

A FÜGGETLEN EGÉSZSÉGÜGYI SZAKSZERVEZET

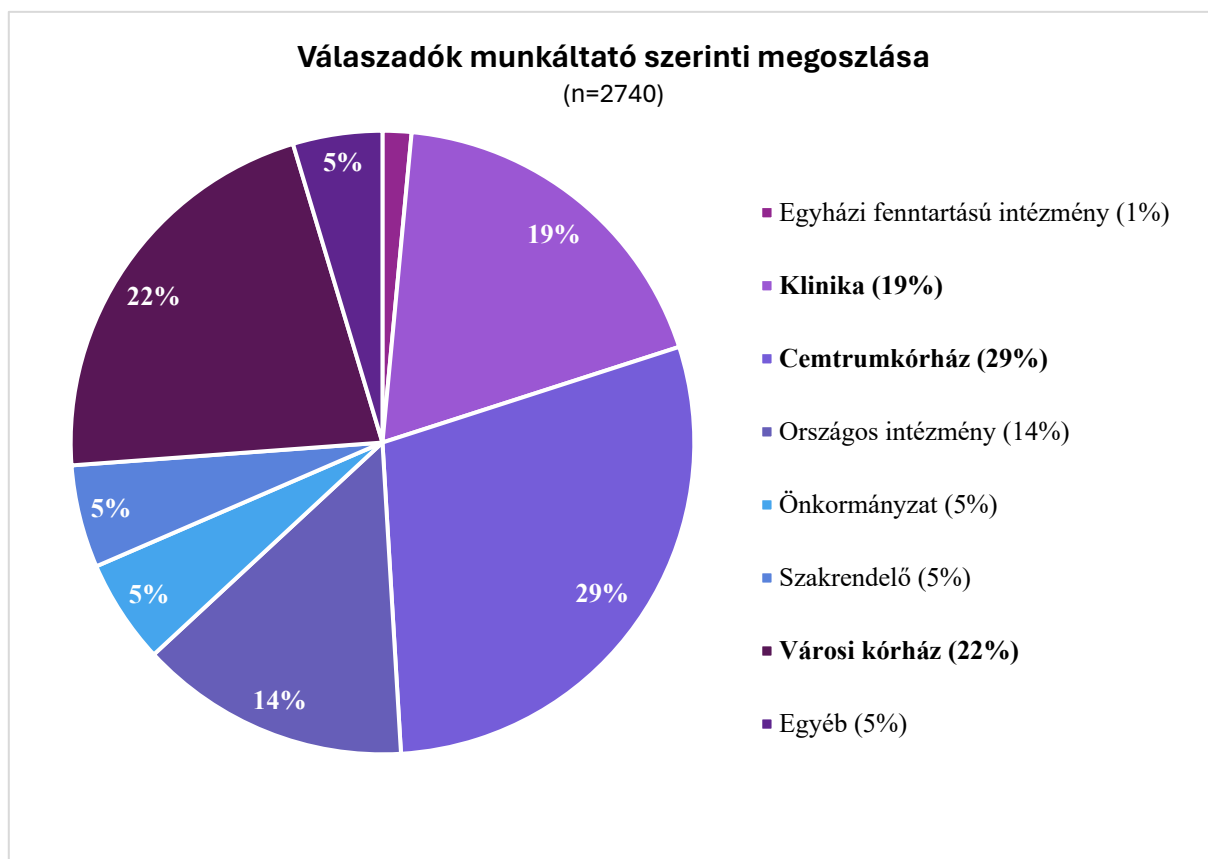
RAPID FELMÉRÉSÉNEK EREDMÉNYE AZ ÁGAZATI BÉREMEELÉS KAPCSÁN

2024

FELMÉRÉS KÖRÜLMÉNYEI

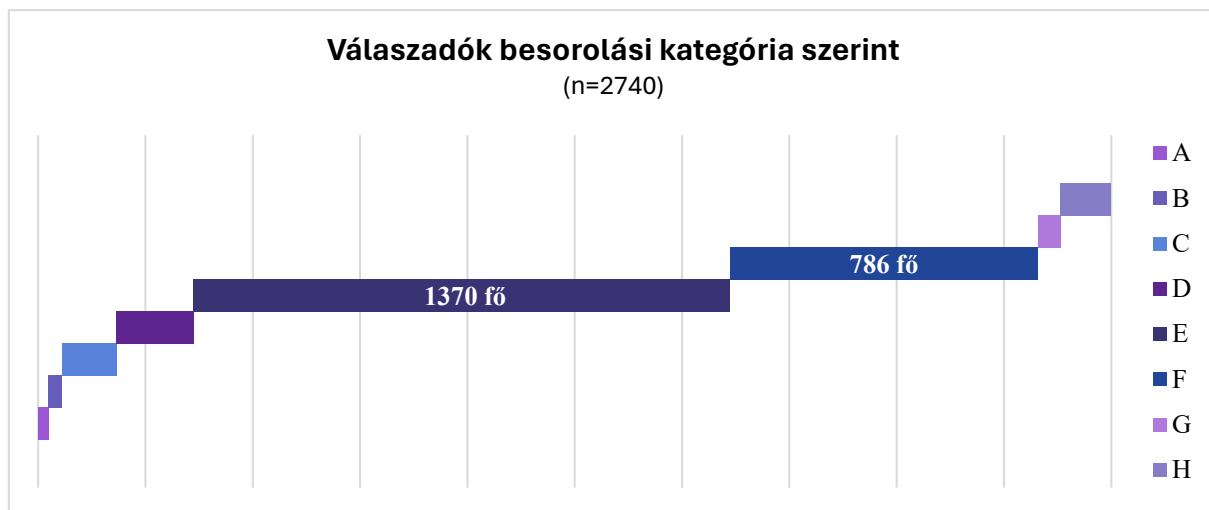
A felmérés februárban zajlott még a béremelés eredményeinek ismerete nélkül. A felmérésben válaszadók a szakdolgozók kb. 3%-át képviselték (**n=2740**), ami egy ekkora ágazatot érintő felmérésnél **jelentősnek mondható**. Az online kérdőív néhány napig volt elérhető, melynek kitöltésére **nemcsak tagságunkat kértük, hanem minden olyan dolgozó válaszát vártuk, akit érint az ágazati béremelés jelenlegi üteme.**

Minden intézménytípusból nagyszámú válasz érkezett.

