



Független Egészségügyi Szakszervezet FESZ

Székhely: 1125 Budapest Szarvas Gábor út 9/b
Levelezési cím: Központi Iroda, 1094 Budapest Viola u. 21. sz. E-mail: fesziroda@gmail.com www.fesz.eu

Dr. Takács Péter
Egészségügyért Felelős Államtitkár

Ikt.szám: 024/2023/FESZ

Belügyminisztérium

Budapest
József Attila u. 2-4.
1051

peter.takacs2@bm.gov.hu

Tisztelt Államtitkár Úr!

A legutóbbi egyeztetés során megállapodtunk, hogy folytatjuk a 2024. évi bérfejlesztésekhez kapcsolódó részletesebb javaslat kidolgozását, beleértve a pótlékok kivezetéséhez kapcsolódó lehetséges kompenzációs megoldásokat, a különösen nagy felelősséggel, terheléssel vagy nagyobb kockázatokat jelentő munkakörökben dolgozók kiemelt bérezését.

Orvosi átlagbér

Mivel a 2022. évi KSH adatszolgáltatás szerint az orvosok átlagbére magasabb, mint az a részünkre korábban megküldött javaslatban szerepel, ezért a korábban általunk megküldött bértáblákra vonatkozó javaslatot átdolgoztuk, így az ahhoz kapcsolódó forrásigény is ennek megfelelően magasabb összeg. Mellékelem az orvosi átlagbérről vonatkozó számításaimat, aminek az alapja a KSH friss adatszolgáltatása. Ez kb. 100 000 Ft-tal magasabb, **1 629 534 Ft**, mint amivel korábban a tárca által megküldött szakmai javaslatban találkoztunk. Ez a szám már számos tényezőt, mint csökkentő tényezőt is figyelembe vett, egyébként 1 675 231 Ft/fő lenne a korrekciónk nélküli átlagbér. A valóságnak jobban megfelelő magasabb alapszínű kiinduló pont szolgálhat alapul ahhoz is, hogy az Államtitkár Úr által példaként többször a nyilvánosság előtt említett jelentősebb béremelés megvalósuljon, és így érhető el az a többször elhangzott 600 000 Ft/fő bér a 20 éve a szakmában dolgozó E kategóriába sorolt szakdolgozónál, amellyel kapcsolatban igen nagyok az elvárások a szakdolgozói körben.

A pótlékok átalakítása

Az alapszínű változása mellett a pótlékok eltörlése miatti kompenzáció alapkérdés, hogy béremelés pozitív fogadtatást találjon. A pótlékok mértékével történő béremelésre a mellékletben teszünk javaslatot. Egyrészt ennek kapcsán biztosítani kell, hogy a **béremelés nem történhet az eddigi juttatások, beleértve a jogszabályok vagy az OKFŐ döntése alapján korábban járó pótlékok terhére**, tehát azok összegével a megemelt béreket meg kell emelni. Ez egyben lehetőség, hogy a korábban állandóan bizonytalan szakágazati vagy más időszakosan jóváhagyott pótlékok az alapszínűkre ráépüljenek annak kifejezéséeként, hogy a nagyobb felelősséggel, mentális terheléssel, állandó jelenlétet igénylő munkakörökben dolgozóknak kiemelten magasabb bért kell adni, hogy ezeken a területeken is legyen elég ember. Az eddigi ismereteink szerint ebben a sürgősségi szakmacsoport, beleértve az intenzív terápia, aneszteziológia, a műtési szakmák, és a szülészeti szakmacsoport egyes munkaköréi voltak érintettek. /A mellékletünk ezeket részletesen tartalmazza/. Itt az eddigihez képest bővíteni javasoljuk a munkaköröket pl. a műtési szakmánál nemcsak a traumatológiai műtők igényelnek nagy mentális terhelést, felelősséget, vagy a sürgősségi ellátásban ugyanolyan megterhelő a mentők munkája, mint az osztályon dolgozóké stb./ Lehetnek más olyan területek is, ahol jelentősen szakági pótlékok kifizetése történt. Erről az OKFŐ-nek lehet részletesebb információja. A kiemelt szakmacsoportok, munkakörök körét velük, vagy az ápolási igazgatókkal közösen lehet érdemes véglegesíteni.

