

HÍRLEVÉL

Szociális bértábla és az életpályamodell

A múlt hét szerdájára a kormány váratlanul összehívta az Életpálya munkacsoport albizottságait, szűk határidővel, a tervezett ülés napirendje és bármifajta előterjesztés mellőzésével.

Az ülésen az EMMI képviselője ismertette a bérintézkedések koncepciójának tervezetét. Nem látok rá okot, hogy a szóbeli ismertetésről szóló jegyzeteimet megosszam a szakmai közvéleménnyel, annál is inkább, mivel úgy tűnik, az albizottsági üléseket leszámítva a kormány nem siet nyilvánosságra hozni az elképzeléseit. A tárgyban elhangzó nyilatkozatok inkább csak növelik a bizonytalanságot.

Az elkészült koncepció a felvezetés szerint a beérkezett javaslatokon alapszik. Tanulásképpen néhányat felsorolok:

- A hatályos bértáblából hiányzik a 15. és a 16. fokozat, ami a nyugdíjkorhatár-emelés miatt helyben járásra ítéli az idősebbeket.
- Legyen az ágazatban is cafeteria kifizetés, főleg bizonyos költségek átvállalásával, pl. munkaruha térítés.
- Kerüljön bevezetésre az ágazatban a törzsgárda jutalom, 10 év munkaviszonyt követően, majd 5 évenként.
- Indokolt a veszélyességi pótlék bevezetése bizonyos intézményekben, pl. CSSK, GYEJÓ.
- Tekintettel arra, hogy az ország különböző, eltérő fejlettségű régióiban a megélhetési költségek is differenciáltak, nem indokolt az egységes bérezési rendszer fenntartása. (Sic!)
- Az ágazati bérpótléket be kell építeni az alapbérbe.
- Szükség van az újonnan kialakított bérrendszer indexálására. A kereseti skála összenyomódott, jelenleg a 66 fizetési kategória mellett a munkavállalók 59%-a hasonló összegű bért kap. A dolgozók 75%-a a minimálbérnek és a garantált bérminimumnak megfelelő fizetést kap.
- Az új bérrendszer terjedjen ki a az ágazatban foglalkoztatott technikai dolgozókra.

Az azonnali bérintézkedést igénylő válságos helyzet, illetve az életpálya közép- és hosszú távú, perspektívát és a szakmai fejlődést garantáló elvei között feszülő ellentmondásra a koncepció – egyébként a Sztrájkbizottság törekvéseivel összhangban – a következő funkcionális elkülönítést tartalmazza:

1. Önálló szociális ágazati bértábla bevezetése

Az ágazati bértábla a szociális ágazat minden munkavállalójára kiterjed, minden munkakörben és fenntartótól függetlenül. A jelenlegi fizetési osztályok száma csökken. A bértábla alapját az önálló „A” kategória bére jelenti, amely a tárca törekvései szerint a minimálbérrel egyezik meg (vagy esetleg egy technikai számmal). A többi fizetési kategória végzettség és a munkában töltött idő alapján kialakított, a minimálbér arányában százalékosan kifejezett összegen alapul.

Az önálló „A” kategória mellett a „B” és a „C” összevonásra kerül, a „D” és az „E” megmarad, az „F” és „G”, valamint a „H” és a „J” szintén összeolvad.

A fizetési fokozatok száma 13-ra csökken, azonban az egyes fokozatok közötti várakozási idő 4 évre nő, az egyes fokozatok közötti bérkülönbség növekszik. A bevezetés senkinél nem járhat bércsökkenéssel, ennek érdekében kompenzációs rendszert alakítanak ki. Az ágazati bérpótlék alapbéresítésre kerül.

A bértábla bevezetésével a kereseti viszonyok megközelítik az egészségügyi (szakdolgozói) bértáblában foglaltakat, de nem érik el azt. (A Sztrájbizottság követelése a szakdolgozói bértábla bevezetése a szociális ágazatban.)

2. Az életpályamodell

Az életpályamodell az ágazatban a szakmai munkát végzőkre terjed ki, és az alapját a megújult továbbképzési rendszer képezi. Ez utóbbi kialakítására az elkövetkezőkben kerül sor, a szakmacsoportos igényeknek megfelelően. Legfontosabb célja a szakmai innováció fejlesztése. A munkavállalók a továbbképzések teljesítésével többletbérre válnak jogosulttá.

Két kérdésre, mint elmondták, nem tudnak válaszolni: Mikor és miből? Az eddigiek az EMMI elképzeléseit jelentik, hátra van még az NGM és a kormány.

Mi mindenesetre folytatjuk a tárgyalásokat a sztrájk idején még elégséges szolgáltatásokról szóló megállapodásról. Gondolom, majd észrevesszük, ha már nincsen rá szükség.

Mi változott legutóbb a Munka törvénykönyvében?

2015. március 15-i hatállyal ismét módosult a Munka törvénykönyve. A változások a vasárnapi munkavégzést érintik.

Az Mt. 101. § (1) bek.-e kiegészült egy újabb, j) ponttal, amely szerint vasárnapra rendes munkaidő a kiskereskedelmi szektorban történő vasárnapi munkavégzés tilalmáról szóló törvény keretei között foglalkoztatott munkavállaló számára is beosztható.

A bérpótlékok szabályozása nem változott.

Vasárnapi pótlék – egyelőre – csak annak a munkavállalónak jár, aki a rendes munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag amiatt kötelezhető, mert

- több műszakos tevékenység keretében vagy
- készenléti jellegű munkakörben vagy
- a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatják.

Ha egyben például rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy megszakítás nélküli tevékenység keretében dolgozik, vasárnapi pótlék ezután sem jár. Ha a munkavégzésre az új j) pont szerint, azaz a kiskereskedelmi szektorban történő vasárnapi munkavégzés tilalmáról szóló törvény keretei között kerül sor, szintén nem jár vasárnapi pótlék.

Nem változott a munkaszüneti napra járó bérpótlék szabályozása sem. A munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén száz százalékos bérpótlék illeti meg. Ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik – mint ahogy tegnap is –, nem vasárnapi pótlék, hanem a munkaszüneti nap száz százalékos pótléka jár.

Budapest, 2015. március 16.