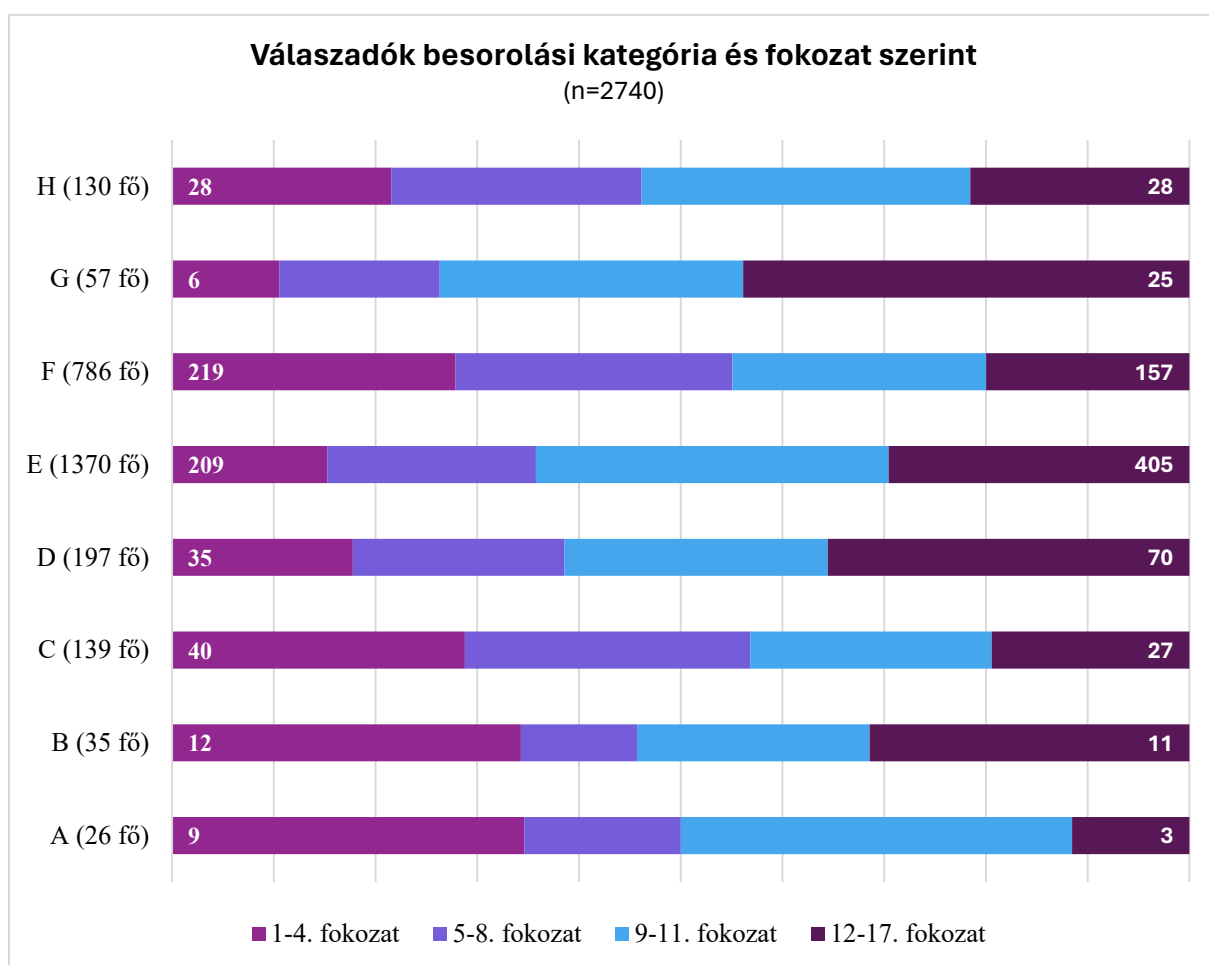


A válaszadók több mint 60%-a 25 éves tapasztalatnál is többel rendelkező munkavállaló, ez az aránytalanság a dolgozók korstruktúrájában is felismerhető.

A szakképzettségi szintet tekintve valós létszámuknál kicsit **magasabb arányt képviselnek a válaszadók közt a felsőfokú végzettségűek**, azonban **szám szerint legtöbben az E kategóriába besorolt dolgozók válaszoltak**, ők is képviselik a legnagyobb arányt a szakdolgozók között.



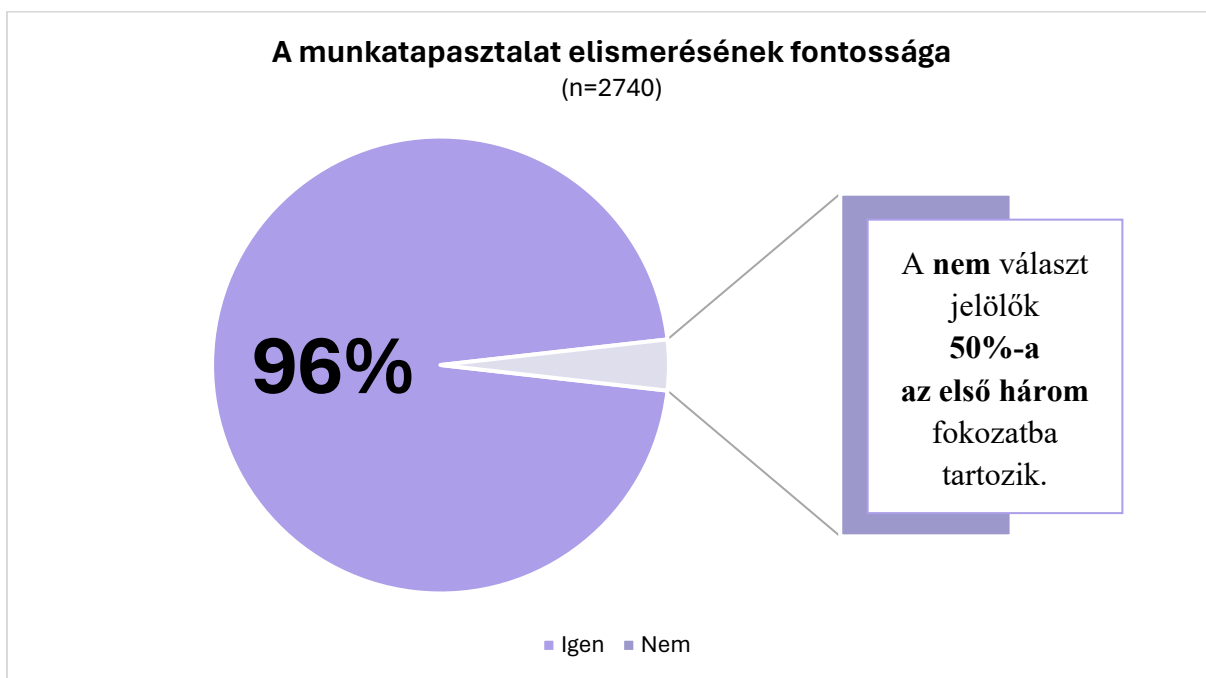
A lenti ábrából tisztán látszik, hogy **csupán néhány kategóriában haladja meg a pályakezdők száma a lassan nyugdíjaskorúak számát**, ami igen aggasztó.



