

**A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD TÉNYLEGES
SZEREPE A BÉRDISZKRIMINÁCIÓ
FELSZÁMOLÁSÁBAN
(A KÖZSZOLGÁLATI MUNKAHELYEKEN)**

**ELŐADÓ: BOROS PÉTERNÉ ELNÖK
MAGYAR KÖZTISZTVISELŐK, KÖZALKALMAZOTTAK ÉS
KÖZSZOLGÁLATI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE (MKKSZ)**

ELTE ÁJK 2026. JÚNIUS 10.

MI történt 2023. május 10-e óta az IRÁNYELV-ben foglaltak magyarországi hatályba léptetése érdekében

Többszöri egyeztetés a helyzetértékelésről, a közös feladatokról.



Konkrét eredmény nélkül

Sikeres szakszervezeti kezdeményezés??

A téma napirenden a KÉF ülésén.

4. Egyeztetés a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről szóló 2023/970 (2022.05.16.) számú Európai Parlamenti és Tanácsi irányelvben foglaltaknak a magyarországi közigazgatási munkahelyeken történő megvalósulásához tervezett (szükséges) intézkedésekről Előadó: [REDACTED]
[REDACTED] helyettes államtitkár NGM

Vagy mégsem?

Tárgy: „A mai KÉF ülés elmarad”

Tisztelt Meghívottak! Tisztelt KÉF Tagok!

Ezúton tájékoztatjuk Önöket, hogy előre nem látott körülmények miatt a mai KÉF ülés lemondására kényszerülünk. Az okainkról a hamarosan kiadásra kerülő sajtóközlemény ad tájékoztatást.

Tisztelettel:

Szalay-Bobrovniczky Vince

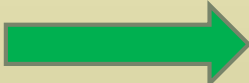
helyettes államtitkár

2024. október 25.

Indoklás

„A tegnapi napon kiadott sajtóközlemény nyomásgyakorló-fenyegető hangvételű és hozzáteszem, teljes mértékben indokolatlanul, hiszen nyugodtan megvárhatták volna a mai egyeztetőt és ha annak tartalmával utóbb elégedetlenek, akkor azt követően hívják ki a sajtót, ami szívük joga. A sajtótájékoztató előzetes meghirdetése (ráadásul egy olyan időpontra, 13.30-ra, amikor nem is biztos, hogy az ülés véget ért volna) teljesen nyilvánvalóan azt mutatja, hogy Önök nem veszik komolyan a velünk folytatandó tárgyalást.

Új időpont ügyében jelentkezünk. „

KÖVETKEZMÉNY:  2024. Március 22-e óta – napjainkig – a **KÉF** ülést nem hívták össze

Lehetséges okok:

- Felelőtlen kormányzati mulasztásos törvénytértés
- Tudatos időhúzás
- Szándékos bojkott

Miről akartunk tárgyalni 2024. október 25-én?

1.) 2022/2041 számú EU IRÁNYELV hatálybalépése kapcsán

- ❖ A közszférában hogyan tervezi a kormány a 80%-os kollektív megállapodás elérését
- ❖ A közszféra szakszervezeteinek szerepe a minimális berről történő egyeztetésben
- ❖ Mi igazolja, hogy a közszféra jogállási törvényei megfelelnek a 2022/2041-es irányelvnek

2.) a 2023/970 sz. EU IRÁNYELV hatálybalépése a közigazgatás területén

Hol tárgyaljunk az általános, mindenkit érintő ügyekről

- Nincs Magyarországon országos makroszintű tripartit fórum (*az NGTT nem az*)
- Nincs külön munkaügyi jogszabály előkészítés

Az IRÁNYELV-ből adódó, általános, mindenkit érintő ügyek

- 1.) Jogszabály alkotási terv, tartalmi koncepció
- 2.) Alapfogalmak definiálása (*például: mit kell érteni **DÍJAZÁS**-on*
*Mit jelent az **EGYENLŐ ÉRTÉKŰ MUNKA**)*
- 3.) Adategyeztetés és közzététel szabályozása
- 4.) **ELLENŐRZŐ SZERV** megnevezése, feladata, hatásköre
- 5.) Szociális partnerek megbízatása (*mi a feladat?*)
- 6.) Álláspályázati rendszer „kötelező” tartalmának meghatározása
- 7.) Kártérítés szabályozása

Közzszolgálati bérrendszer jellemzői

- 1.) Nincs kollektív alku, nincs egyéni garancia
- 2.) Reálértéket nem követ
- 3.) Nincs objektív előmenetel
- 4.) Bértömeggazdálkodás a sávós bérrendszer következményei



totális munkáltatói hatáskör

a döntéseknek se kontrolja, se következménye

5.) „Oszd meg és uralkodj”

több mint 30 féle szabály és bérezési rendszer a közzszolgálatban



ne legyen egységes bérintézkedés

a közzszolgálati bérintézkedés nem jogszabályi előírás, politikai akarat

Szakszervezeti követelés

az érdekegyeztetés legyen ismét az

„ELOSZTÁSI FÓRUM”

Új jogállási (*életpálya*) törvények

új közszolgálati keresetszabályozás

- legalább inflációkövetés
- garantált előmenetel (*szenioritás*)

Bérdiszkrimináció kivédése

- ❖ Közszolgálati álláspályázatokban a kezdő illetmény kötelező feltüntetése
- ❖ A jogállási törvényekben „*nemsemleges*” kritériumok az illetmények megállapításában.
- ❖ Transzparencia az illetményen felüli juttatások odaítélési rendszerében
- ❖ Nem szerint lebontott, kötelező statisztikai jelentés a nők és a férfiak közötti bérkülönbségekről

Egyenlő értékű munkáért járó díjazás követelményei

Azonos munkát végzők esetében – *a munkaerőpiaci „hatásokkal” indokolt* - a területi bér különbségek azonnali megszüntetése

Objektív semleges kritériumokon alapuló bérmegállapítási rendszerek kialakításának 4 tényezője

1.készségek

2.erőfeszítések

3.felelősség

4.munkafeltételek



KÖSZÖNÖM A FIGYELMET

ELÉRHETŐSÉGEINK: 1149.BUDAPEST, Róna utca 87.

tel.: +36 70/377-42-44

mkksz@mkksz.org.hu

WWW.MKKSZ.ORG.HU

www.facebook.com/mkksz