

**Bérces Kamilla – Rác Zoltán**

**Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei  
az oktatásügy területén<sup>1</sup>**

---

2020. 06. hóban frissített a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány.

1. Az oktatásügyi ágazat rövid bemutatása .....	4
1.2. Felsőoktatási alágazat.....	14
2. Az oktatásügyi ágazat munkaügyi kapcsolatainak.....	19
szereplői, struktúrája, jellegzetességei.....	19
2.1. Munkaügyi kapcsolatok szereplői a közoktatási .....	19
alágazatban .....	19
2.2. Munkaügyi kapcsolatok szereplői a felsőoktatási .....	27
alágazatban .....	27
2.3. Az oktatásügyi ágazat participációs jellegzetességei .....	32
3. Kollektív alku az oktatásügyi ágazatban, valamint a Munkaügyi	
Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei.....	34
3.1. Kollektív alku az oktatásügyi ágazatban.....	34
3.2. Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ)	
funkciójának lehetőségei .....	50
4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták	
az oktatásügyi ágazatban, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek	
feltérképezése.....	52
4.1. Munkaügyi konfliktusok, viták az oktatásügyi .....	52
ágazatban .....	52
4.2. Az alternatív vitarendezés előzményei az .....	56
5. Nemzetközi kitekintés .....	58
5.1. Európai Szakszervezeti Szövetség Oktatási Bizottsága (ETUCE) ..	58

5.2. Oktatásügyi Munkáltatók Európai Szövetsége (EFEE).....	58
5.3. Az Európai Oktatásügyi Ágazati Szociális Párbeszéd (ESSDE) .....	60
A szerzőkről.....	61
Jogszabályok jegyzéke.....	63

## 1. Az oktatásügyi ágazat rövid bemutatása

### *1.1. Köznevelési alágazat*

#### *1.1.1. A köznevelés, közoktatás területén működő munkáltatók és foglalkoztatottjaik*

Az oktatásügyi ágazatban munkaviszonyban és közalkalmazotti jogviszonyban álló személyek is dolgoznak, egy részük – jogviszonyuktól függetlenül – a 2013-ban bevezetett, sajátos pedagógus-előmeneteli rendszer hatálya alá tartozik, amelyet a nemzeti köznevelésről szóló törvény (Nkt.) szabályoz. A többiekre a közalkalmazotti törvény (Kjt.) szerinti előmenetel vonatkozik, vagy a Munka Törvénykönyve (Mt.) által meghatározott, megállapodáson alapuló munkabérré jogosultak.

A munkáltatói oldalon is heterogén az összetétel: az állami költségvetési szférába tartoznak a tankerületi központok és a szakképzési centrumok, valamint ezek tagintézményeiként működő iskolák, szakképző iskolák, kollégiumok, alapfokú művészeti iskolák; az önkormányzati fenntartású óvodák, valamint az egyetemi, főiskolai fenntartók oktatási

intézményei; ezenkívül az Mt. hatálya alatt működnek az egyházi és magánfenntartók köznevelési intézményei.

2013. január 1-jével került sor a köznevelési feladatot ellátó egyes önkormányzati fenntartású intézmények – általános és középiskolák, kollégiumok, alapfokú művészeti iskolák – állami fenntartásba vételére, és beolvadásukra az újonnan létrehozott Klebelsberg Intézményfenntartó Központba (KLIK). A KLIK kettős feladatot látott el: egyfelől fenntartóként, másfelől munkáltatóként működött 2016. december 31-ig, amikor a szervezet decentralizálására került sor. 2017. január 1-jétől a Klebelsberg Központ középírányítói feladatokat lát el, a munkáltatói-fenntartói feladatokat pedig a tankerületi központok végzik, amelyeknek az egyes iskolák, kollégiumok önálló jogi személyiséggel bíró tagintézményei. Hasonló változások zajlottak le a szakképzés területén is: 2015. július 1-jétől államilag támogatott (Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakképesítést nyújtó) iskolai rendszerű szakképzés csak a Nemzetgazdasági Minisztérium által alapított szakképzési centrumhoz tartozó, vagy az agrárminiszter, a honvédelmi miniszter, továbbá felsőoktatási intézmény vagy magánszférába tartozó fenntartó által fenntartott szakképző intézményben folyhat.

Az Országgyűlés 2019-ben elfogadta a törvényjavaslatot a szakképzésről. A cél egy olyan szakképzési rendszer kialakítása, amely a gyakorlati tanulásra, a digitális tudás fejlesztésére, a kreatív és széles látókörű gondolkodásra, a rugalmas alkalmazkodás képességére oktat, megalapozza a gazdasági szféra és a szakképzés közötti együttműködés erősítését, valamint valós piaci esélyt és biztos megélhetést biztosít. A 2020/2021-es tanévtől a szakképző intézményeknek két típusa lesz: a technikum és a szakképző iskola. Az ötéves technikus képzésből – érettségi megszerzésével – be lehet jutni a felsőoktatásba, hisz a technikus vizsga emelt szintű érettséginek felel meg. A technikum mellett a hároméves szakképző iskola is alapozó képzéssel indul, az egyéves ágazati alapozót kétéves szakmai képzés követi, a technikumokban pedig a kétéves ágazati alapozó végeztével az eddigi egy évről három évre bővül a szakmai képzés. A gyakorlati oktatás esetén szakképzési munkaviszony jön létre a tanuló és a duális képzőhely, vagyis a gyakorlatot szervező cég között. Erre a jogviszonyra a munka törvénykönyvét kell alkalmazni bizonyos eltérésekkel, így például a szerződés alanya munkavállalóként a 15. életévét betöltött tanuló is lehet. Tanulmányi eredményétől függően a nappali oktatásban résztvevő tanuló ösztöndíjra jogosult,

emellett egyszeri pályakezdési juttatást is kaphat, ha befejezi a képzést és szakmát szerez. A szakképzési ösztöndíj a szakképző iskolák 9. évfolyamában egységesen 14.000 forint, majd a teljesítménytől függően 10.000 és 50.000 forint közötti azoknak, akik nem vesznek részt duális képzésben. A technikumokban a 9. és 10. évfolyamosok havi 7.000 forintot kapnak egységesen, és további juttatásokra is jogosultak. Ösztöndíjat a munkaszerződéssel nem rendelkezők kaphatnak, a duális képzésben részt vevők a minimálbér 25-60%-ára számíthatnak, ami az utolsó évben akár 100%-ra is emelkedhet. A sikeres szakmai vizsgát követően a tanulók vizsgaeredménytől függően 150.000 és 300.000 forint közötti összeget kaphatnak. A jogszabályban újítás az ún. "dobbantóprogram", amely az általános iskolát el nem végző, magatartási és tanulási zavarokkal küzdő, az iskolai rendszerű oktatásban lemaradó tanuló, illetve képzésben részt vevő diák felzárkóztatását szolgálja, a későbbiekben pedig egy részszakma megszerzését biztosítja. bekerült a törvénybe, hogy a tanuló törvényes képviselője köteles gondoskodni arról, hogy a tankötelezettségét teljesített kiskorú gyermeke vagy a nevelése alatt álló kiskorú tanuló kimaradása esetén tizennyolc éves koráig, de legalább egy részszakma megszerzéséig tanulmányokat folytasson. Ha a szülő ennek