A MUNKATAPASZTALAT ELISMERÉSE NAGYON FONTOS

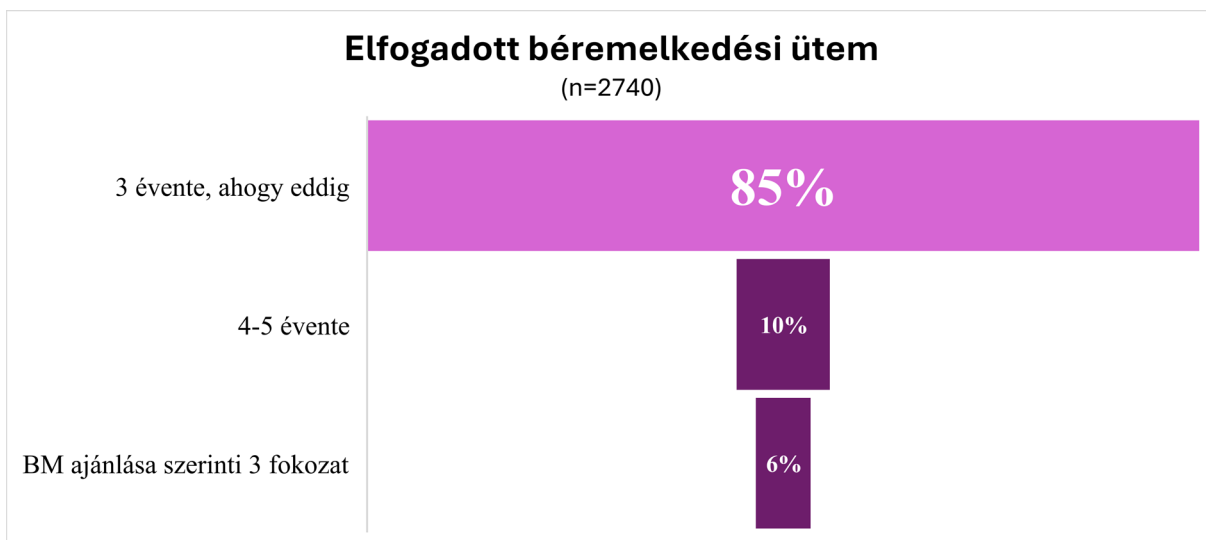
A felmérés eredménye is tükrözi azt a munkavállalói szemléletet, hogy a korábbi 17 fokozatra tagolt életkor szerinti táblát igazságosabbnak tartják a válaszadók és **a munkatapasztalat elismerése nagyon fontos a dolgozók számára, hiszen 96% ezt a választ jelölte.**

A dolgozók többsége továbbra is ezt a bérezési megoldást preferálná.

