

SZOCIÁLIS ÁGAZATI
BÉRTÁBLA
JAVASLAT

Meleg Sándor



Tudományos-fantasztikus vitaindító
gondolatok egy lehetséges ágazati bértábláról

2021

ÁTTEKINTÉS

A kormányzat a 2010-es évek óta több lépcsőben feldarabolta és újraszabályozta önálló jogállási törvényekkel a közszférát (jelenleg 9 munkajogot szabályozó jogállási törvény létezik, ebből 6 már 2010 után született), a jogviszonyokhoz illeszkedően **sajátos, ágazatspecifikus illetményrendszereket alakított ki**. A közalkalmazotti törvény alapján működő szektorokban is erősen specializált, nehezen átlátható illetmény- és pótlékrendszerek születtek, melyek az egyes ágazatok dolgozóit további alcsoportokra bontják.

A szociális ágazat illetményrendszerének alapját a Kjt. bértábla adja, melyet a tárgyévi költségvetési törvény mellékletei között találhatunk meg. Ennek alapszámait és szorzóit 2008 óta nem módosították. Az utolsó módosítás során 2017-től 3 sorral egészült ki a tábla, növelve a szolgálati idő szerinti előremeneteli lehetőségeket, de a táblázat alapszámait akkor sem változtak. A befagyasztás jelentős összegeket vont el a szociális ágazat dolgozóitól (is), az összevont ágazati pótlékkal számolt bérek is jelentősen elmaradnak attól az illetményszinttől, ami a bértábla minimálbér és bérminimum alapú indexálása esetén előállna. A szociális ágazat bérszintje más közszféra beli ágazatoktól is elmarad, évek óta a nemzetgazdasági bérszint 70%-körül mozog az ágazati bérszint. A befagyasztás másik következménye, hogy a minimálbér és a bérminimum folyamatosan „*maga alá gyűri*” a teljes közalkalmazotti bértáblát, a 2008-as frissítés után már a következő évben megindult a tábla értékvesztése, a minimálbér és bérminimum 2021-ra a bértábla 84%-át lefedti.

A bértábla rendezése HELYETT lépett be a képbe a szociális ágazati pótlékok rendszere: a 2014-től alkalmazott szociális ágazati bérpótlék és a 2015-ben bevezetett kiegészítő pótlék 2016 decemberétől összevonásra kerül és egységes elv szerint kerül meghatározásra. Az életpályamodell bevezetéséig ideiglenes megoldásként alkalmazott pótlékrendszer rögzült, immáron 6. éve része a rendszernek. A szektor illetményrendszerének egységességét tovább bontotta, hogy 2017. január 1-jétől belépett a bölcsődei pótlék, ez pedig 2020-tól további belső felosztást kapott. 2018. január 1-től a Kjtvrh. kiegészítésével megjelent az egészségügyi kiegészítő pótlék is. Ezzel sikerült a szociális szféra addig egységes illetményrendszerét csaknem áttekinthetetlen mértékben feldarabolni (bár még mindig egyszerűbb a helyzet, mint pl. az egészségügyi szférában).

A jelenleg alkalmazott illetményrendszer a közalkalmazotti bértáblához képest jelentős mértékben veszített a progresszivitásából, a szolgálati idő emelkedésével elérhető illetmény-növekedés jelentősen (átlagosan 20%) csökkent. Az összevont ágazati pótlék módosítási több évben csak a bérminimum hatása miatti rendezetlenség kezelésére szorítkoztak, emiatt a magasabb végzettségű, évtizedes szakmai gyakorlattal rendelkező személyek esetében komoly értékvesztés lépett fel, gyakorlatilag ezekben az esetekben évekig nem történt bérfeljesztés. A 2020. januártól érvényes egységes, bérminimum emeléssel együtt (!) 14%-os bérfeljesztés alapvetően megkésett, elégtelen szintű beavatkozás volt.