nem tesz eleget, szüneteltetik a gyermek után járó valamennyi juttatást. A törvény szerint szakképző intézmény alkalmazottja az eddigi közalkalmazotti státus helyett munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban állhat, ennek oka, hogy a szakképzésben a követelmények jelentősen eltérnek a közneveléshez képest. A szakképzésben a tanárok a törvény alapján oktatóknak minősülnek, foglalkoztatásuk a munka törvénykönyvének hatálya alá kerül. Ennek indoka, hogy a közalkalmazotti bértábla a szakképzés számára nem felel meg, hiszen a műszaki végzettségű oktatókat csak versenyképes fizetéssel lehet a tanári pályán tartani, és a tapasztalt szakemberek részvétele is csak így biztosítható a szakképzésben. Az oktatók munkáltatói döntés alapján korlát nélkül részesülhetnek egyéb juttatásokban, megmarad a jogosultságuk a jubileumi jutalomra, a pedagógusigazolványra. A változásokat a 2020/2021-es tanévtől felmenő rendszerben vezetik be. A jogszabály szakaszosan lép hatályba, legtöbb paragrafusa 2020. január 1-jétől, a szakképzési hozzájárulással kapcsolatos rendelkezései azonban csak 2021. január 1-jétől lép hatályba.

### *1.1.2. Köznevelési ágazati előmenetel*

2013. szeptember 1-jétől jelentős változások történtek a pedagógusokra vonatkozó munkajogi szabályozásban: ekkor lépett hatályba az új pedagógus előmeneteli rendszer, emellett a pedagógusok munkaidejét is új koncepció mentén szabályozták. Az előmeneteli rendszer alapján a pedagógusokat öt fokozatba (Gyakornok, Pedagógus I., Pedagógus II., Mesterpedagógus, Kutatótanár), és 15 fizetési kategóriába sorolják be. A következő pedagógus-fokozatba lépés feltétele kettős: egyfelől a pedagóguspályán eltöltött szakmai gyakorlati évek feltételének kell megfelelni, másfelől minősítő vizsgát kell tenni, vagy minősítési, pályázati eljárásban kell sikeresen részt venni. Ennek keretében portfóliót kell készíteni az addig folytatott pedagógus-tevékenységről, azt meg kell védeni, továbbá bizottság előtt órát, foglalkozást kell tartani. Az ágazati többletkövetelmények tehát a minősítésben jelennek meg elsősorban. Ehhez képest a fizetési kategóriákba való besorolás a közalkalmazottakra vonatkozó szabályozás szerint történik: a – tágabb értelemben vett – munkaviszony jellegű jogviszonyban töltött idő alapján. Az Nkt. által meghatározott illetmény, illetve bértételek jóval meghaladják a közalkalmazotti illetményeket, és ezek szintén garantált illet-

ményt jelentenek: a felfelé történő eltérítésre mindig az adott tanévre szólóan van lehetőség.

Az Nkt. közoktatási ágazati pótlékokat (pl. az osztályfőnöki, nemzetiségi, nehéz körülmények között végzett munkáért járó pótlékok) is megállapít. Emellett ugyanakkor kizárja a Kjt. illetményfejezetének alkalmazását, ebből az következik, hogy a Kjt. szerinti pótlékok a pedagógus-előmenetel hatálya alá tartozókat nem illetik meg.

A pedagógus életpálya sarkalatos pontja, hogy nem csupán a pedagógus munkaköröket (óvodapedagógus, tanító, tanár, pszichológus, konduktor stb.) ellátók, hanem azok az ún. nevelő- és oktatómunkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak is jogosultak az ennek alapján történő bérezésre, akik pedagógus szakképzettséggel rendelkeznek. Ilyenek pl. az iskolatitkár, a könyvtáros, az úszómester, az óvodai dajka. Tekintve, hogy esetükben is a pedagógus munkakörhöz kötődnek a minősítés szakmai feltételei, a Pedagógus II. fokozatnál magasabb fokozatok megszerzésére nincs lehetőségük. E szabály alapján az azonos munkakört betöltők bérezése eltérő mértékű lehet.

A nem pedagógus munkakörben, valamint a pedagógus szakképzettséggel nem rendelkező nevelő- és oktatómunkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak esetében

– ha közalkalmazottak – a Kjt. és a mindenkori központi költségvetési törvény szerinti illetménytábla szerint történik a bérezés. A közalkalmazotti illetménytábla azonban egészen az F 11-es osztályig a minimálbérnél, valamint a legalább középfokú iskolai végzettséget, szakképesítést igénylő munkakörökben fizetendő garantált bérminimumnál alacsonyabb összegeket tartalmaz, tehát formálisnak tekinthető. Az Mt. hatálya alá tartozó intézményekben szintén a minimálbér és a garantált bérminimum jelenti az alsó határt, egyébként a bér a felek megállapodásának kérdése.

A Mesterpedagógus vagy Kutatótanár besorolású pedagógusok helyzete sajátos. Ez a két fokozat ugyanis nem pusztán a pedagógus munkakörben történő munkavégzésért cserében járó, magasabb mértékű illetmény, munkabér fizetésére ad alapot, hanem a Mesterpedagógusnak, Kutatótanárnak a tanításon, foglalkozások megtartásán túl bizonyos többletvevékenységeket is el kell látnia. Ezek az ún. profilok. A Mesterpedagógus profiljai lehetnek: intézményvezetés, fejlesztés (gyakornokok mentorálása, pedagógus-továbbképzésben oktatóként való részvétel), innováció (tananyag vagy módszertani fejlesztés, diákok versenyre való felkészítése), továbbá részt vehet a többi

pedagógus minősítésében, a tanfelügyeletben, pedagógiai-szakmai szolgáltatások nyújtásában, szaktanácsadásban. A Kutatótanárok pedig kutatási tevékenységet végeznek. A Mesterpedagógus és Kutatótanár besorolási fokozat ezért egyfelől nem kötelező, másfelől nem minősítés, hanem pályázat alapján nyerhető el, amelyhez mesterprogramot vagy kutatóprogramot is készíteni kell. Továbbá, ezek a fokozatok csak határozott időre szólnak, és időről időre megújítandók.