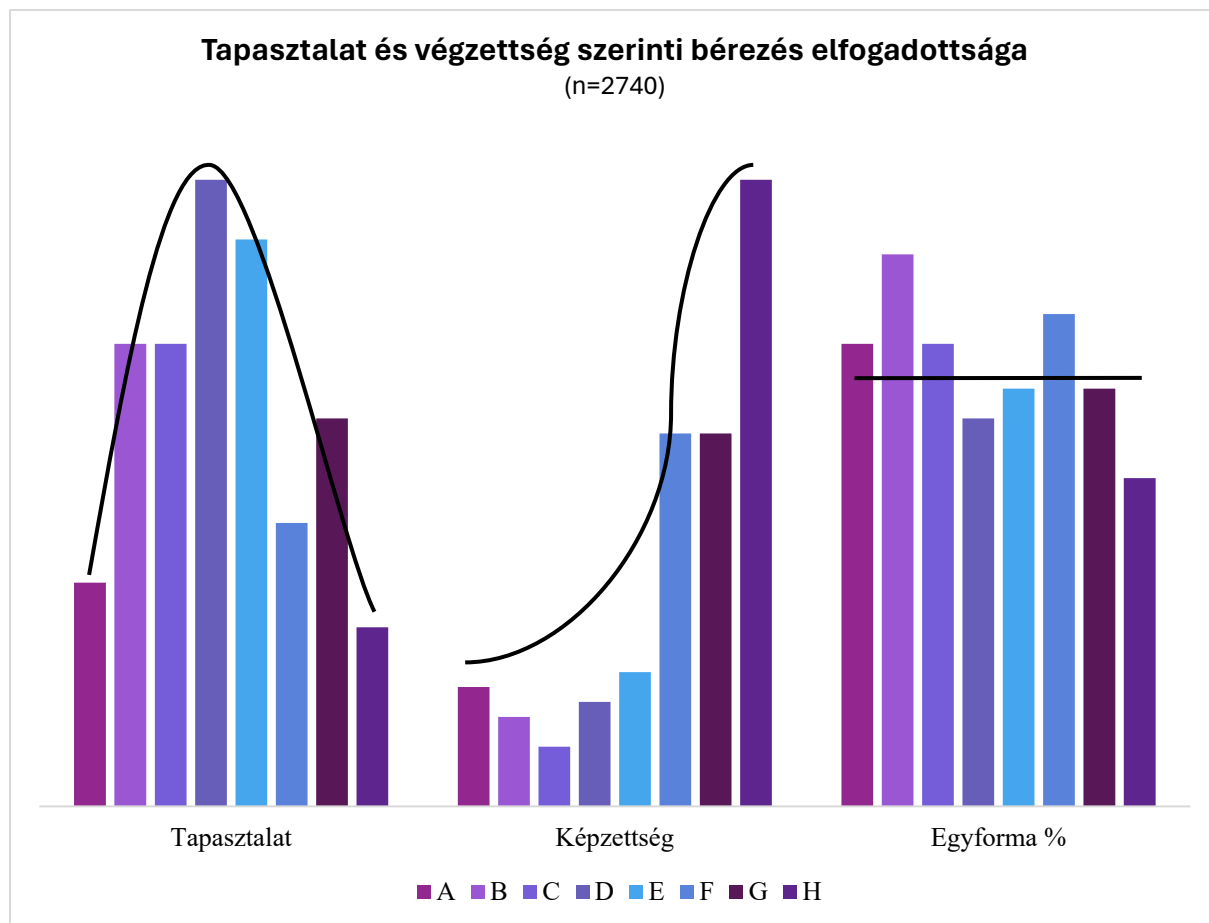


Ez különösen érthető annak fényében, hogy az ágazatban **dolgozók több, mint fele legalább 35 éve dolgozik az egészségügyben és elvárja, hogy a kitartása, lojalitása és szakmai tapasztalata a bérezésben is megjelenjen, azt honorálja a munkáltató.**

A dolgozók az alábbi időközönként történő béremelést tartanak megfelelő viszonzásnak a munkatapasztalatuk elismerésére.



A szakképzettségi szint erőteljesebb elismerését a felsőfokú végzettséggel rendelkezők tartják fontosnak nagyobb arányban, érthető módon, hiszen ők nemcsak a munkatapasztalat megszerzésére fordítottak időt és energiát, hanem az elméleti tudásuk bővítésére is.



A tapasztalat elismerésének fontossága az „E” kategóriáig emelkedik, majd csökkenő tendenciát mutat, azonban az egyetemi végzettségűek számára is fontos marad. Ugyanakkor látszik, hogy az egyforma százalékos béremelés, minden kategóriában hasonlóan elfogadott volna.

BÉREMELÉS ÓHAJTOTT MEGVALÓSULÁSA

A válaszadók nagyjából egyharmada gondolja, hogy azonos százalékban adott béremelés lenne az üdvöztető megoldás.

Ez meglepő a munkatapasztalatot általában túlértékelő felfogáshoz képest, ugyanakkor a nagyobb munkatapasztalat erős értékelése a korábbi differenciáltság okán egyforma mértékű emelésnél is megmaradna, hiszen egy nagyobb tapasztalattal bíró munkavállalónak jelenleg magasabb a bére, ami kiindulási alapként szolgál.

Kifejezetten kevesen (6,57%) gondolják elfogadhatónak a munkáltatóra bízott egyéni bérmegállapítást még akkor is, ha az objektív módon a dolgozók kompetenciáit figyelembe véve történne.

A béremelési koncepció törvényben lefektetett szabályai, a fizetési osztályonként egységes támogatás és az induló bértételek jelentős emelése a kiemelt szakmákban azt sugallta, hogy a fiatalokat helyezze előtérbe a munkáltató.

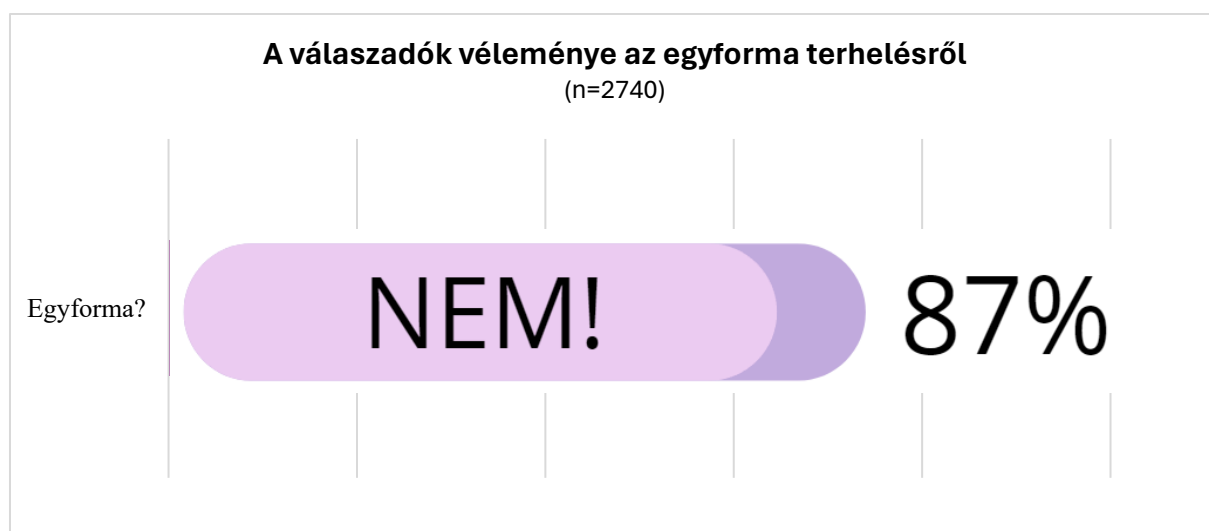
Valóban nagyon fontos, hogy legyen utánpótlás, azonban a munkatapasztalat elismerése is rendkívül fontos!

A később megszületett ajánlás továbbra is ezt sugallja, hiszen 16 éven felüli munkaviszonyt követően már nem tesz javaslatot újabb béremelésre.

KIEMELT MUNKAKÖRÖK

Az előkészületek során kiderült, hogy a kiemelt munkakörök nagyobb bértámogatást kapnak, ezzel megteremtve a lehetőségét annak, hogy legyen mód a nagyobb megterhelést jelentő területek fokozottabb elismerésére.