Összességében a szociális ellátórendszer a közfeladatot ellátó ágazatok között az egyik legalacsonyabb bérszinttel rendelkezik, ilyen feltételek mellett a szociális dolgozók pályán tartása és az új dolgozók belépése nem lehetséges. Az ágazatközi bérfeszültség ma már nem csak a közszféra és a versenyszféra között áll fenn, hanem a közszféra más ágazatai (pedagógus, egészségügyi) között is és a szociális sféra egyes területei között is.

A kormányzat által bejelentett életpálya-modell és az ennek keretében tervezett ágazati illetményrendszer 7 év alatt sem valósult meg, és nincs jelen annak, hogy lesz e téren akár szándék is lenne erre, ez a szakmában jelentős bizalomvesztést okozott.

ALAPVETÉSEK

Az illetményrendszer fontossága

A jó minőségű szociális ellátórendszerhez szükséges a jól képzett szakemberek megfelelő számban pályára vonzása és ott tartása, ennek pedig egyik sarokpontja az illetményrendszer. Nem várható el a társadalom szociálisan pályára fogékony tagjaitól, hogy olyan pályát válasszanak, amin a mindennapi megélhetés is problémákat okoz, vagy hasonló készségeket igénylő pályáknál jelentősen alacsonyabb anyagi elismerést biztosít. A szociális sféra jelen pillanatban átlagosan 15-20%-os munkaerőhiánnyal küzd, aminek a megfordítása komplex eszközrendszert és legalább 2 kormányzati ciklusnak megfelelő időt igényel, ebben a megfelelő bérezés kulcsfontosságú

Több lépcsős beavatkozás

A szociális ágazat humán-erőforrás terén látható válsága két lépcsőben kezelhető: először egy rövid távú, intenzív beavatkozásra van szükség (hosszvetőlegesen egy 30%-os, tárgyi bérminimum emeléstől függetlenül illetményemelés szükséges), melyet egy kiszámítható, stabil anyagi háttérrel adó, folyamatosan fejlesztett illetményrendszer kialakítása követ.

Második lépcsőben vezetendő be egy mélységében kidolgozott illetményrendszer. Ez összekapcsolható (sőt, összekapcsolandó) a szociális ágazat finanszírozási és szerkezeti reformjával. A második lépcső bevezetését úgy kell megtervezni, hogy a bevezetést követően biztosítsa az illetményrendszer értékállóságát.

Önálló illetményrendszer

Magától értetődő intézkedés lenne a közalkalmazotti bértábla korrekciója, ez azonban több okból sem javasolt:

1. Az elmúlt évtized trendje az egyes közszféra-beli szektorok önállósodása volt. Ezt visszafordítani rendkívül nehéz és politikailag kockázatos jelenség lenne, csak olyan módon lenne lehetséges, hogy a közszféra minden tagját felfelé zárkóztatja fel egy új közszolgálati jogállási törvény. Ennek az esélye igen alacsony.

2. A szociális ágazathoz szorosabban kapcsolódó, szektorok (egészségügy és a pedagógus) saját bérrendszerre álltak át, melynek az adott szektorra jellemző, szakmailag indokolt szerkezete van. Ezt nehéz lenne összehangolni a szociális ágazat belső rendszerével.

Összességében **a szociális területen is célszerűbb önálló és egységes szociális ágazati bértáblát kialakítani.** Ebben a rendszerben a jelenlegi Kjt. szerinti, illetve a virtuálisan létező ágazati életpálya modell táblázata lehet kiindulási alap.

Progresszivitás

A közsféra illetményrendszerek sajátossága, hogy a szolgálati idővel és a végzettséggel arányosan illetménynövekedést írnak elő. Ezt egy új ágazati rendszerben is fenn kell tartani, oly módon meghatározva, hogy a végzettséggel és a szolgálati idővel érdemi jövedelem-növekedés járjon – a szimbolikusnak sem nevezhető, néhány ezer forintos lépések kerülendők.

