSZT Társelnök, rétegszervezeti vezető
File Beáta dr. Elnökségi tag, OSZT Elnök,
Kosztolányi György Elnökségi tag, OSZT Társelnök, Megyei titkár
Szebeni Dóra Elnökségi tag
Timkó József Megyei titkár