A felmérésből az derült ki, hogy **a munkavállalók maguk is érzékelik, elismerik azt, hogy bár minden szakmacsoporton nagy a nyomás és egyformán fontos a tevékenységük az ágazat működéséhez, de a különböző ellátási formákban dolgozók leterheltsége mégsem azonos.**



A későbbiekben megjelent értelmezések már egyértelművé tették, hogy **az igényelt bértámogatást az intézményen belül nem szükséges személyre szabottan felhasználni**, ezzel lehetőség nyílt arra, hogy a munkáltató saját hatáskörében csökkenthesse a dolgozók közti bérfeszültséget. Emiatt végül a szakmák kiemelése egy felemás prioritás lett, van, ahol figyelembe veszik, van, ahol nem.

BÉREMELÉS MEGVALÓSULÁSÁNAK EDDIGI TAPASZTALATAI

A ténylegesen megvalósuló béremelésekről a munkáltatókkal folytatott **előzetes egyeztetések**, a szakszervezeti **tagjaink konkrét visszajelzései**, visszaküldött bérpapírok, a közösségi oldalainkon megküldött **több ezer visszajelzés alapján szereztünk információt**.

Az eddigi tapasztalatok azt igazolják, hogy a munkáltatók közül **sokan nem változtattak a korábbi bérezési gyakorlaton**, a dolgozók elvárása szerint egységesen **azonos százaléokban hajtották végre a béremelést, tehát a kiemelt szakmák javára sem tettek megkülönböztetést**.

Ahol differenciálásra került sor, nagyrészt a kiemelt és nem kiemelt munkakörök eltérő bérhatárai alapján, illetve az ajánlásokban foglalt prioritásoknak megfelelően történt meg az emelés. A későn megjelenő ajánlásokhoz már több munkáltató nem alkalmazkodott, hiszen addigra már kialakította saját bérezési terveit.

Jelentősen eltérő megoldásokat választott néhány egyetemi klinika, ahol a korábbtól eltérő alapokra helyezték a bérezést.

Összességében elmondható, hogy **a béremelések megvalósítása nem volt egységes, sok esetben nem tükrözte a jogalkotói szándékot**, főleg abban a tekintetben, hogy a jogszabályban megfogalmazott nagyobb terhelés alatt dolgozók kiemelt anyagi elismerést kapjanak. A munkáltatók sokkal inkább a belső munkahelyi feszültségek elkerülését választották. Erre a jogszabályok lehetőséget is adtak.

Ahol próbáltak igazodni a jogszabályi prioritásokhoz, ott leggyakrabban azt eredményezte, hogy a nagyobb gyakorlattal rendelkező, idősebb munkavállalók alacsonyabb béremelést kaptak, ami ösztönözheti a korai nyugdíjba vonulást.

A legnagyobb problémát az okozza, hogy volt sok olyan munkáltató, ahol a meghirdetett 17-23% béremelés helyett csak jóval kevesebb 5-10 %-os béremelést kaptak a dolgozók, jellemzően inkább az idősebb korosztályokban.

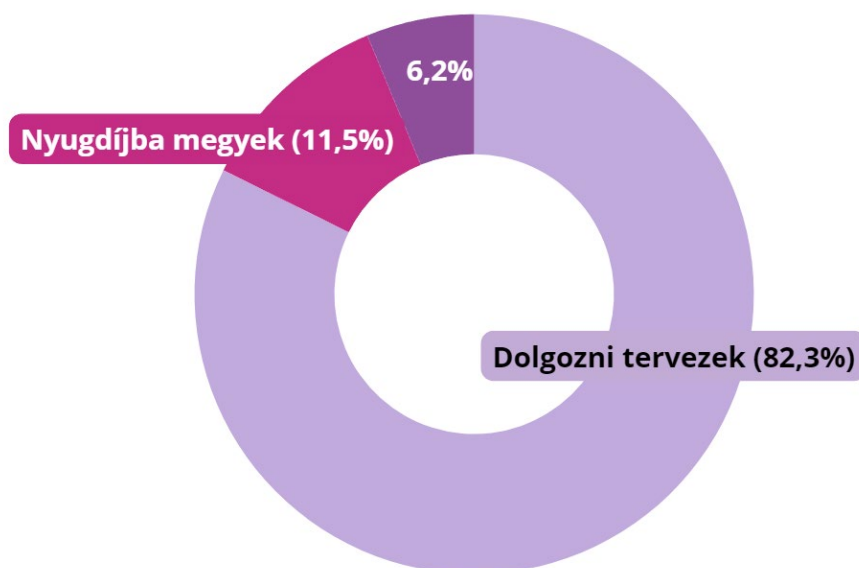
Gyakori megoldás, hogy **a megszűnő pótlékokat** vagy korábban munkáltatói döntés alapján megállapított bérkiegészítéseket **megpróbálták béremelésnek feltüntetni az ajánlásoktól eltérően**, így a dolgozó tényleges keresetének emelkedése lényegesen a meghirdetett arány alatt maradt.

Kifejezetten aggályos a támogatások megváltozott rendszere, mivel így a kevesebb munkavállalót foglalkoztató **munkáltatók átlagos forrásnövekménye erősen függ a dolgozók korösszetételétől**, így ahol a tapasztaltabb munkavállalók adják a kollektíva zömét, ott eleve el sem éri a kommunikált emelést fedező mértéket a bértámogatás összegének növekedése. **Ezt már jeleztük a BM felé, kérve a szükséges korrekciót.**

MIT MUTAT A FELMÉRÉS A MUNKAERŐ ELLÁTÁSRÓL?

Felmérésünk szerint a munkavállalók több mint 10%-a tervezi, hogy nyugdíjba megy a következő 3 évben.