3 fix pont

A korábban felállított javaslatok szerint a bértáblában 3 fix pont határozza meg a bérezést:

- a szakképzettséget nem igénylő munkakörök esetében a minimálbér,
- a szakképzettséget igénylő, de nem diplomás végzettséget igénylő munkaköröknél a garantált bérminimum (minimálbér 130%-a)
- a diplomás végzettséget igénylő munkakörök esetében az új elemként bevezetendő diplomás bérminimum, de anélkül is működőképes, ha a progresszió mértéke rögzített (jelen javaslat szerint ez a garantált bérminimum 140%-a)

Szektorsemlegesség

Az illetményrendszer és a kapcsolódó finanszírozási eszközöket úgy kell definiálni, hogy minden ágazatban dolgozó fenntartótól függetlenül azonos javadalmazási rendszerben dolgozzon. Ezt a szociális ágazatban dolgozók jogállását szabályozó jogi eszközökkel kell biztosítani.

Bérszint

A bérszint meghatározásában törekedni kell arra, hogy a hasonló helyzetben lévő egészségügyi ellátórendszerrel szemben ne keletkezzen 10%-ot meghaladó bérszakadék. A szociális és egészségügyi szektor különösen az ápolás-gondozás területén áll közel egymáshoz, az évek óta rendezetlen magas gondozási szükségletű, szakápolást igénylő személyeket ellátó rendszer szociális területen belüli működtetése nem lehetséges, ha a szakemberek a bérezés miatt elhagyják a pályát.

Összességében meg kell célozni, hogy az ágazat bérhelyzete közeledjen a nemzetgazdasági átlagbérhez, a magasan kvalifikált szakmai munkakörök esetében pedig lehetőleg elérje.

Fizetési osztályok

A Kjt. jelenleg 10, közalkalmazotti munkakörök az ellátásukhoz jogszabályban előírt iskolai végzettség, illetve állam által elismert szakképesítés, szakképzettség alapján meghatározott fizetési osztályra bontja a bértáblát. A besorolást alapvetően a munkakörhöz szükséges végzettség határozza meg, de ha a munkavállaló magasabb szintű szakirányú végzettséggel rendelkezik, a munkáltató ahhoz illeszkedően módosíthatja a besorolást (általában ez a gyakorlat). Nem módosítja a besorolást az adott munkakör szempontjából nem szakirányúnak minősülő végzettség, képesítés.

E tekintetben a jogállási törvényben két fontos dolgot kell rögzíteni:

- Az ágazati illetményrendszer a szakképzetnek minősülő, szakmai munkakörben foglalkoztatott személyeket illeti meg.
- Amennyiben a dolgozó magasabb képesítést szerez, mint az adott munkakörhöz szükséges és az adott magasabb képesítés az adott munkakörben kompetencia-bővülést jelent, úgy az átsorolást a munkáltatónak el kell végeznie.

Az összevont szociális ágazati pótlékkal módosított „életpálya” rendszerben a fizetési besorolások száma technikailag csökkent. A „B” és „C” oszlop, az „F” és „G” oszlop, illetve a „H”, „I”, és „J” oszlopok illetményrendszere a pótlékrendszer kialakítása miatt összeolvadt, ez egyszerűsíti a rendszert. A illetményrendszer fő választóvonalai.

- valamilyen alapszintű szakmai minimum képesítés megszerzése
- iskolarendszerű szakmai képesítés megszerzése
- érettségi
- diploma

Bértábla besorolások összefoglaló meghatározása

Kategória	Leírás
I.	Legfeljebb alapfokú (8 általános) végzettséget igénylő nem szakmai (technikai) munkakörök
II.	Alapfokú iskolai végzettséget, illetve alapfokú végzettségre épülő, munkakör betöltéséhez előírt szakmai felkészítő tanfolyamot igénylő munkakörök (pl. tanya- és falugondnok)
III.	Középfokú (érettségit nem igénylő) szakirányú képzettségeket igénylő munkakörök (pl. gondozó)
IV.	Érettségire épülő szakirányú képzettségeket igénylő munkakörök (pl. gondozó, ápoló, szakmai asszisztensi feladatok)
V.	Főiskolai vagy BA szintű végzettséghez kötött munkakör (pl. szociális munkás)
VI.	Egyetemi vagy MA szintű végzettséghez kötött munkakör

Illetményrendszer progressziója

A hosszú távon működőképes bérezés alapja, hogy a bérrendszer alapjai megfelelő módon legyenek definiálva. Ehhez olyan rendszert kell alkotni, mely képes követni a minimálbér és bérminimum emelés változásait és általánosan képes legalább az összevont szociális ágazati pótlék feletti induló összeget nyújtani.