### *1.1.3. Sajátos munkaidőszabályok*

A másik jelentős változás a pedagógusok munkaidejének új felfogása volt, amelynek elvi alapját az a megfontolás képezte, hogy a magasabb mértékű besorolási bér minden, a pedagógusi működéssel összefüggő feladat ellentételezésére szolgáljon, ne legyenek külön bérelemek. Korábban a pedagógusok a teljes munkaidejükön belül ún. kötelező óraszámokat – tanórákat, foglalkozásokat – teljesítettek, a rájuk vonatkozó óraszám átlépéséért pluszdíjazásban (óradíjban) részesültek. Az új koncepció a munkaidőt három részre osztotta: a kötött munkaidőbe tartozik az ún. neveléssel-oktatással lekötött rész és az afölötti kötött idő, illetve a pedagógust saját felhasználású, kötetlenül

beosztható munkaidő is megilleti (teljes munkaidő esetén ez heti 8 óra). A neveléssel-oktatással lekötött munkaidő magában foglalja a korábbi kötelező órát, de hetente legfeljebb 4 óra erejéig bele kell érteni az esetleges osztályfőnöki teendőket, a diákönkormányzat segítségét és a munkaközösség-vezetést is. A mértéke meghatározása nem fix, hanem tól-ig határos módon történt (általában heti 22-26 óra), mely megkönnyíti az igazgató számára a tantárgyfelosztás elkészítését. A kötött munkaidő többi részében (32 óráig) a pedagógus ellátja pl. a tanítási órákra való felkészüléssel, dolgozatjavítással, gyermekek felügyeletével, az adminisztrációval, a kollégák eseti helyettesítésével kapcsolatos feladatokat (ez utóbbit külön díjazás nélkül). A munkaidő ezen felosztásával kapcsolatosan gondot jelent, hogy – a pluszdíjazás nyújtotta motiváció nélkül, a szabályos foglalkoztatás keretei között – a rendelkezésre álló munkaerő sokszor kevésnek bizonyul a szükséges feladatok ellátásához, elsősorban a kistelepüléseken. Jellemző továbbá, hogy a munkaidő munkajogi

– Mt.-ben szabályozott – és közoktatási felfogása egymáshoz történő viszonya nem tisztázott, a gyakorlatban az előbbit sokszor figyelmen kívül hagyják.

## ***1.2. Felsőoktatási alágazat***

### *1.2.1. A felsőoktatás területén működő munkáltatók és foglalkoztatottjaik*

A nemzeti felsőoktatásról szóló törvény (Nft.) szerint felsőoktatási intézményt – egyetemet, főiskolát – alapíthat a magyar állam, országos nemzetiségi önkormányzat, az egyházi jogi személy, a Magyarország területén székhellyel rendelkező gazdasági társaság, a Magyarországon nyilvántartásba vett alapítvány, közalapítvány vagy vallási egyesület, továbbá rendszeres nemzetközi támogatással működtetett magán felsőoktatási intézmény nyilvántartásba vett fenntartói testülete. Ennélfogva a felsőoktatási intézmények foglalkoztatottjai is lehetnek közalkalmazottak vagy munkavállalók; előbbiek akkor, ha munkáltatójuk költségvetésből működő intézmény. Jogviszonyukra az Mt.-t, illetve a Kjt.-t az Nft.-ben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni; emellett a Nemzeti Közszerződési Egyetem közalkalmazottjaira a Nemzeti Közszerződési Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szóló törvény (NKE tv.) is meghatároz

szabályokat. A magán felsőoktatási intézményben megbízott kancellár foglalkoztatására magasabb vezetőként (vezető állású munkavállalóként) kerülhet sor.

### *1.2.2. Felsőoktatási ágazati előmenetel*

A felsőoktatási intézményekben az oktatással összefüggő feladatokat egyfelől oktatói munkakört (tanársegéd, adjunktus, főiskolai, illetve egyetemi docens, főiskolai, illetve egyetemi tanár, mesteroktató) betöltők látják el. Az oktatói munkakörök egyben munkaköri címnek is minősülnek, a munkakör betöltésének feltétele a köztársasági elnök által történő címadoományozás is. Másfelől tanári munkakörökben kerül sor a kiegészítő ismeretek átadására (pl. nyelvtanárok, mérnök-tanárok, testnevelő tanárok, kollégiumi nevelőtanárok stb.). Míg az oktatóknak szigorú szakmai feltételrendszernek kell megfelelniük, addig a tanárok esetében csak a felsőfokú végzettség és szakképzettség megléte feltétel. Az oktatókkal szemben támasztott szakmai követelmények közé tartozik

- a tanársegédi munkakörben a doktori képzés megkezdése;
- az adjunktusi munkakörben a doktori fokozat megszerzése;

- a főiskolai docensi munkakörben a doktori fokozaton túl a megfelelő szakmai gyakorlat megléte, valamint alkalmasság a hallgatók, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére,
- a főiskolai tanári és az egyetemi docensi munkakörben az előzőeken túlmenően idegen nyelvű előadás tartására való képesség,
- az egyetemi tanári munkakörben szükséges még a habilitáció vagy azzal egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlat, és a nemzetközileg elismert kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészi munkásság;
- a mesteroktatói munkakörben a mesterfokozat és legalább tízéves szakmai-gyakorlati munkatapasztalat, a gyakorlati képzésre való alkalmasság a feltétel.

Az egyetem, főiskola belső szabályzata ennél szigorúbb feltételeket is előírhat.

A besorolás az oktatói munkakörökben a fenti munkaköri felosztáshoz kapcsolódik; a következő munkaköri cím megszerzésére a fenti szakmai feltételek teljesítése esetén van lehetőség. A Kjt. önálló illetménybesorolási szabályokat és illetménytáblát tartalmaz a felsőoktatásban dolgozó oktatókra vonatkozóan. Az egyetemi tanári és a főiskolai

docensi, egyetemi adjunktusi, a tanári, a kutatóprofesszori, a tudományos tanácsadói és a tudományos főmunkatársi munkakörök három, az egyetemi docensi, a főiskolai tanári munkakörök négy, míg az egyetemi tanársegédi, a főiskolai adjunktusi és a mesteroktatói munkakörök két fizetési fokozatra tagozódnak. A fizetési fokozatot az adott oktatói munkakörben munkavégzésre irányuló jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani. A fizetési fokozathoz tartozó szorzószám alkalmazásakor illetményalapnak az egyetemi tanár munkakör 1. fizetési fokozatához kapcsolódó garantált illetmény minősül, melyet az éves költségvetési törvény határoz meg. A tanárok esetében egyszerűbb az előmenetel: minden tanári munkakörben egységesen három fizetési fokozat érhető el. Felsőoktatási intézményben tudományos kutatói munkakörök (tudományos segédmunkatárs, tudományos munkatárs, tudományos főmunkatárs, tudományos tanácsadó, kutató- professzor) is létesíthetők, ez esetben a kutatás a munkaidő legalább 80%-át teszi ki, és az oktatási tevékenység csak kiegészíti ezt. A segédmunkatárs és a munkatárs egy, a fő- munkatárs, tanácsadó és kutatóprofesszor munkakörökhöz három-három fizetési fokozat tartozik.

Az Mt. hatálya alatt álló oktatókra, tanárookra, kutatókra csak

a szakmai előmeneteli feltételeket kell alkalmazni, de munkabérük a Kjt. szabályaitól eltérően is megállapítható.

Az oktatói, kutatói munkát segítő és egyéb működtetéssel összefüggő munkakörökben (pl. tanszéki mérnök, ügyintéző stb.) dolgozókra a Kjt. általános előmeneteli szabályai vonatkoznak, illetve – ha munkavállalók – munkabérük megállapodás kérdése. A költségvetési intézményeknél a havi illetmény és a havi rendszeres illetménypótlékok együttes összege nem haladhatja meg a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.