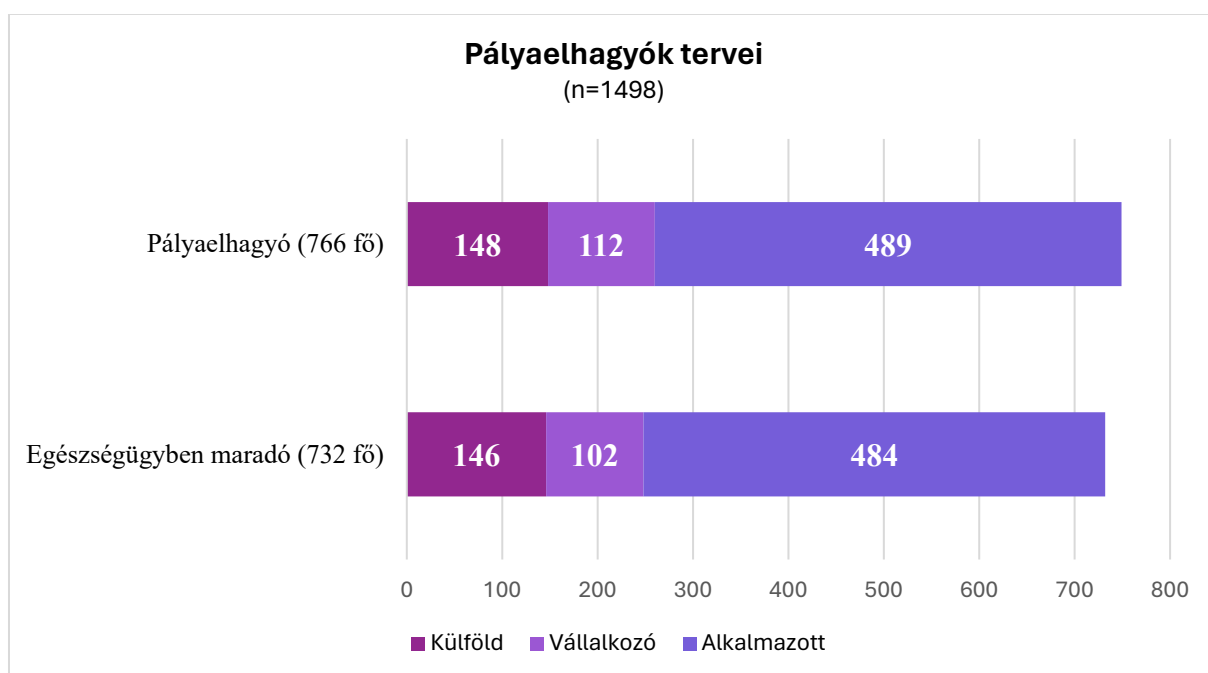
Többen vannak olyanok is, akik családi okból hagyják el a pályát, így **biztonsággal csak a munkavállalók mintegy 82 %-ára lehet számítani.**



Sokan a béremelés megvalósításától teszik függővé a további munkavállalásukat, ezért is nagyon fontos, hogy legalább az ígérek szerinti béremelést mindenki megkapja.

A válaszadók 40%-a akkor tervez pályamódosítást, ha nem kapja meg a beígért 17-23% közötti béremelést.

Az ágazatot elhagyni tervezők és az egészségügyben maradók, de munkahelyváltást tervezők közel egyforma arányban választanák a külföldi munkavégzést (19,5%) és a vállalkozás indítását (14%). A többi válaszadó más végzettséggel vagy végzettség nélkül alkalmazottként szeretne elhelyezkedni.

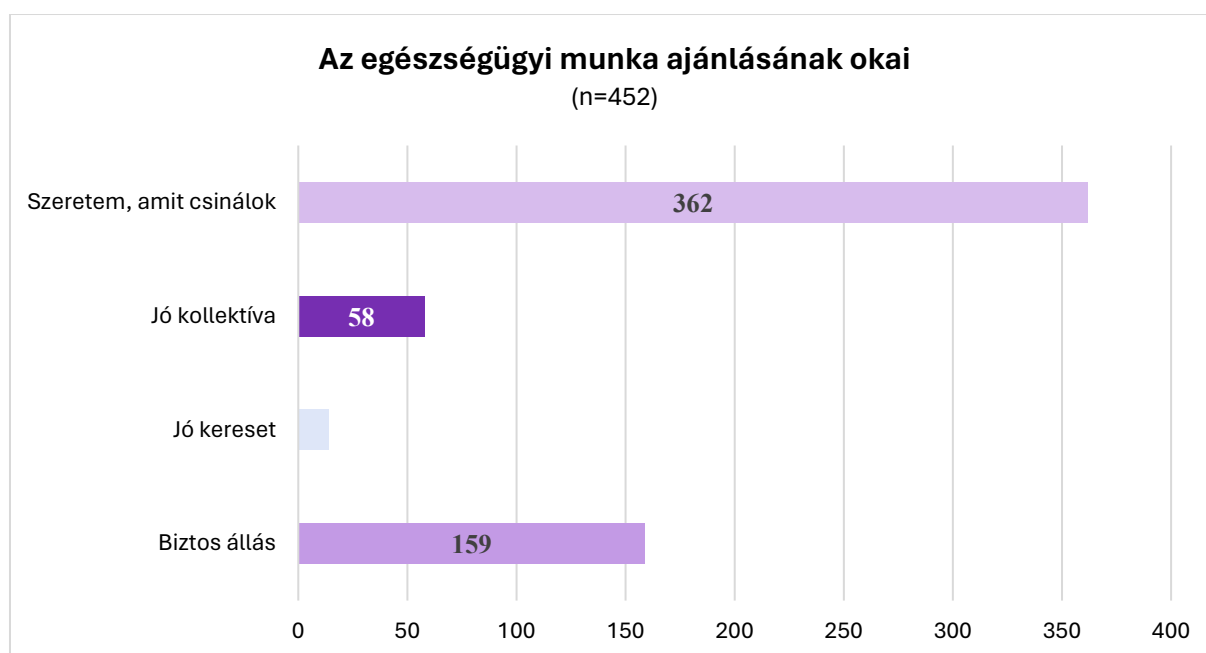


MIÉRT ROSSZ ÉS MIÉRT JÓ AZ EGÉSZSÉGÜGYBEN DOLGOZNI?