A jelenleg munkaköri pótlékok másik köre az ágy mellett több műszakban dolgozókat érinti, amely most 24 000 Ft pótlékkal elismert. Ez esetben is javasoljuk az érintett munkakörökben a bértábla feletti bér megállapítását, úgyhogy az itt dolgozók legalább 10%-kal magasabb bérezésben részesüljenek a megemelt – az orvosi bérek 37%-át elérő alapbérnél különösen, ha egyidejűleg nagyobb kockázatnak is kitett területeken dolgoznak, mint a pszichiátria, infektológia, onkológia, krónikus ellátás. A 3. kör- a ma is munkaköri pótlékban részesülők, ahol leginkább a magasabb kockázatnak kitett területek tartoznak a fekvőbetegellátáson kívül is. Ezekben a területeken a jelenlegi pótlék összegének ráépítése indokolt a bérekre. Itt jeleznénk, hogy e körbe kerüljenek be a védőnők is, hogy a munkáltató változása kapcsán ne essenek el a korábbi pótlékaiktól. Az átalakulás során a javasolt bértáblához az egyes prioritásoknak megfelelő súlyszámot, vagy %-ot lehet rendelni, meghatározva az érintett jogosult csoportokat pl. ágy mellett 3 műszakban dolgozók esetén az emelt alapbér 110%-kal magasabb, a kiemelt felelősségű területeken 130%-kal magasabb, míg a korábbi munkahelyi pótlékkal érintett területeken 105%-kal magasabb. Hasonló módon kellene megállapítani a középvezetők pótlékait- ami jelenleg 20 000 és 200 000 Ft közti sávban van a gyakorlatban. De a bértábla formában is meghatározható, hogy minden egyes bértábla szerinti besorolás esetén az alsó határa a javasolt új bértábla tétele, a felső pedig annak 130%-a.

Infláció kompenzálás 2023-ra, 2024. januártól előrehozott béremelés

Továbbra is szükséges lenne egy 2023. évi további bérkompenzáció a magas infláció ellentételezéseként, mert azt a 2023. évi júliusi béremelés nem tudja ellensúlyozni. Az RRF Alap Monitoring Bizottságának tagjaként, mely Alap tartalmazná az egészségügy fejlesztéséhez kapcsolódó források jelentős részét, - pl. a hálapénz kivezetéséhez kapcsolódó forrásokat is - egyetlen olyan kezdeményezéssel sem találkoztam eddig, ami a szakdolgozókat érintő bármely többlet anyagi forrás biztosítását szolgálná. Már számos felhívás elkészült az RRF pályázati források elnyerése érdekében függetlenül attól, hogy pénzhívásra csak később kerülhet majd sor. Mivel Államtitkár Úr az Európai Unió forrásait is megjelölte, mint lehetséges többletforrást az idei évben a szakdolgozókat érintő keresetvesztés kompenzációjaként, kérem szíves intézkedését, hogy a Tárcá erre vonatkozó javaslatát készítse elő az Alapot Kezelő Tárcá és a Monitoring Bizottság részére, ahol a kiírások véglegesítése megtörténhet. Ennek részeként kerülhetne sor arra a javaslatunk megvalósítására is, hogy a 2024. évre meghirdetett béremelés ne csak március 1-től, hanem már január 1-től kerüljön sorra, illetve, hogy a béremelés 2025-ben folytatódjék. Ezt támasztja alá az Államtitkár Úr nyilatkozatában is hangsúlyozott tény, hogy a nyugdíjazás miatt várhatóan igen nagy számú szakdolgozó hagyja el rövid időn belül az egészségügyi munkahelyeket, így erős és tartós ösztönzés kell a pályaelhagyók és a pályakezdők bevonása érdekében. Jelenleg is nő azon álláskereső száma, akik előző álláshelye a humán egészségügyi szolgáltatás volt. Sajnálattal értesültünk arról is, hogy az EFOP forrásai közt is korábban több forrás szolgált volna az egészségügyi foglalkoztatás fejlődését, de azok lecsökkentek. Az előkészületben levő egyéb uniós pályázatok közt több olyan is van, ami segíthet az egészségügyi munkaerőutánpótlás biztosításában, pl. az Ifjúsági Garancia Program, melyben érdemes akár már most is kapcsolatot teremteni a foglalkoztatási szervezettel. /De az egészségügyi pálya megismertetését segíthetné egy TV vagy interneten elérhető filmsorozat is, amely az egészségügyben folyó növények, mentősök, asszisztensek, orvosok mindennapi életét, az emberéletekért folyó napi küzdelmeit és győzelmeit mutatja be, izgalmas fordulatokkal, a fiatalok körében népszerű színészekkel a fiatalok által nézett csatornákon, internetes oldalakon a nagy nézettségű kórházakban játszódó sorozatok mintául is szolgálhatnak ehhez/.