Mivel a garantált bérminimum túl a diplomás dolgozóknak külön rögzített bérminimum megállapítása nem várható, így a garantált bérminimumhoz kell rögzíteni az egyes fizetési kategóriák, méghozzá olyan módon, hogy a minimálbér és bérminimum változása automatikusan, külön kormányzati döntés nélkül érvényesüljön a bérrendszerben. Ezzel garantálható, hogy a Kjt. bérrendszerek folyamatos elavulása és értékvesztése megoldódjon és a szociális szférában az illetményrendszer értékvesztése ne fokozza a személyi erőforrások erózióját.

Bértábla besorolások kezdő illetményének meghatározása

Kategória	Leírás
I.	Kiinduló összeg (I/1.) a mindenkori minimálbér 110%-a.
II.	Kiinduló összeg (II/1.) a mindenkori garantált bérminimum 110%-a.
III.	Kiinduló összeg (III/1.) a mindenkori garantált bérminimum 120%-a.
IV.	Kiinduló összeg (IV/1.) a mindenkori garantált bérminimum 130%-a.
V.	Kiinduló összeg (V/1.) a mindenkori garantált bérminimum 140%-a.
VI.	Kiinduló összeg (VI/1.) a mindenkori garantált bérminimum 150%-a.

A közszférában működő illetményrendszerek fontos jellemzője a progresszivitás, ami azt jelenti, hogy a közszférában a végzettségtől és a szolgálati időtől függően emelkedik az elérhető illetmény. A javasolt bértábla megtartja a Kjt. 3 éves ciklusát, tekintettel arra, hogy egy 4 éves emelési ütemezés igen hosszú idő. A progresszivitási rendszer elve, hogy „felfelé lejt” vagy a szolgálati idő emelkedésével és a magasabb végzettségek, mint munkában hasznosítható tudás megszerzésével emelkedik a progresszivitás mértéke is. Ez a Kjt. rendszerben is érvényesül, bár a táblázat alapszámái nem következetesek. A javasolt bérrendszerben a progresszivitási faktorok beállításra kerültek oly módon, hogy Kjt. bértáblában is megjelenő kettős progresszivitás érvényesüljön.

Az illetményrendszer kialakításánál úgy kell eljárni, hogy az ágazatban dolgozó, eltérő illetményrendszerre állított személyek anyagi veszteség nélkül visszatérhessenek az ágazati illetményrendszerbe, és az illetményrendszer egységesen érvényesüljön, feloldva ezzel a folyamatosan kialakuló ágazaton belüli bérfeszültségeket.

Bértábla összesített progresszívítás – szorzószámok az alapilletményhez

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
	MB *1,1000	BM*1,1000	BM*1,2000	BM*1,3000	BM*1,4000	BM*1,5000
1.	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
2.	1,0175	1,0250	1,0275	1,0300	1,0400	1,0500
3.	1,0350	1,0500	1,0550	1,0600	1,0800	1,1000
4.	1,0525	1,0750	1,0825	1,0900	1,1200	1,1500
5.	1,0700	1,1000	1,1100	1,1200	1,1600	1,2000
6.	1,0900	1,1275	1,1400	1,1525	1,2050	1,2550
7.	1,1100	1,1550	1,1700	1,1850	1,2500	1,3100
8.	1,1300	1,1825	1,2000	1,2175	1,2950	1,3650
9.	1,1525	1,2125	1,2325	1,2525	1,3450	1,4250
10.	1,1750	1,2425	1,2650	1,2875	1,3950	1,4850
11.	1,1975	1,2725	1,2975	1,3225	1,4450	1,5450
12.	1,2225	1,3050	1,3325	1,3600	1,5000	1,6100
13.	1,2475	1,3375	1,3675	1,3975	1,5550	1,6750
14.	1,2725	1,3700	1,4025	1,4350	1,6100	1,7400
15.	1,3000	1,4050	1,4400	1,4750	1,6700	1,8100
16.	1,3275	1,4400	1,4775	1,5150	1,7300	1,8800
17.	1,3550	1,4750	1,5150	1,5550	1,7900	1,9500

