



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: 043 /2022/FESZ

Belügyminisztérium

Budapest
József Attila u. 2-4.
1051

ugyfelszolgalat@bm.gov.hu

Tisztelt Államtitkár Úr!

Bár hivatalos felkérést nem kaptunk az egészségügy stratégiai átalakítását célzó előterjesztés véleményezésére, azonban az ügy iránti elkötelezettségünk miatt és hogy minél több munkavállaló pozitív változásként élhesse meg a tervezett módosításokat, a dolgozóink véleményét is kikérve megosztjuk véleményünket és javaslatainkat a tervezett változásokkal kapcsolatban. Kérjük mérlegelje ezeket a végső javaslat kialakításánál.

A Független Egészségügyi Szakszervezet véleménye az egészségügy átalakítása terén tervezett kormányzati intézkedésekről:

1. Javasoljuk, a szakdolgozói bértábla is jelenjen meg a 2020. évi törvény 2. mellékleteként az orvosi bértábla mellett.
2. A bértábla módosításának konkrét formáját is be kellene mutatni. A béremelések két lépcsős, differenciált megoldása támogatható és az is, hogy a teljesítményösztönzésnek is teret kell adni. Különösen ösztönző lehet, hogy a tapasztaltabb munkavállalók bére jobban emelkedik a tervezet szerint, és hogy a tudásnak nagyobb elismertsége lesz. Ugyanakkor a bérfelzárkóztatás tervezett mértékét akkor tartjuk elégségesnek, ha ez a folyamat folytatódik, míg el nem érik a bérarányok a nemzetközi gyakorlat jellemző legalább átlagos vagy medián értéket. A felnőttkori diplomaszerzés lehetőségét bővíteni kellene, így hosszabb távon több feladatot lehetne a diplomás ápolókra, asszisztensekre hárítani. Ez a jelenlegi felvételi rendszer korrekcióját is indokolhatja. Hiányoljuk, hogy a jelentős átalakításokat tartalmazó stratégiai anyag nem tesz említést arról, hogy az alapellátásban dolgozó körzeti nővérek, asszisztensek, szakápolói szolgálatban dolgozók béreinek arányosítása milyen formában történik meg, hiszen az alapellátás megerősítése nélkülük nem képzelhető el. Szintén hiányoljuk, hogy az intézmények működését biztosító műszaki-gazdasági területen dolgozók csaknem 20 000 dolgozó munkájának elismerése, a szükséges források biztosításáról nem tesz említést a javaslat, pedig az egészségügy eredményes működéséhez az ő megtartásuk is fontos, még ha a tervezett átalakítások racionálisabb megoldásokat is eredményezhetnek.

3. A pótlékok számának csökkentését, az átláthatóság javítását általában támogatjuk. Azonban a hátrányosabb munkafeltételek, munkaterhelés miatti pótlékok elvonása nagyon lecsökkenheti a béremelések pozitív hatását pont a legkritikusabb területeken. Ezeknek az alapbérbe építését úgy látjuk célszerűnek, hogy a bértábla szerinti bért ezeken a területeken az eddigi szakterületi pótlékokkal megemelik, akár a 40%-os ösztönzési lehetőség kihasználásával az OKFŐ koordinálása mellett. Ezek ellentételezés nélküli elvonása esetén pont azokon a szakterületeken kapnak kevesebb emelést, ahol eddig is legnagyobb volt a hiány, úgyhogy ezek ellentételezés nélküli megszüntetésével nem értünk egyet. Természetesen az azonos célú pótlékok összevonása javíthatja az ösztönzési rendszer átláthatóságát pl. munkaköri pótlék+ szakterületi pótlék.