### *1.2.3. Sajátos munkaidőszabályok*

A törvény meghatározza, hogy az egyes oktatói munkakörökben a munkaidőből heti legalább hány órát kell előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására, kutatási, művészeti vagy sportszakmai tevékenységre fordítani. A szorosan vett oktatási feladatokra az egyetemi, főiskolai tanár heti legalább 8, a docens heti 10, az adjunktus, tanársegéd és mesteroktató heti 12 órát fordít. A kutatási, művészeti, sportszakmai feladatokat oktatói munkakörben a munkaidő 20%-ában, kutatói munkakörben 80%-ában kell

ellátni. Ezenfelül a felsőoktatási intézmény működésével összefüggő, szakértelmet igénylő feladatokat is kell végezni, a munkáltató utasítása szerint.

## **2. Az oktatásügyi ágazat munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei**

### ***2.1. Munkaügyi kapcsolatok szereplői a közoktatási alágazatban***

#### *2.1.1. A közoktatásban működő szakszervezetek*

A rendszerváltást követően a korábbi egyeduralkodó „szakszervezet” helyébe számtalan újonnan alakult szakszervezet lépett, amely megállapítás igaz az oktatási ágazatra is. A közoktatási alágazatban létrejött munkavállalói érdekképviseleti szervek tevékenységét is nehezítette a korábbi szakszervezeti vagyon megosztására vonatkozó jogszabály. Ebben az alágazatban többéves egyeztetést követően került sor a korábbi szakszervezeti vagyon felosztására. Az ennek során kialakult konfliktusok miatt az alágazatban működő szakszervezetek között finoman szólva sem volt felhőtlen a kapcsolat (ennek a megállapításnak az egyik bizonyítéka,

hogy a Pedagógus Szakszervezet bizonyos kérdésekben szorosabb együttműködést tudott kialakítani a felsőoktatási alágazatban tevékenykedő Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezetével, mint a többi alágazati szakszervezeti szervvel). A magunk részéről nem vállalkozunk arra, hogy mindegyik alágazati szakszervezetet bemutassuk, ezért csak a leginkább jelentőséggel bíró érdekvédelmi szervezetet ismertetjük ebben a fejezetben.

#### 2.1.1.1. Pedagógusok Szakszervezete (PSZ)

Ezen szakszervezet egészen 1918-ig vezeti vissza történetét, jogelődjének a Magyarországi Tanítók Szakszervezetét tekinti. Megalakulását követően sokáig nem fejtett ki tevékenységet, majd a II. világháborút követően egy ideig más néven működött, de végül betagozódott a SZOT-ba. A rendszerváltást követően kivált a SZOT-ból, nem fogadta el az MSZOSZ alapszabályát, hanem 1990-ben alapítója lett a közszféra érdekvédelmi szervezeteit tömörítő Szakszervezetek Együttműködési Fórumának (SZEFE). A PSZ egyébként alapító tagja az Oktatási Internacionálénak, tehát nemzetközi kapcsolatokkal is rendelkezik.

A PSZ legfőbb szerve az ötévente ülésező kongresszus, két

kongresszus között éves szinten tartanak küldöttgyűléseket, illetve vezető szervnek minősül az országos vezetőség is. A napi szintű kérdésekkel a háromfős titkárság foglalkozik. Az országban számos alapszervezettel rendelkeznek különböző oktatási intézményekben.

#### 2.1.1.2. Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete (PDSZ)

1988-ban alakult, alapító tagja lett a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájának. Nemzetközi kapcsolatait tekintve a PSZ-hez hasonlóan tagja az Oktatási Internacionálénak, 2004-ben pedig belépett az Európai Oktatási Szakszervezeti Szövetségbe is. A PDSZ legfőbb szerve a Kongresszus, amely küldöttgyűlés formájában működik, a másik országos szerve az Országos Választmány, amely a PDSZ vezető tisztségviselőinek testülete, az operatív ügyeket az Ügyintéző Testület intézi.

#### 2.1.1.3. Magyar Közoktatási és Szakképzési Szervezet (MKSZSZ)

Ezen szakszervezet tagja az új konföderációkat egyesítő

szakszervezeti szövetségnek, a Magyar Szakszervezetek Szövetségének, valamint 2014-ben részt vett a Magyar Szakszervezeti Szövetség Oktatás Ágazat Tagozatának megalakításában. Az MKSZSZ legfőbb szervei a Kongresszus és a Titkárok Tanácsa.

#### 2.1.1.4. Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete (MZTSZ)

A Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete a hat önálló művészeti szakszervezetet összefogó Művészeti Szakszervezetek Szövetsége alapító tagja. Az MZTSZ legfőbb fóruma a küldöttértekezlet, amelyen az alapszervezetek, a tagozatok és az elnökség küldöttei döntenek a szakszervezet jövőbeni feladatairól, a végzett tevékenységről szóló beszámolóról, valamint megválasztják a szakszervezet tisztségviselőit. Az MZTSZ legfőbb fóruma két küldöttértekezlet között az elnökség tagjai: az elnök, az alelnökök, a főtitkár, és a küldöttértekezlet által választott elnökségi tagok.

#### 2.1.1.5. Agrároktatási és Kutatási Dolgozók Szakszervezete (AOKDSZ)

Az Agrároktatási és Kutatási Dolgozók Szakszervezete 1987-ben alakult, akkor még a MEDOSZ Szövetség teljes jogú tagszakszervezeteként, majd 1989-ben alapító tagja lett az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülésnek (ÉSZT). A szakszervezet legfőbb szervei a Küldöttgyűlés és az Elnökség, mely utóbbi szerv az Alapszabály és a küldöttgyűlési határozatok alapján látja el feladatait.

#### 2.1.1.6. Oktatási Vezetők Szakszervezete (OVSZ)

Az Oktatási Vezetők Szakszervezete 2008-ban alakult. Ezen szakszervezetet azért hozták létre, mert a vezetők úgy érezték, hogy érdekeiket nem védik, és nem képviselik. A szervezet elsődleges feladata tagjainak szakmai és szociális érdekvédelme, továbbá érdekvédelmi körben jogi garanciák biztosítása a biztonságos foglalkoztatás és európai szintű kereseti és szociális viszonyok megteremtésében.

Sajátos szereplője a közoktatási szakszervezeti oldalnak a 2013-ban alakult Magyar Szakszervezeti Szövetség. Célja a szövetséget alkotó tagszervezetek tagjainak (ideértve a tagszervezetekben tagsággal rendelkező egyesületek tagjait is, a továbbiakban együttesen: a tagszervezetek tagjai)

foglalkoztatásra irányuló jogviszonyával kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése, valamint a jelenlegi, a leendő és a volt munkavállalók társadalmi, gazdasági, szociális és kulturális érdekeinek átfogó képviselete és érvényesítése. A szövetség ágazatok szerint tagolódik, az egyik ilyen egysége az oktatási ágazat tagozat. Ezen tagozatnak tagja a fentebb említett Magyar Közoktatási és Szakképzési Szervezet.

A közoktatási alágazatban tevékenykedő szakszervezetek együttműködésére történtek kísérletek, ezek között említhető az ún. Oktatási Unió létrehozásának gondolata, amely egy egységes érdekvédelem megteremtését is célozta, de végül ténylegesen nem alakult meg ezen szervezet.