Bértábla a 2021. évi minimálbér és bérminimum alapján

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
1.	184 140 Ft	240 900 Ft	262 800 Ft	284 700 Ft	306 600 Ft	328 500 Ft
2.	187 362 Ft	246 923 Ft	270 027 Ft	293 241 Ft	318 864 Ft	344 925 Ft
3.	190 585 Ft	252 945 Ft	277 254 Ft	301 782 Ft	331 128 Ft	361 350 Ft
4.	193 807 Ft	258 968 Ft	284 481 Ft	310 323 Ft	343 392 Ft	377 775 Ft
5.	197 030 Ft	264 990 Ft	291 708 Ft	318 864 Ft	355 656 Ft	394 200 Ft
6.	200 713 Ft	271 615 Ft	299 592 Ft	328 117 Ft	369 453 Ft	412 268 Ft
7.	204 395 Ft	278 240 Ft	307 476 Ft	337 370 Ft	383 250 Ft	430 335 Ft
8.	208 078 Ft	284 864 Ft	315 360 Ft	346 622 Ft	397 047 Ft	448 403 Ft
9.	212 221 Ft	292 091 Ft	323 901 Ft	356 587 Ft	412 377 Ft	468 113 Ft
10.	216 365 Ft	299 318 Ft	332 442 Ft	366 551 Ft	427 707 Ft	487 823 Ft
11.	220 508 Ft	306 545 Ft	340 983 Ft	376 516 Ft	443 037 Ft	507 533 Ft
12.	225 111 Ft	314 375 Ft	350 181 Ft	387 192 Ft	459 900 Ft	528 885 Ft
13.	229 715 Ft	322 204 Ft	359 379 Ft	397 868 Ft	476 763 Ft	550 238 Ft
14.	234 318 Ft	330 033 Ft	368 577 Ft	408 545 Ft	493 626 Ft	571 590 Ft
15.	239 382 Ft	338 465 Ft	378 432 Ft	419 933 Ft	512 022 Ft	594 585 Ft
16.	244 446 Ft	346 896 Ft	388 287 Ft	431 321 Ft	530 418 Ft	617 580 Ft
17.	249 510 Ft	355 328 Ft	398 142 Ft	442 709 Ft	548 814 Ft	640 575 Ft

Ez az illetmény-elrendezés a jelenlegi helyzethez képest igen jelentős, nagyjából 40-50%-os béremelésnek felel meg, de legrosszabb esetben sem rosszabb 30%-nál. Az eddigi illetményemelések

által „elkerült” magas szolgálati idővel és végzettséggel rendelkező munkatársak esetében 50% feletti emelést hoz a tábla, kompenzálva a kiesés egy részét.

Bértábla bruttó 200 ezer forintos minimálbér és 260 ezer forintos bérminimum alapján

