



## 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](mailto:fesziroda@gmail.com) [www.fesz.eu](http://www.fesz.eu)

---

**Dr. Takács Péter**  
**Egészségügyért Felelős Államtitkár**

Ikt.szám: 050/2023/FESZ

Belügyminisztérium

Budapest  
József Attila u. 2-4.  
1051

[peter.takacs2@bm.gov.hu](mailto:peter.takacs2@bm.gov.hu)

**Tisztelt Államtitkár Úr!**

Köszönöm tájékoztató levelét.

Bár nem vitatható, hogy a jelenleg hatályos szakdolgozói bértábla és pótlékrendszer egyszerűsítésre szorul, továbbra is a tagságunkat aggodalommal tölti el a bérfejlesztésekkel kapcsolatos döntések ilyen mértékű átengedése a munkáltatóknak, különösen, ha azt is figyelembe vesszük, hogy az orvosok esetén továbbra is megmarad az a bértábla, még ha nem is váltotta be a hozzá fűzött reményeket. Az ügyeleti díjazásnál, ahol csak az alsó határok rögzítettek, tapasztaljuk, hogy milyen jelentős és részben nem indokolható eltérések alakultak ki az egyes kórházakban. A bérezés esetén is erre lehet számítani, ami akár jelentős és indokolatlan létszámmozgásokat generálhat.

Bár nem maga az életpálya szerinti előrehaladás garantálása, hanem leginkább az életkori csoportok közti hektikus ugrások és az életkor szerepének túlzott figyelembevétele válthat ki nem kívánt hatásokat az orvosi bértábla alá tartozók esetén. Továbbra is fenntartjuk, hogy nem helyes eltérő elveken nyugvó bérezési szabályokat alkotni az azonos munkahelyeken dolgozók munkavállalói csoportjaira, ami legalább annyira irritáló a dolgozók számára, mint az egyes bértételek közti aránytalanságok. Önmagában a bértáblák, bérajánlások a nagyobb foglalkoztatóknál, a versenyszférában és a közszférában igen elterjedtek külföldön és itthon is, ahol a munkafeltételek, a munka nehézsége, képzettség, tapasztalat, felelősség fontos szempontok a bértáblák kialakításánál. Igaz, hogy alaposabb munkaköri elemzések alapján és a teljesítménykövetelmények egyértelművé tétele lehet alapja egy valóban ösztönző bértáblának, és valamilyen szintű béremelést minden dolgozó kap a bérfejlesztéseknél.

Ezért továbbra is szorgalmazzuk, hogy adjon ki a tárca olyan jogi szabályozást a munkáltatók számára, amely biztosítja, hogy;

- Egyetlenegy dolgozó sem maradhat ki a béremelésből, amelynek minimálisan 10%-os mértéket el kell érnie azon felül, hogy a bérpótlékok beépülnek az alaphérekbe. Maga a bérpótlék beépülés nem igényel többletforrásokat, mivel ezek fedezete az eddigi költségvetéseknek része volt. A bérpótlék beépülése 5-8%-os emelést is jelenthet anélkül, hogy a dolgozó nettó keresete egy fillérrel is magasabb lenne, mint most, legfeljebb annak pótlékvonzata jelenthet valamennyi - nem túl jelentős kereseti többletet - az átlagos pótlékmértéket alapul véve 4-6000 Ft-ot.

- A törvénytervezetben felsorolt szempontok, mint a szaktudás, fizikai, pszichés terhelés, felelősség, kockázatok stb., valamint a munkatapasztalat és a leterheltség nemcsak a kiemelt munkaköröknél, hanem minden dolgozó béremelésénél legyen fontos szempont.
- Biztosítani és ellenőrizni kell, hogy a bérfejlesztések fedezeteként a költségvetésben megjelenő összegeket a munkáltatók csak a szakdolgozói és az egészségügyben dolgozók béreinek emelésére fordítják.
- Továbbra is szeretnénk, ha szervezetünkkel is folya tovább az egyeztetés a kiadandó vagy módosításra kerülő Kormányrendelet/ek részleteiről, hogy nagyobb biztonságot nyújtson minden dolgozó számára. Ez utóbbi már csak azért is megfontolandó, mivel a szociális ágazat munkavállalói számára jelenleg is biztosított az évenkénti előrehaladás garantált bértábla és pótlékok formájában, és a két ágazat között jelentős az átjárás, különösen a szakdolgozókat érintő munkakörökben. Pl. a segédápolói munkakörben a jelenleg várható 10 %-os szakmai minimálbéremelés mellett egy C kategóriába sorolt, kezdő segédápoló garantált alapbére a szociális ágazatban a Kormányrendeletben garantált rögzített pótlékokkal 382 153 Ft, az eü. bértábla jelenleg benyújtott alsó határa 304 000 Ft. Különösen az alacsonyabb kategóriákban A-C kedvezőbb anyagi feltételekkel lehet ápolói munkakört vállalni a szociális ágazatban az elfogadásra előterjesztett szakdolgozói bértáblához képest, ahol az előrehaladás, ha nem is elégséges, de kiszámítható.
- Ami a sztrájkokkal kapcsolatos felvetést illeti, mindaddig, amíg a tárgyalások folytatódnak a jövő évi és reményeink szerint későbbi bérfejlesztések és a dolgozók gazdasági helyzetét érintő ügyekben, és ha a jövő évi bérfejlesztés során minden dolgozó reáljövedelmének növekedése látható lesz, addig nem kezdeményezünk olyan megmozdulást, sztrájkot, ami a dolgozókat kivonná a munkából. Reményeink szerint a kormányrendeletek kialakítása során lesz mód az előzőekben jelzett követelményeket érvényesíteni.