A vonatkozó szakszervezetek együttműködésének készségét tükrözi a 2014-ben az MKSZSZ, MZTSZ, PSZ és OVSZ által aláírt megállapodás, amelyben a KLIK kollektív szerződésével (amelyről jelen munka 2.1.2. pontjában fogunk írni) kapcsolatos egyeztetésről állapodtak meg a felek.

### *2.1.2. A közoktatásban működő munkáltatói és „quasi” munkáltatói szervezetek*

Amint arra a jelen munka 1.1. pontjában utaltunk, a

közoktatási ágazat munkáltatói szempontból összetett képet mutat: a költségvetési szervként tevékenykedő tankerületi központok és szakképzési centrumok (illetve a hozzájuk tartozó intézmények), valamint az önkormányzati fenntartású óvodák, a felsőfokú oktatási intézmények mellett megtalálhatók az Mt. hatálya alá tartozó egyházi és egyesületi/alapítványi köznevelési intézmények. (A mai napig érthetetlen számunkra az a jogalkotói elgondolás, hogy egy egyházi intézményben dolgozó pedagógusok munkajogi státuszát mennyiben véli helyesnek egy tekintetbe venni egy termelőüzemben dolgozó, fizikai munkát végző munkavállalóéval. Más országokban az egyházi intézményekben tevékenykedők különleges helyzetükre tekintettel külön jogi szabályozásban részesülnek.). 2013-at megelőzően a pedagógusok és a munkájukat segítők munkáltatója az adott intézmény (óvoda, általános iskola, középiskola stb.) volt, de működésüket, sőt mozgásterüket nagymértékben befolyásolta a fenntartó döntése. Gyakorlatilag települési önkormányzat esetében a polgármester szinte teljhatalmat gyakorolt a munkáltatói jogkört gyakorló igazgató, óvodavezető fölött, szinte kizárólag a településvezető bizalmi embere nyerhetett el ilyen pozíciót. Ezt a helyzetet tovább bonyolította a jelen munka

1.1. pontjában írt folyamat az intézmények nagy részének állami fenntartásba vétele, a KLIK létrehozása. Fentebb már szóltunk e szervezet kettős jellegéről, mely szerint 2016 végéig fenntartóként és munkáltatóként is működött.

Tekintettel arra, hogy az egyházi és egyesületi/alapítványi fenntartású szervezeten kívüli intézményeknél a települési önkormányzatok óriási befolyással bírnak a közoktatás szereplőire, ezért jelen fejezetben mellőzhetetlen a különböző országos önkormányzati szövetségek felsorolása.

- Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége (TÖÖSZ);
- Megyei Önkormányzatok Országos Szövetsége (MÖÖSZ);
- Megyei Jogú Városok Szövetsége (MJVSZ);
- Magyar Önkormányzatok Szövetsége (MÖSZ);
- Magyar Faluszövetség (MFSZ);
- Községek, Kistelepülések és Kistérségek Országos Önkormányzati Szövetsége (KÖSZ);
- Kisvárosi Önkormányzatok Országos Érdekszövetsége (KÖÖÉSZ).

Áttekintve ezen országos önkormányzati szövetségek alapszabályait, nagyon sokrétű tevékenységet végeznek az őket

tömörítő települések vonatkozásában. Azt viszont egyáltalán nem lehet kiolvasni ezen szervezetek legfőbb dokumentumaiból, hogy bármilyen munkáltatói tevékenységet szánának saját maguk számára.

Egyedi típusú munkáltatói érdekképviseleti szervezet a 2011-ben alakult Közoktatási Intézményvezetők Munkáltatói Szövetsége (KIMSZ), amelynek alapszabálya értelmében a szervezet tagja lehet bármely, a közoktatás területén működő intézmény, illetve annak vezetője. A KIMSZ legfontosabb feladatai közé tartozik a szakmai érdekképviselet a közoktatás területén, illetve a szociális párbeszédben való részvétel. A KIMSZ nemzetközi kapcsolatokkal rendelkezik, alapító tagja a jelen munka 5.2. pontjában részletesen taglalt Oktatásügyi Munkáltatók Európai Szövetségének (EFEE).

## ***2.2. Munkaügyi kapcsolatok szereplői a felsőoktatási alágazatban***

### *2.2.1. A felsőoktatásban működő szakszervezetek és szakszervezeti tömörülések*

A rendszerváltást közvetlenül megelőzően, illetve annak idején több olyan szakszervezet is alakult, amelyik kizárólag

ezen alágazatban fejti ki tevékenységét. Ez alól kivétel a jelen munka 2.1.1.5. pontjában bemutatott AOKDSZ, amely mind ezen, mind a közoktatási alágazatban lát el érdekvédelmi tevékenységet.

#### 2.2.1.1. Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete (FDSZ)

Az FDSZ önállóan működő, egyenrangú tagszervezetek szövetsége, amely 1988-ban alakult meg. Pártoktól, állami és társadalmi szervezetektől független érdekvédelmi szervezet, mint az egyesület speciális formája, amely céljai elérésére szövetséget köthet más szervezetekkel. Az FDSZ-nek teljes jogú tagszervezete lehet az az intézményi szervezet, amely: kéri felvételét, és kinyilvánítja elhatározását, hogy közösséget vállal az FDSZ többi intézményi szervezetével; elfogadja az FDSZ programját, Alapszabályát; anyagilag hozzájárul a közös költségek fedezéséhez.

A Küldöttgyűlés az FDSZ legfőbb döntéshozó testülete, amelyet évente legalább egyszer kötelezően össze kell hívni. Az Országos Választmány (OV), az FDSZ konzultációs, koordináló (információs) döntés-előkészítő és döntéshozó testülete. Az Elnökség az FDSZ végrehajtó testülete. Két Küldöttgyűlés között érdekegyeztető (képviselőt ellátó),

koordináló és döntéshozó testület. A szakmai, illetve egyes rétegek és csoportok sajátos problémáinak feltárására, megoldására tagozatok működnek.

Az FDSZ országosan is és a felsőoktatási alágazatban is reprezentatívnak minősülő szakszervezet, alapító tagja az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülésnek (ÉSZT). 1996 óta tagja az Oktatási Internacionálénak.

#### 2.2.1.2. Orvosegyetemek Szakszervezeti Szövetsége (OSZSZ)

Az OSZSZ 1989-ben alakult, és az ÉSZT-nek is tagjává vált. Az egészségügyi és egészségügyi felsőoktatással egyenrangú és önálló jogi személyiséggel rendelkező szakszervezetek országosan reprezentatív szövetsége. Tagjai elsősorban az orvosegyetemeken és klinikákon dolgozó orvosok és nővérek.

#### 2.2.1.3. Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (TDDSZ)

1988-ban alakult. Céljuk a demokratikus jogállamhoz vezető békés átalakulás elősegítése és ennek részeként a

munkáltatóktól, a pártoktól és a kormánytól független demokratikus szakszervezeti mozgalom csírájának megteremtése volt. A Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájának egyik alapító tagja volt és küldötteik a LIGA képviselőiben részt vettek az Ellenzéki Kerekasztal munkájában is. A szakszervezet részben tevékenykedik a felsőoktatási alágazatban, másik tevékenységi köre a kutatási ágazat, ahol reprezentatív szakszervezetnek minősül. A TDDSZ 1993 óta tagja az Oktatási Internacionálnak is.