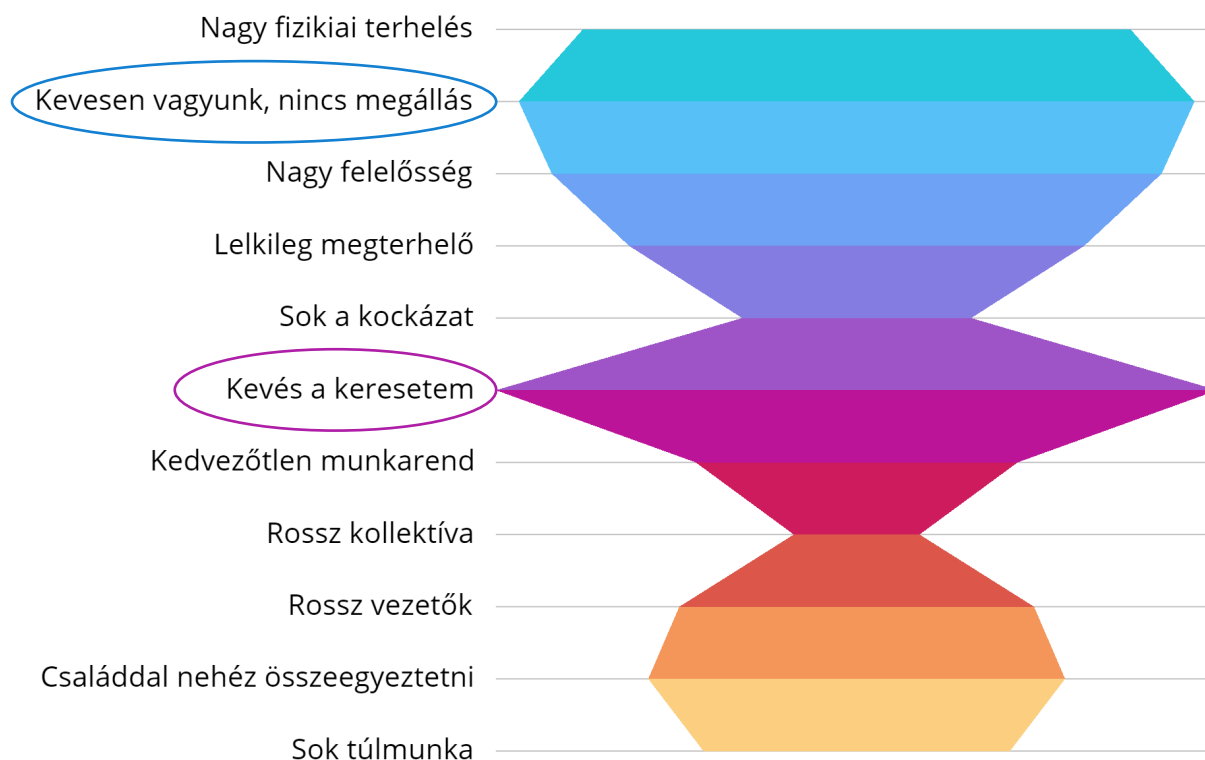
Arra a kérdésre, hogy ajánlanád-e barátodnak családtagodnak, hogy az egészségügyben vállaljon állást, **meglepően kevesen adtak pozitív választ**, mindössze a válaszadók 16,5 %-a válaszolt igennel, ami elég lesújtó vélemény.



Akik mégis ajánlanák leginkább a hivatás iránti elkötelezettség miatt tennék azt. Említésre érdemes a foglalkoztatás biztonsága, amit 159 ember emelt ki.



A nemmel válaszolók közt **az alacsony kereset a legnagyobb elutasításra okot adó tényező**, hasonló nagyságrendű a **túlterhelés**, nem sokkal ezt követi a **nagy felelősség**. Minden második válaszadó a nagy fizikai terhelést is idesorolja, és **sokaknak jelent gondot a családi élet és a munka összeegyeztetése**. Minden harmadik válaszadónak problémát okoz a kedvezőtlen munkarend és a **vezetők magatartása**.



AZ ÁPOLÁS SZAKMA JÖVŐJE A DÖNTÉSHOZÓK KEZÉBEN VAN

Arra a kérdésre, hogy mi segíthetne legjobban abban, hogy élhetőbb legyen az egészségügy a munkavállalók számára, legtöbbször **a toleráns vezetői magatartást jelölték meg**. 1766 válaszadó a 2740-ből. **A megfelelő vezető kiválasztás, a vezetők felkészítése a munkavállalókkal való konstruktív együttműködésre, a foglalkoztatás komoly tartaléka az egészségügyben.**

Toleráns vezetők (64.5%)

Ebben a kérdéscsoportban ugyan nem szerepelt a magasabb kereset, mint választási lehetőség, ugyanakkor az előző elutasító válaszok esetén az alacsony kereset volt a legmeghatározóbb, ami miatt nem ajánlanák az ágazatban történő munkavállalást a válaszadók, így megállapítható, hogy **értelemszerűen fontos tényező a kereset is**.

A **munkába járás nagyobb anyagi támogatása** szintén sokak által orvosolandó probléma, ez az intézmények közti mobilitást is támogathatná.

Munkabajárás nagyobb támogatása (54%)