Bizakodásra ad okot a levelének az a megállapítása, hogy idő előtti azt gondolni, hogy nem veszik figyelembe az észrevételeinket, emiatt is várjuk az újabb egyeztetést. A bérfejlesztés folyamatát a munkáltatóknál is figyelemmel fogjuk kísélni, illetve előzetesen teszünk javaslatokat a dolgozók érdekében.

- Természetesen nem vitatjuk, hogy a jól fizetett kórházi menedzserektől nagyobb felelősségvállalást várnak, de ha a kísérlet nem sikerül, és a dolgozók nem fogadják el az egyoldalú munkáltatói intézkedést, az a tárcára és leginkább a betegekre is súlyos következményekkel járhat.
- A nagyobb konfliktushelyzetek megelőzése érdekében minden olyan munkáltatóval kezdeményezni fogunk a béremeléseket megelőző konzultációt, ahol tagjaink vannak. Ez a megyei és országos intézmények kb. 80%-át jelenti. A tájékoztatásra és a konzultációra a munka törvénykönyve lehetőséget biztosít a szakszervezetek számára, a kérés elutasítása esetén bírósági jogorvoslatra is lehetőség van, bár reméljük ilyen kényszerítő lépéssel nem kell élni egyetlen esetben sem.


Szeretnénk kérni Államtitkár Urat, hogy a munkáltatók tárgyalásra való készségét is segítse elő számunkra. A béremelések gyakorlati megvalósulása és az azzal kapcsolatos gyakorlat megismerése a tárca számára is fontos lehet, mint ahogyan levelében is érintette ezt. A szerzett tapasztalatokról a jövőben is tájékoztatni fogjuk.

- A béremelések kapcsán még a szabadságokkal kapcsolatos gyakorlat módosítása is szükségessé válik. A jelenlegi szabályozás alapján az orvosok, a szakdolgozók és az egészségügyi dolgozók szabadságának kiadása eltérő szabályozásra épül. A legnagyobb gond ezzel kapcsolatban, hogy a pályaelhagyók, visszatérők vagy a felnőttkorban az egészségügyi hivatást választók számára igen taszító, hogy semmilyen pótszabadságra nem jogosultak sem az életkor alapján az MT szabályai, sem a 2020. évi C törvény alapján nem kapnak pótszabadságot. Javasoljuk, hogy mindazok számára, akik nem egészségügyi területéről kerülnek át az egészségügyi ágazatba vagy felnőttként kerülnek be egészségügyi intézménybe, legyen lehetőség a munka törvénykönyve szerinti életkor alapján igénybe vehető pótszabadság megállapítására. A szabadság a pihenés lehetőségét teremti meg és a munkában töltött idővel arányosan nő a regenerálódáshoz szükséges idő függetlenül attól, hogy milyen jogviszonyban töltötte a dolgozó az előző éveket. A rugalmasabb bérezés mellett a szabadság megállapítási módjának rugalmasabbá tétele is hozzájárulhat a pályaelhagyók visszatéréséhez vagy ahhoz, hogy felnőttként is többen kapcsolódjanak be az egészségügyi munkavégzésbe.

Várjuk szíves visszajelzését, arra, hogy szervezetünknek mikor lesz módja megismerni a tervezett intézkedések további részleteit és egyeztetni azokról. A sajtóból értesültünk arról, hogy egyes szervezetekkel már elindult az egyeztetés a témában, így feltételezzük, hogy elkészültek már a módosítások tervezetei.

Budapest, 2023. november 15.

Üdvözlettel:



Dr. Soós Adrianna  
elnök

Független Egészségügyi Szakszervezet