#### 2.2.1.4. Agrárokutatói és Kutatói Dolgozók Szakszervezete (AOKDSZ)

E szakszervezetről jelen munka 2.1.1.5. pontjában írtunk, ezen ismeretek megismérlése fölsleges.

#### 2.2.2. *A felsőoktatási alágazatban mőködő munkáltatói és „quasi” munkáltatói érdekképviseleti szervezetek*

Munkaadói szervezetek a felsőoktatásban – hasonlóan a teljes költségvetési szférához – ténylegesen nem mőködnek, csak intézményeket tömörítő szakmai- érdekképviseleti szervezetként vannak jelen. A jelen munka szempontjából

mégis fontos ún. „quasi” munkáltatói szervezeteknek tekinthetjük a felsőoktatásban megalakult Konferenciákat, amelyek közül a Magyar Rektori Konferencia (MRK) a mai napig működő intézmény, míg a Főiskolai Főigazgatói Konferencia (FFK) és a Művészeti Egyetemek Rektori Széke (MERSZ) 2011-ig, a jelenleg hatályos felsőoktatási törvény hatálybalépéséig fejtette ki tevékenységét.

#### 2.2.2.1. A Magyar Rektori Konferencia (MRK)

Ezen szervezet 1989-ben alakult meg. Legfontosabb feladata, hogy részt vesz a Felsőoktatási Érdekegyeztető Tanács munkájában, a szakszervezetek és a miniszter(ek) mellett. Nemzetközi kapcsolatait illetően tagja az Európai Egyetemek Egyesülésének (EUA), az Európai Felsőoktatási Intézmények Szövetségének (EURASHE), az Egyetemek Nemzetközi Szövetségének (IAU) és az OECD felsőoktatási menedzsmenttel foglalkozó szervezetének.

#### 2.2.2.2. Főiskolai Főigazgatói Konferencia (FFK)

A szervezet a rendszerváltást követően közvetlenül, 1990-ben alakult meg, és – amint arra már fentebb utaltunk – a

jelenlegi felsőoktatási törvény hatálybalépésével szűnt meg. Országos, európai ágazati és nemzetközi munkáltatói szövetségnek nem volt tagja, viszont részt vett az EURASHE és a Főiskolák és Politechnikumok Világszervezete (WCCP) munkájában.

### 2.2.2.3. Művészeti Egyetemek Rektori Széke (MERSZ)

A MERSZ szintén a rendszerváltást követően, néhány év múlva, 1992-ben alakult meg, egészen 2011-ig fejtette ki tevékenységét. Országos, európai ágazati és nemzetközi munkáltatói szövetségnek nem volt tagja.

## ***2.3. Az oktatásügyi ágazat participációs jellegzetességei***

A munkavállalói részvételi jogok körében az üzemi, illetve a közalkalmazotti tanács a köznevelési ágazatban is alkalmas eszköz arra, hogy a munkavállalók, közalkalmazottak a munkáltatói döntések megszületésénél jelen legyenek, azokat véleményükkel, egyetértési joguknál fogva befolyásolják. Az üzemi, közalkalmazotti tanács az általános szabályok alapján szerveződhet telephelyi és munkáltatói szinten (a vállalatcsoporti, illetve európai szint a köznevelési ágazatban

nem jellemző). 2017. január 1-jét követően a tankerületi központoknál a közalkalmazotti tanácsok megalakításának folyamata elkezdődött.

Az egyházi intézményeknél az Mt. hatálya alatt alakíthatók üzemi tanácsok, a költségvetési szerveknél pedig közalkalmazotti tanácsok a Kjt. alapján és ugyanezen jogszabályi háttérrel köthetőek üzemi megállapodások, illetve közalkalmazotti szabályzatok. Ismereteink szerint az egyházi fenntartású oktatási intézményekben nem alakultak üzemi tanácsok, illetve nem került sor üzemi megállapodás megkötésére.

Ezzel szemben a költségvetési szervek esetében a közalkalmazotti tanácsok működése elterjedtebb és számos közalkalmazotti szabályzatot is létrehozott ezekben az intézményekben.

A KLIK korábban vázolt létrehozatala és működése érlelte meg a gondolatot néhány oktatásügyi érdekvédőnek a participáció törvényi formájának megvalósítására. 2016-ban elkezdődött a központi közalkalmazotti tanács megszervezése. Ennek első állomásaként létrehozták a Közalkalmazotti Tanácsok Szövetségét. A szövetség célja az önállóan működő intézményi közalkalmazotti tanácsok (a

továbbiakban KT-k) és közalkalmazotti képviselők közötti kapcsolat, információáramlás segítése. Végző célja pedig KLIK Közalkalmazotti tanácsainak tankerületi és megyei szintű szövetségeinek létrehozása, s végző soron az országos szint, az ún. Központi Közalkalmazotti Tanács létrehozása. A PSZ és a PDSZ eltérő jogi javaslatokat sugalmazott a pedagógusok felé arra nézve, miként lehet létrehozni a központi közalkalmazotti tanácsot. Végül ezen intézmény létrehozása a KLIK 2016. december 31-ét követő átalakulására tekintettel nem került sor.

### **3. Kollektív alku az oktatásügyi ágazatban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei**

#### ***3.1. Kollektív alku az oktatásügyi ágazatban***

##### *3.1.1. Érdekegyeztetési fórumok*

A kollektív munkajog jogintézményeinek legfontosabb funkciója, hogy a munkáltató, valamint a foglalkoztatottak képviselői közötti konzultációt és megállapodásokat elősegítse. A konzultáció több szinten folyhat.

Országos szinten, a szabályozásra is kiható módon a Kormány egyeztet az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács, illetve a Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa keretében.

Ágazati szinten az emberi erőforrásokért, illetve a nemzetgazdaságért felelős miniszterrel egyeztetnek az e szinten reprezentatív szakszervezetek az ágazati érdekegyeztető fórumokban. Idetartozik a 2013-ban létrejött Köznevelési Érdekegyeztető Tanács, melynek tevékenységébe a szakszervezeteken kívül az országos önkormányzati érdekszövetségeket, a nem önkormányzati iskolafenntartókat és a Klebelsberg Központot is bevonták. A fórum feladata a munkaügyi kapcsolatok, különösen az anyagi, szociális és kulturális, valamint az élet- és munkakörülményeket érintő jogokkal és kötelezettségekkel összefüggő kérdések – ezen belül a jogállási törvények és végrehajtási szabályaik, a költségvetési törvény, valamint az oktatási szakterületet érintő jogszabályok és koncepciók a közalkalmazotti és a munkaviszonyra kiható vonatkozásai – ágazati szintű egyeztetése.