Mivel pl. a szakterületi pótlékok fix díj, sürgősségi pótlék, a legnagyobb hiányterületek munkaerő ellátását biztosította, a hiány kényszerítette ki ezeket, az illetménynek akár a 20%-át is kitette, azok elvonása lecsökkenti a béremelések ösztönző erejét, el fog indítani egy elvándorlást ezekről a jellemzően nagy terhelést jelentő munkaterületekről. Ez még jobban felértékeli a kevésbé megterhelő területeket, ahol kedvezőbbek a munkarendek, kisebb a kockázat vagy a munka intenzitása. Ha ezeket a jogalkotó beépíti az alapbérbe az érintett területek keresetnövekedése kisebb lesz, mint ahol eddig nem volt ilyen pótlék, mi fogja a munkavállalókat arra ösztönözni, hogy ezeket a stresszesebb munkaköröket is elvállalják. Nem teljesen világos, hogy milyen juttatások jóváhagyását bíznák az OKFŐ-re, ha a pótlékok egy része eltűnik. Az, hogy az illetményen felüli juttatásokat OKFŐ jóváhagyásához kötik, nagy bizonytalanságot hordoz a dolgozók számára, sok adminisztrációt igényel és időbeli csúszásokhoz vezethet. Egyetértünk az OKFŐ koordináló szerepkörével, csak észszerűbbnek látszik, ha nem egy évre, hanem egy hosszabb, pl. 3 éves időszakra hagy jóvá meghatározott juttatásokat, ami nagyobb kiszámíthatóságot nyújt a dolgozók számára. Kérdés az is, hogy a béreltérítések munkáltatói hatáskörben maradnak vagy az OKFŐ engedélyéhez lesznek kötve.

4. A tervezet megyei központokba integrált ellátást tűzi ki célul, ami olyan intézmények integrálását eredményezi, ahol eddig eltérő juttatások lehetnek, pl. ügyeleti díjak, pótlékok, munkáltatói döntésen alapuló juttatások. Célszerű a juttatásokat is lehetőség szerint felzárkóztatni a feszültségek csökkentése érdekében. Ez is lehet az OKFŐ-re delegált feladat, azzal együtt, hogy a munkaerőállomány foglalkoztatásának új programját is meg kell határozni az egyes szakterületek területi változásának tükrében. Türelmi időt és lehetőség szerint választási lehetőséget kell adni a dolgozóknak, amennyiben jelentősebb létszámmozgást érintő döntés születik.
5. A teljesítmények erősebb ösztönzése indokolt lehet, azonban az alapbérek visszavonását aggályosnak, a Munka Törvénykönyv szabályaival ellentétesnek tartjuk, főként, ha nincsenek megállapítva az objektív kritériumok sem. A bérek módosítása szerződésmódosítással lehetséges, és ha a dolgozó nem egyezik bele a bércsökkentésbe, akkor újabb személyi veszteséget szenved el az egészségügy. Kérdés az is, hogy ez alapot ad-e a munkaerő munkáltató oldali felmondására, és azt milyen feltételekkel teheti meg a munkaadó - felmondási idő, végkielégítés -?

Milyen jogorvoslati lehetőség van, ha a dolgozó nem ért egyet az elvonással? Természetesen lehet olyan bérrendszert alkalmazni, ahol a bér egy része meghatározott teljesítmények eléréséhez van kötve, és az indokolt is, azonban a már meglévő alapbérek elvonása leginkább csak fegyelmi büntetésként alkalmazták vagy kártérítési kötelezettségként.

A Munka Törvénykönyve alapján sem vonható el a dolgozó alapbére. Olyan elemek miatt bérelvonással büntetni a dolgozót, amire nincs befolyása értelmetlen, és a dolgozók egy részének elvesztésével járhat. A prémium, jutalom jó ösztönző lehet olyan esetekben, amikor a dolgozónak van befolyása a teljesítményre. Kérdés, hogy milyen forrásból biztosítható a kiemelt bérezés, és hogy erre a megjelölt 168 milliárd Ft vagy azon felüli összegek nyújtanak majd fedezetet. A magas teljesítményösztönzés lehetőség jó ötlet, de csak ha objektív kritériumok mentén történik.