Az előkészületi-befejezési idők kezelése

Korábban egyeztetést folytattunk az előkészületi és befejezési idők eddig ki nem fizetett többletmunkájának szabályozásáról, illetve általános gyakorlatként történő bevezetéséről. Bár a munka törvénykönyve alapján kötelezhetők a munkáltatók az így ledolgozott idők munkaidőként való figyelembevételére, sok helyen ezt nem teszik meg, és hamis munkaidőnyilvántartások készülnek. Figyelembe véve az egyeztetésen elhangzott aggályokat, mellékelünk egy rövid javaslatot a felmerülő aggodalmak kiszűrése érdekében és kérjük, hogy a gyakorlatban minél hamarabb induljon el a dolgozók előkészítő-befejező munkájának a tényleges munkaidőben történő számbavétele, és a kapcsolódó kifizetések is. Ehhez a valós munkaidőnyilvántartásokat mindenhol biztosítani lehet addig is, amíg a beléptető rendszerek ehhez még nem kapcsolódnak, illetve teljes körben nem kerülnek bevezetésre.

Példaként említhető, hogy a Szegedi Szentgyörgyi Klinikai Központban, ahol már évek óta folytatunk egyeztetéseket, számos, a munkavállalókat érintő jogos kifizetés elősegítése érdekében már szabályozás is született az előkészületi és befejezési idő reális számbavételére, elismerésére az érintett munkakörökre.

Az intézményüzemeltetési funkciók átadása, védőnők, ápolási osztályokon dolgozók munkáltatójának módosulása

Számos, a munkaerő munkáltatójának módosítását jelentő intézkedés indult el nagyon közeli határidőkkel úgy, hogy a kormányzati döntések megszülettek, azonban a munkavállalók igen nagy bizonytalanságban vannak pl. az intézményüzemeltetési feladatok átadásával kapcsolatban semmilyen tájékoztatást nem kaptak a jövőbeni foglalkoztatást érintően. A KEF-fel folytatott előzetes egyeztetésünk során is úgy láttuk, sok még a bizonytalanság a dolgozók átvételével kapcsolatban, annak jogi, anyagi formáit tekintve. Valamilyen jogszabály megjelenésére vártak, azonban, annak tervezetét sem láttuk a társadalmi egyeztetésre szánt anyagok közt. Ezért kérjük Államtitkár Úr tájékoztatását az átadási folyamat helyzetéről, különösen arról, mi fog történni a munkavállalókkal, milyen foglalkoztatási formában dolgoznak tovább, milyen módon szüntetik meg azoknak a jogviszonyát, akiknek további foglalkoztatására nincs mód vagy nem fogadják el a felajánlott új munkahelyet. Mivel a folyamat igen előkészítetlennek tűnik a gyakorlati kérdéseket illetően, javasoljuk az átadási határidő módosítását, úgy, hogy akkor kerüljön erre sor, ha annak személyügyi feltételei a dolgozók munkahelyének megtartása, illetve átadás-átvételük helyzete ismertté válik, és erről megfelelő tájékoztatást is kapnak. Ahol a munkaerő átvételére nincs mód, ott közvetítői és más foglalkoztatási szolgáltatással segíteni kellene a munkavállalók újra elhelyezkedését. Ebben a Fővárosi Kormányhivatal Munkaügyi Főosztálya bizonyára szívesen közreműködik előzetes tájékozódásom szerint és a szervezetünk is segíti tagjait ebben a folyamatban. Mivel feltehetően csoportos létszámleépítésre is sor kerül, az azzal kapcsolatos eljárási szabályok sem igen férnek bele a 2023. júliusi határidőbe.

A védőnők esetén az aggodalom az eddigi pótlékaik, eszköz támogatásaik, költségterítéseik elvétele miatt erős, átvételük kapcsán fontos az erre vonatkozó garanciák biztosítása, illetve az önkormányzatiok támogatásának fennmaradása akkor is, ha megváltozik a munkáltató szervezet, hiszen a védőnők továbbra is a helyi közösséget segítik majd a munkájukkal.

A nyugdíjasok foglalkoztatásának egyszerűsítése

Továbbra is sok panasz érkezik hozzánk, azoktól a nyugdíjas korú munkavállalóktól, akik a nyugdíjuk szüneteltetése mellett dolgoznak. Továbbra is hónapokig kell várniuk a nyugdíjprémium, 13 havi nyugdíj kifizetésére és ez erősen visszaveti a foglalkoztatásban való érdekeltségüket. Az idei évben döntés született arról, hogy a szociális szférában és az oktatásban a nyugdíj szüneteltetése nélkül is vállalhassanak munkát nyugdíjasok hasonlóan a versenyszféra munkaadóihoz, javasoljuk ennek kiterjesztését és a kapcsolódó engedélyeztetési eljárás felfüggesztését is. Ez sok adminisztrációtól szabadítaná meg az államigazgatási szervezeteket és a közszférában dolgozó munkáltatókat is. A részletes javaslatunkat ezzel kapcsolatban is mellékeljük.