Nemcsak foglalkoztatási, hanem szakmai célú érdekegyeztetést is szolgál a Köznevelés-Stratégiai Kerekasztal, mely elődjét, a 2016-ban a

sztrájmegmozdulásokra reagálva létrejött Köznevelési Kerekasztalt váltotta fel 2017 őszétől formalizált formában. A Kerekasztal „a közneveléssel kapcsolatos döntések előkészítésében javaslattevő, véleményező, stratégiai tanácsadói tevékenységet végző társadalmi konzultációs szakmai testület”, az egyes köznevelési szakmai testületekről szóló kormányhatározat alapján. Öt képviseleti oldala van: a kormányzati, a szakmai, az intézményfenntartói, a szakszervezeti, valamint a szülő- és diák-érdekképviseleti oldalak. Feladatkörébe a közneveléssel összefüggő oktatás-politikai, kutatási és stratégiai fejlesztési, illetve a köznevelés színvonalával kapcsolatos kérdések tartoznak. A Kerekasztalénál konkrétabb jogköröket határoz meg a kormányhatározat az Országos Köznevelési Tanács számára, amely a közneveléssel kapcsolatos döntések szakmai előkészítésében közreműködő, a Kormány felé javaslattevő, véleményező és tanácsadói tevékenységet végző országos szakmai testület. Többek között figyelemmel kíséri a pedagógus-előmeneteli rendszer működését is. Ebben kormányzati, oktatási és szakmai szervezetek delegáltjai vesznek részt, szakszervezeti képviselő viszont nem szerepel a tagok között. Önkormányzati fenntartású köznevelési intézmények

(óvodák), valamint a felsőoktatási intézmények esetében a fenn-tartói szintű érdekegyeztető fórum szolgál az adott településen, területen (megyében) az adott ágazatban reprezentatív szakszervezetekkel való egyeztetés szervezeti keretében. A Kjt. szerint e fórumon kell kikérni a közalkalmazotti illetmény-előmeneteli rendszer pénzügyi fedezetéül szolgáló költségvetés, valamint a közalkalmazottak nagyobb, illetve egyes ágazatokba tartozó csoportját érintő intézkedések tervezetéről a szakszervezetek véleményét.

Tekintettel arra, hogy az állami fenntartásba vett iskolák, kollégiumok tankerületi szintű szerveződésben működnek, a Kjt. az általuk foglalkoztatott közalkalmazottakkal való egyeztetésnek sajátos ágazati szabályait alakította ki. Jellemző, hogy a fenntartói és a munkáltatói szint is egy országos kiterjedésű szervezeten belül jelenik meg. A közoktatás területén szervezeten belül országos szinten a Klebelsberg Központ elnöke konzultál a reprezentatív szakszervezetek elnökeivel azokban az országos jelentőségű kérdésekben, amelyek egyben nem ágazati (azaz a más fenntartókhoz tartozó köznevelési intézményekre is kiterjedő) kérdések. Megyei szinten a megyeközponti tankerületi központ igazgatója, járási szinten a tankerületi

központ igazgatója egyeztet az ezeken a szinteken reprezentatív szakszervezetekkel. Helyi (tagintézményi) szinten a köznevelési intézmény igazgatója egyeztet a nála működő szakszervezet által kijelölt tisztségviselővel.

A szakképzés területén a szakképzési centrum főigazgatója a közalkalmazottak élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben a szakképzési centrum szakszervezeti szervezetével egyeztet, a szakképzési centrum tagintézménye (a szakképző iskola) igazgatója pedig a tagintézmény szakszervezete alapszervezeti titkárával folytat egyeztetést.

Az egyeztetések kérdéseit befolyásolja a munkáltatói jogok gyakorlásának elosztása a különböző szervezeti szintek között. A tankerületi központoknál ugyanis az alapvető munkáltatói jogokat a központ vezetője gyakorolja, beleértve a bérgazdálkodást érintő döntések meghozatalát is. Minden olyan kérdés tehát, amely a közalkalmazotti jogviszonyból eredő kifizetéseket érinti, tankerületi központi szintű egyeztetést igényel.

A felsőoktatás területén ágazati jelentőségű munkaügyi, szociális, élet- és munkakörülményekkel, valamint a személyi juttatásokkal kapcsolatos kérdéseinek egyeztetésére Felsőoktatási Érdekegyeztető Tanács (FÉT) keretében, intézményi szinten pedig az Intézményi Érdekegyeztető

Tanácsban történik a szakszervezetekkel történő egyeztetés. A Felsőoktatási Érdekegyeztető Tanács munkájában az ágazat reprezentatív szakszervezeteinek képviselői, a Magyar Rektori Konferencia képviselője, a miniszter és a képzésben érdekelt miniszterek képviselői, az Intézményi Érdekegyeztető Tanácsban a felsőoktatási intézmény, valamint az ott működő reprezentatív szakszervezet vesznek részt. A FÉT tagjai rendszeresen egyeztetik álláspontjaikat a közalkalmazottak jogviszonyáról és munkaügyi kérdésekről, különösen az anyagi, szociális és kulturális, valamint az élet- és munkakörülmények ágazati szintű szabályozásáról – ide tartozó kérdés volt például néhány évvel ezelőtt a felsőoktatási dolgozók tervezett béremelése elveinek megvitatása. A reprezentatív szakszervezet kezdeményezésére az Intézményi Érdekegyeztető Tanács létrehozása és működtetése kötelező. E fórumon vitatják meg például a béren kívüli juttatások évenkénti alakulását, a kollektív szerződés módosítását, illetve rendezik az intézményi szinten a szakszervezet és a felsőoktatási intézmény vezetése között felmerülő esetleges vitás kérdéseket.

### *3.1.2. A kollektív szerződés-kötési mozgástér*

Az oktatásügyi ágazatban a kollektív alku lehetőségeit a vonatkozó munkaügyi törvények határolják be. Míg az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatók esetében a felek az abszolút diszpozitivitás elve alapján mindenről megállapodhatnak, amelyre vonatkozóan nincs jogszabályi korlátozás, addig a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatóknál egyfelől a költségvetési forrásból való működés, másfelől a tankerületi központok és szakképzési centrumok központosított működése befolyásolja a mozgásteret. A Kjt. szerint ugyanis kollektív szerződés a Kjt. és a Kjt. felhatalmazása alapján kiadott rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha az eltérésre ezek a jogszabályok felhatalmazást adnak. Ezek többek között a következő kérdéseket érinthetik:

- a Kjt.-hez képest hosszabb, de legfeljebb 8 hónapos felmentési idő kikötése,
- a munkaközi szünet munkaidő részeként történő kiadása,
- a munka- és formaruha-juttatásra jogosító munkakörök, az egyes ruhafajták, a juttatási és visszaszolgáltatási feltételek megállapítása.