6. A másik igen aggályos terület a munkavégzés helyének a teljes vármegyére való lehetséges kiterjesztése. A 85%-ban nőket foglalkoztató ágazatban ez nagyon megnehezítheti a munkavállalók családi és munkafeladatainak összeegyeztetését. Jó lenne, ha a jelenlegi munkavégzési helytől eltérő foglalkoztatás inkább kivétel, mint általános szabály volna, ezért jobban be kell korlátozni azokat az eseteket, amelyekre ez vonatkozik. Amennyiben mindenkinek a megyei kórház lesz a foglalkoztatója, abban az esetben is alkalmazandóak a Munka Törvénykönyvének az általános szabályai. Ha mindenkivel a megye egész területére kiterjedő munkaszerződést akarnak kötni, illetve a meglévő szerződéseket módosítani, az nagy létszámvesztést eredményezhet nagyrészt indokolatlanul, hiszen feltehető, hogy a dolgozók nagy része ugyanott fog dolgozni a jövőben is, ahol eddig. Másrészt egy ilyen korlátlanabb átcsoportosítási lehetőség túl nagy teret enged a szubjektivitásra vagy nem teszi ösztönzőt a munkáltatót, hogy jobban figyeljen a munkaszervezésre. Mindezek miatt a jelentősebb átcsoportosításokat igénylő foglalkoztatás módosításokat OKFő engedélyhez vagy kontrollhoz kellene kötni, és erőteljes anyagi ösztönzéssel biztosítani az önkéntességet, lehetőséget adni a dolgozónak az átképzésre, ha más szakterületre akar inkább menni, vagy a másik szakképesítés szerinti foglalkoztatásra, ha rendelkezik azzal és van rá mód. Nyilván a gazdaságtalanul működő szervezetek fenntartása, az egészségügy értelmetlen szétaprózása nem közérdek, de humánus módon megfelelő előkészülettel kellene ezt megtenni, hogy ne veszítsünk el még több dolgozót. Egyeztetni kell az utazási lehetőségekről, és az utazási időnél azt is figyelembe kell venni, hogy a várakozási időket is beleszámítva állapítsák meg a maximális utazási időt. Különösen kisebb településeken fordul elő, hogy csak napi 2 buszjárat van, ami nem igazodik az egészségügy jellemző 12 órás munkabeosztásához. Másik lehetőség, hogy a munkavállaló munkabeosztását kell ilyen esetekben úgy megállapítani, hogy a napi utazási idő ne haladja meg a 2 órát. A 3 órát túlzottnak tartjuk.
7. A beteglátogatási idő, illetve a látogató létszám korlátozását indokoltnak és támogatandónak tartjuk. Nem értünk egyet viszont - kivételes eseteket leszámítva - bármely hozzátartozó vagy önkéntes állandó bent tartózkodásának engedélyezésével. Ez nehezíti a dolgozók munkáját, a gyógyulásra váró betegek esélyeit rontja, pihenési lehetőségeit korlátozza, a technikai feltételei sem adottak.

Pl., ha 4 ágyas kórteremben még 4 önkéntes tartózkodik, biztosan nem tudnak a betegek pihenni. Az ápolási, gyógyítási feladatok csorbát szenvednek, ha folyamatosan - ápolási feladatokat el nem látó - önkéntesek lesznek a fekvőbeteg ellátó intézményekben, akik nem csinálnak semmit. Ezt a megoldást csak kivételes esetekben engedélyhez kötötten tartjuk elfogadhatónak, a döntésképtelen betegek esetén az egyenesági hozzátartozóknak.

8. Számos előremutató javaslatot tartalmaz az előterjesztés, amely átláthatóbb viszonyokat teremthet, még ha biztosan lesznek is miatta érdeksérelmek. Ilyennek látjuk a munkaerőkölcsönzés, illetve az egészségügyi közreműködők kivezetését is. Mivel ez valamennyi kapacitásvesztéssel járhat, ezért javasoljuk, hogy az e formában dolgozóknak adják meg a jogviszonyban való foglalkoztatás lehetőségét.

A további egyeztetésekre nyitott a szervezetünk a munkavállalók és végső soron a betegek érdekében is, mivel a munkavállalókkal igen aktív a kapcsolatunk, több tízezer egészségügyi dolgozó követi a közösségi portáljainkat.

Budapest, 2022. november 7.

Üdvözlettel:



Dr. Soós Adrianna

Elnök

Független Egészségügyi Szakszervezet