A jogviszony megszüntetése egészségügyi alkalmatlanság esetén

A munka törvénykönyv módosítása kapcsán nehéz helyzetbe kerültek azok a munkavállalók, akik valamely egészségügyi probléma miatt nem dolgozhatnak a korábbi munkakörükben, és a munkáltató sem tud számukra munkahelyet felajánlani, ugyanakkor a munkaviszonyt sem hajlandó felmondással megszüntetni. 55. §(1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

a)* keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára.

Erre való hivatkozással több kórházból hozzánk érkezett munkavállalói panasz, ahol a dolgozó egészségi állapotának megváltozása után a munkáltató nem tud ugyan megfelelő munkakört felajánlani, de a munkavállaló jogviszonyát sem mondja fel, hogy elkerülje a munkavállalónak járó felmondási távolléti díj, illetve végkielégítés kifizetését. Megítélésünk szerint ez a joggal való visszaélés, a jóhiszeműség elvének megsértése. Több esetben hosszú ideje az adott munkáltatónál dolgozóról van szó, így igen méltatlannak gondoljuk ezt az eljárást. Ilyenkor állásidőt sem fizet a dolgozónak, így a dolgozó a biztosítás folyamatosságából is kiesik annak jogkövetkezményeivel együtt.

Tekintettel, hogy az egészségügyben dolgozók igen sok kockázatnak voltak és vannak kitéve még most is a munkavégzésük során, előre vetíthető, hogy a foglalkozás körében bekövetkezett egészségkárosodás miatt többen bírósághoz fordulnak, amennyiben olyan egészségkárosodást szenvednek el, amely alkalmatlanná teszi őket a további munkavégzésre. Mivel több munkavállaló fordult már hozzánk ezzel a problémával, javaslom, szülessen megfelelő humánus jogértelmezés az ilyen esetek kezelésére az egészségügyi ágazatban. Ha nem tud az egészségi állapotnak megfelelő munkát adni a korábban alkalmazott munkavállalónak a munkáltató- orvosi szakvéleménnyel alátámasztott - egészségügyi alkalmatlanság miatt, úgy a rendes felmondással vagy közös megegyezéssel szüntessék meg a jogviszonyt. A munka törvénykönyvének számos passzusa ezt a megközelítést támasztja alá pl. a jóhiszeműség, a felek együttműködésének elve is. Továbbra is hatályos az a szabály, mi szerint Mt. 147. §* (1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget (állásidő) - az elvárhatatlan külső okot kivéve - alaphér illeti meg, tehát a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége nem szűnt meg. Ezt támasztja alá a Kúria Mfv.II.10.214/2016., EH 2017.06. M16 számú döntésben, mi szerint a munkavállalók munkavégzéssel összefüggő képességei, azok változásai nem függetlenek a munkaviszonytól, a munkáltató működésétől, tevékenységétől, ebből következően pedig **nem értékelhetők a munkáltató működésén kívüli okként.**


Koronavírus járvány miatti foglalkozási megbetegedések miatti táppénzkiesések kifizetésének felgyorsítása

Évek teltek el a koronavírus járvány legerősebb hullámainak lecsillapodása óta, melyek során részben a megelőzés, - oltások, védőeszközök hiánya - és a nagyszámú beteg ellátása miatt igen sok egészségügyi dolgozó fertőződött meg a vírussal. Legtöbb esetben az ilyen fertőzés a munkavégzés során jött létre, így foglalkozási megbetegedésnek minősül és a dolgozót megillette a 100% táppénz a keresőképtelenség idejére. Ezt az esetet ugyanolyan eljárás során vizsgálták, mint bármely más foglalkozáseredetű megbetegedést, bár az ehhez a feladathoz meglevő apparátus szakemberállománya nem volt elégséges a feladat ellátására. Így történhetett meg, hogy sokan - bár a foglalkozási betegség gyanúját az illetékes orvos bejelentette -, mind a mai napig nem kapták meg a táppénz különbözetet, mi közben annak értéke jelentősen inflálódott. Mivel az Európai Bizottság ajánlásaiban is megfogalmazódott a Covid 19 foglalkozási megbetegedéssé minősítése az egészségügyi ágazatban, szorgalmazzuk a foglalkozási megbetegedés minősítésének felgyorsítását, egyszerűsítését és hogy az érintett munkavállalók haladéktalanul és kamattal növelt összegben kapják meg a táppénz különbözetet a korábbi megbetegedéseikkel összefüggésben, amire már vannak, akik évek óta várnak.

Kérjük Államtitkár Úrral a további konzultáció lehetőségét a levelünkben felvetett témakörökben és támogatását a felvetett problémák megoldása érdekében

Budapest 2023. május 31.

Üdvözléssel:



Dr. Soós Adrianna

elnök

Független Egészségügyi Szakszervezet