	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
1.	220 000 Ft	288 600 Ft	312 000 Ft	338 000 Ft	364 000 Ft	390 000 Ft
2.	223 850 Ft	295 815 Ft	320 580 Ft	348 140 Ft	378 560 Ft	409 500 Ft
3.	227 700 Ft	303 030 Ft	329 160 Ft	358 280 Ft	393 120 Ft	429 000 Ft
4.	231 550 Ft	310 245 Ft	337 740 Ft	368 420 Ft	407 680 Ft	448 500 Ft
5.	235 400 Ft	317 460 Ft	346 320 Ft	378 560 Ft	422 240 Ft	468 000 Ft
6.	239 800 Ft	325 397 Ft	355 680 Ft	389 545 Ft	438 620 Ft	489 450 Ft
7.	244 200 Ft	333 333 Ft	365 040 Ft	400 530 Ft	455 000 Ft	510 900 Ft
8.	248 600 Ft	341 270 Ft	374 400 Ft	411 515 Ft	471 380 Ft	532 350 Ft
9.	253 550 Ft	349 928 Ft	384 540 Ft	423 345 Ft	489 580 Ft	555 750 Ft
10.	258 500 Ft	358 586 Ft	394 680 Ft	435 175 Ft	507 780 Ft	579 150 Ft
11.	263 450 Ft	367 244 Ft	404 820 Ft	447 005 Ft	525 980 Ft	602 550 Ft
12.	268 950 Ft	376 623 Ft	415 740 Ft	459 680 Ft	546 000 Ft	627 900 Ft
13.	274 450 Ft	386 003 Ft	426 660 Ft	472 355 Ft	566 020 Ft	653 250 Ft
14.	279 950 Ft	395 382 Ft	437 580 Ft	485 030 Ft	586 040 Ft	678 600 Ft
15.	286 000 Ft	405 483 Ft	449 280 Ft	498 550 Ft	607 880 Ft	705 900 Ft
16.	292 050 Ft	415 584 Ft	460 980 Ft	512 070 Ft	629 720 Ft	733 200 Ft
17.	298 100 Ft	425 685 Ft	472 680 Ft	525 590 Ft	651 560 Ft	760 500 Ft

Előnyök

A jelen javaslatban bemutatott illetményrendszer előnyei:

- Egyszerűbb alapszerkezet a Kjt. táblához képest, de aktuálisan más ágazati bértáblákkal szemben is áttekinthetőbb.
- Kjt. táblával azonos mértékű (azt néhány ponton meghaladó), megtartott progresszivitás mind a végzettségek, mind a szolgálati idő tekintetében. A rendszer progresszivitása kiindulási szinten az egészségügyi bértáblánál is magasabb, ez alkalmas a munkaerő-elvándorlás megállítására.
- A mindenkori bérminimum és miniálbér alapú indexálás biztosítja az értéktartást az ágazati illetményrendszerben.
- A jelenlegi szociális pótlékkal módosított bértáblához képest minden fizetési kategóriában emelést jelent, ágazati szinten közelebb visz a nemzetgazdasági átlagbérhez.
- Jelen összeállítás szerint a bértábla versenyképes a pedagógus és egészségügyi bértáblákhoz viszonyítva.
- A szociális ágazaton belüli alszektor-pótléktáblákat (pl. bölcsődei pótlékok) felzárkóztató rendszerben be lehet olvasztani egy egységes táblába, vagyis úgy szűnnek meg az ágazaton belüli bérfeszültségek, hogy senki sem jár rosszabbul.

Pótlékok

A szociális illetményrendszer esetében elengedhetetlen a vezetői és egyéb pótlékok szintén értéktartó módon történő meghatározása (a közalkalmazotti illetményalap szintén 2008 óta változatlan), hiszen a pótlékokhoz rendszerint többlet feladat és felelősség társul, amit megfelelő módon ellentételezni kell. Alapvetően a kiindulási alap a pótlékalap emelése jelenteni, tekintettel arra, hogy ez hosszú évek óta változatlan, a pótlékalap **50 000 Ft** összegre való beállítása lenne szükséges.

A pótlékolásnál figyelembe veendő szempontok:

- Vezetői feladatok ellátása, vezetői feladatokhoz kapcsolódó képesítési követelmények teljesítése.
- Munkaköri elvárásokhoz kapcsolódó, nem munkáltató általi kötelezésre épülő, végzettséget adó képzések ellentételezése akkor is, ha nem jár illetménykategória átlépéssel (pl. ha valaki több, IV. kategóriájú középfokú végzettséget szerez, akkor a többlettudás a pótlékalap megfelelő arányában honorálható).
- Speciális, munkaköri elvárásokhoz kapcsolódó többletterhelés ellentételezése.
 - egészségügyi kockázatot jelentő munkakörülmény, folyamatos védőeszköz használat
 - helyettesítés a nominális teljesítményt meghaladó szinten
 - idegennyelv-használatot igénylő munkakörnyezet