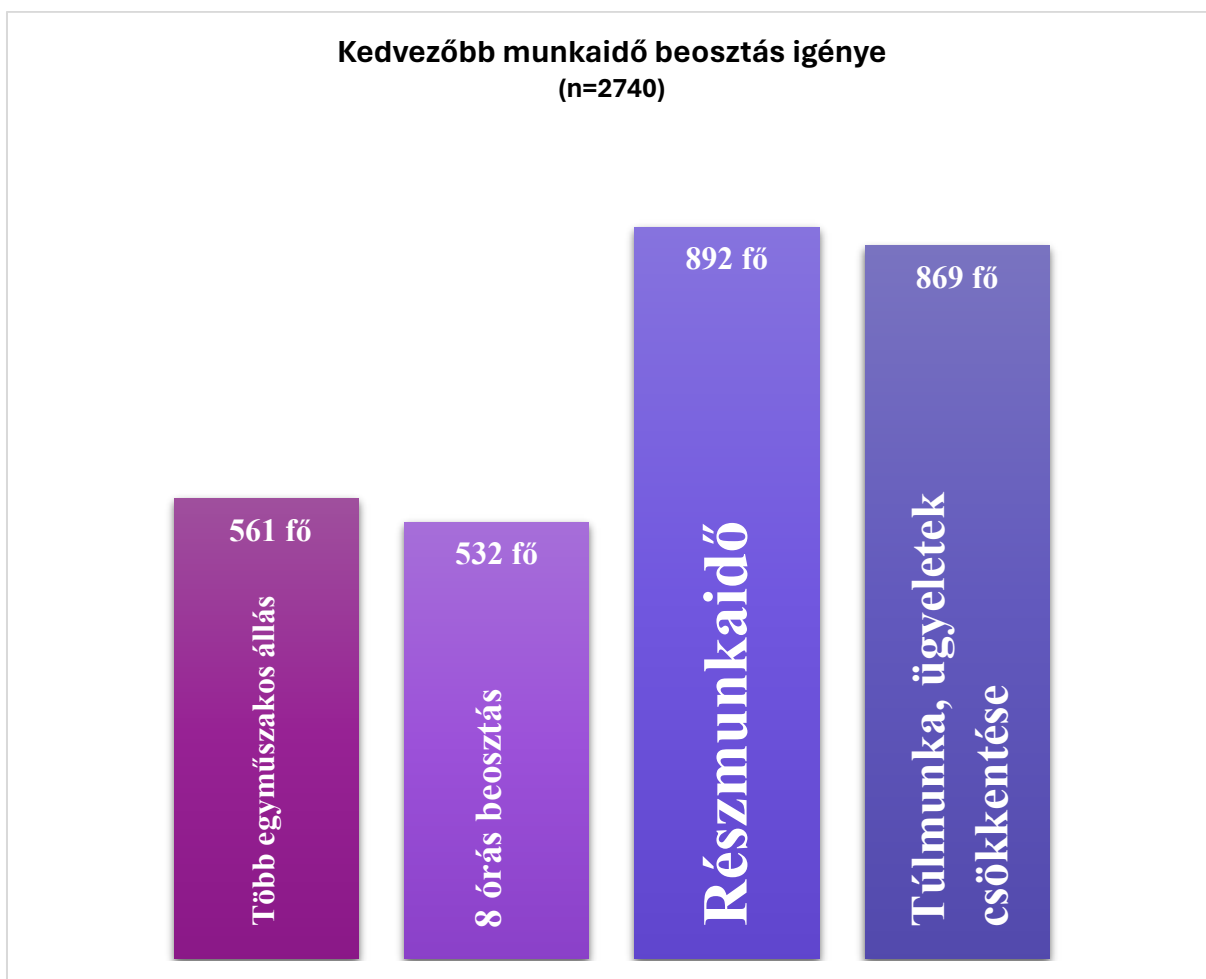
A **gyermekek elhelyezésének támogatása** fontos prioritás a **nagyrészt nőket foglalkoztató egészségügyben**, amihez elég kevés segítséget kapnak a munkáltatóktól. Az idős hozzátartozók gondozásában való segítséget is minden 2. válaszadó fontosnak találná.

Munkahelyi gyermekelhelyezés (30%)

Szünetekben gyermekelhelyezés (30%)

Családtag gondozásának támogatása (48%)

A rugalmasabb munkaidő, **részmunkaidő lehetősége**, a kevesebb túlmunka szintén fontos prioritás a dolgozók körében.



ÉRJÜK EL EGYÜTT, HOGY LEGYEN ÉLHETŐ MAGYAR EGÉSZSÉGÜGY!

A béremelések folytatása és egy megfelelő ívvel kialakított életpályamodell mellett nagyon fontos, hogy az említett feltételek is javuljanak, különösen, ha új munkavállalókat szeretnénk bevonni a várhatóan nagy számban nyugdíjazást tervező munkavállalók helyett.

Ennek érdekében a Független Egészségügyi Szakszervezet továbbra is közvetíteni fogja tagsága véleményét a döntéshozók és a munkáltatók felé.

Részletes adatszolgáltatást kérünk azoktól a munkáltatóktól, ahol tagjaink panasszal éltek és korrekciót igényelnének.

Már a Belügyminisztériumot is felkerestük és kértük az adatszolgáltatás, és a korrekciók központi támogatását is.

A Belügyminisztérium egyértelmű állásfoglalása volt, hogy a megszűnő pótlékok a béremeléseken felül járnak a dolgozóknak, nem ahelyett. Ennek a FESZ is próbál érvényt szerezni azoknál a munkáltatóknál, ahonnan ilyen információ érkezett.

Tagjaink érdekében egyeztetéseket kezdeményezünk azoknál a munkáltatóknál, ahol a béremelés egyáltalán nem vagy jelentősen kisebb mértékben valósult meg, mint amit a források emelkedése lehetővé tesz.

Bíztatjuk tagjainkat, hogy akinek tekintetében nem valósult meg megfelelő mértékben az ágazati béremelés, keressen minket, hiszen eljárni csak a tények ismeretében tudunk.



Már kezdeményeztük a béremelés és más, a munkavállalókat támogató megoldásokról az egyeztetést Dr. Takács Péter államtitkár úrnál.

Célunk egy hosszabb időre kitekintő Egészségügyi Munkavállalói Előmeneteli Rendszer (EMER) elindítása, mely rendszeres béremeléseket ígér, a munkavállalók közti szakadékokat csökkenti, a csapatmunkát erősíti, könnyíti a munkavégzést, nagyobb dolgozói beleszólást és családbarát munkafeltételeket jelent.

ÁLLJATOK MÖGÉNK, HOGY EZT BELÁTHATÓ IDŐN BELÜL KÖZÖSEN ELÉRHESSÜK!

Szakszervezeti tagjaink számára számos kedvezményt biztosítunk partnereinknél, hogy költséghatékonyan és tartalmasan tölthessék el szabadidejüket! Kedvezményeink folyamatosan bővülnek, emiatt a régi tagoknak is érdemes átböngészni a lehetőségeket időnként!

CSATLAKOZZ HOZZÁNK! MOST! [KATTINTS IDE!](#)

„EGYNEK MINDEN NEHÉZ, SOKAKNAK SEMMI SEM LEHETETLEN!”

Széchenyi