A közoktatási ágazatban a kollektív szerződésnek az érintett személyi kör tekintetében eltérő rendelkezéseket kell vagy lehet tartalmaznia, nevezetesen azokra vonatkozóan, akik a pedagógus-előmenetel hatálya alá tartoznak, illetve, akik

nem. Munkajogilag az Nkt. előmenetelre, illetve munka-  
időre vonatkozó rendelkezései munkaviszonyra vonatkozó  
szabálynak minősülnek (ezektől a munkaszerződés a  
munkavállaló javára eltérhet). Ugyanakkor a kollektív  
szerződéses eltérés mozgásterét érintően az Nkt. nem  
tartalmaz előírást. Mivel azonban a Kjt. köznevelési ágazatra  
vonatkozó végrehajtási rendelete egyúttal az Nkt.  
végrehajtási jogszabálya is, az eltérés az Nkt.-ben szereplő  
jogintézmények tekintetében is korlátozott. Az Nkt. például  
kizárja, hogy a pedagógus-előmenetel hatálya alá tartozók  
számára a Kjt. szerinti pótlékok, valamint keresetkiegészítés,  
illetménykiegészítés megállapítására kerülhessen sor, ezért  
értelemszerűen az ezekhez a Kjt.-ben kapcsolódó kollektív  
szerződéses felhatalmazások sem alkalmazhatók a  
köznevelési területen, költségvetési intézményeknél, nem  
pedagógus előmenetel hatálya alá tartozók tekintetében. A  
többi közalkalmazott esetében azonban igen, így lehetőség  
van arra, hogy rájuk vonatkozóan a kollektív szerződés  
megállapítsa:

- a keresetkiegészítés feltételeit,
- a munkáltató által a gazdálkodás eredményének illetmény-  
kiegészítésre fordított hányadát és ennek feltételeit,
- az idegennyelv-tudási pótlékra jogosító idegen nyelveket és

munkaköröket,  
– a Kjt.-ben megállapított mértéknél magasabb pótlékokat. Annak nincs akadálya, hogy jogszabályban nem rendezett kérdéseket – pl. a hátrányos jogkövetkezmény kivizsgálásának rendjét – a kollektív szerződés szabályozza. Külön megválaszolandó kérdés, hogy ott, ahol a Kjt. a közalkalmazottakra alkalmazni rendeli az Mt. bizonyos szabályait, ezektől kollektív szerződés milyen keretek között térhet el, erre nézve ugyanis a Kjt. nem tartalmaz külön szabályt. Ennek hiányában az Mt. eltérést engedő szabályai irányadók a közalkalmazottakra nézve is, ugyanakkor bizonyos olyan rendelkezéseket, amelyek a munkavállalók jogai védelmében az abszolút eltérést korlátozzák (pl. csak a munkavállaló javára engednek eltérést), a Kjt. nem vesz át. Így például rendeli alkalmazni az Mt. 191. § (1) bekezdését, mely kimondja, hogy a munkavállalói kárfelelősség szabályaitól kollektív szerződésben csak a munkavállaló javára lehet eltérni. E joghézag dacára is, akkor járnak el méltányosan a kollektív szerződést kötő felek, ha önmérsékletet tanúsítva a rendelkezések megfogalmazásánál, a közalkalmazottakat nem hozzák kedvezőtlenebb helyzetbe, mint amelyben ugyanolyan esetben az Mt. hatálya alatt álló munkavállalók vannak.

A felsőoktatási törvény szerint az ágazatban mindazok a kérdések rendezhetők kollektív szerződésben is, amelyek az ún. foglalkoztatási követelményrendszer részét képezik. Ezek között szerepelnek olyan kérdések, amelyek értelemszerűen munkáltatói egyoldalú döntés körébe tartoznak – pl. a munkakörök betöltésének feltételei –, de olyanok is, amelyeknél a szakszervezet érdekképviselési tevékenysége számára is nyílik tér. Így például az intézményi oktatói, kutatói ösztöndíjak és más juttatások feltételei, a felsőoktatási intézmény által adományozható munkaköri és egyéb címek feltételei, a minőség és teljesítmény alapján differenciáló jövedelemelosztás elvei, az oktatóknak a felsőoktatási intézmény döntéshozatali eljárásában való részvétele, az oktatók, kutatók és más alkalmazottak intézményi döntések ellen benyújtható jogorvoslati kérelmek elbírálásának rendje egyeztetés tárgyai lehetnek. A kollektív szerződés a közoktatási és a felsőoktatási ágazatban is kötelmi részből (a felek kapcsolatát, a szakszervezeti jogokat szabályozó fejezetből) és normatív részből, az egyéni munkaviszonyra vagy közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó rendelkezésekből állhat.

### *3.1.3. Kollektívszerződés-kötés a korábbi KLIK-nél és a tankerületi*

### *központoknál*

Korábban, a KLIK fennállása alatt egy kollektív szerződés fedte le az országban valamennyi általános és középiskola, alapfokú művészeti iskola, kollégium munkáltatót és az ott dolgozó közalkalmazottakat. Tekintve, hogy a KLIK anyagi lehetőségei korlátozottak voltak (a pedagógus-béremelés bevezetése is több évre elhúzódva történt), a közalkalmazottakat megillető juttatások meghatározására sem volt lehetőség. Ez különösen azoknál az intézményeknél, amelyek korábban a fenntartó önkormányzatuk jóvoltából széles körű juttatásokat élveztek, panaszra adott okot.

A KLIK helyébe a Klebelsberg Központ és a tankerületi központok létrejötte a munkáltató személyének megváltozását eredményezte 2017. január 1-jétől, a KLIK kollektív szerződése azonban még tovább élhetett egy évig. 2018. január 1-jét követően jelentek meg a tankerületi központok kollektív szerződést kötő félként, a hozzájuk tartozó intézmények közalkalmazottai tekintetében. Ekkor újból meg kellett állapítani a kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezetek kilétét is. Az egyes tankerületi központoknál így az egyes szakszervezetek súlya eltérő lehet,

előfordul, hogy ugyanaz a szakszervezet nem minden munkáltatónál rendelkezik a kollektív szerződés-kötéshez szükséges 10%-os tagsági aránnyal. Másfelől, a szakszervezeti szervezettség sajátosságai folytán – például amiatt, mert egyes szakszervezetek csak egyes iskolatípusokban vannak jelen – egyes pedagógusrétegek képviselői kimaradnak a közvetlen tárgyalás és szerződéskötés lehetőségéből.

Az új szervezeti szint elvben a korábbiaknál differenciáltabb szabályozást tenné lehetővé, azonban a tankerületi központok vezetői a munkáltatói jogkörüket e tekintetben is központi irányelvek mentén gyakorolják, így a kollektív szerződések tartalma a különböző tankerületi központoknál szinte azonos.

#### *3.1.4. Kollektív szerződésben rendezett kérdések a tankerületi központoknál*

A tankerületi központok kollektív szerződésai a korábbi KLIK kollektív szerződéséből indulnak ki, részben eltérő tartalommal. A főbb kérdések a következők.

A pedagógusok munkaidejének feladatok szerinti felosztásával kapcsolatosan a kollektív szerződés az általános

munkajogi szabályokon túlmenően előírja, hogy a munkaidő-beosztás elkészítésekor és a munkaidő nyilvántartásakor a feladatok szerinti felosztással összefüggő sajátosságokra is tekintettel kell lenni. Rendelkezik a kollektív szerződés a munkaközi szünet kiadásáról is.

A munkavégzés alóli mentesítés sajátos esetei között a kollektív szerződés nevesíti a továbbképzésben való részvételt, a pedagógus-minősítéssel kapcsolatos távolléteket és a felsőfokú tanulmányok folytatásával kapcsolatos mentesülési időtartamokat (különös tekintettel azokra az esetekre, amikor a pedagógus átmeneti mentességet élvez valamely munkakörhöz szükséges szakképesítés megléte alól, azonban ezt munkavégzésével párhuzamosan meg kell szereznie). A jogszabály alapján kötelező távollétek idejére távolléti díj fizetését is előírja a kollektív szerződéses szabályozás.

A pedagógusok munkaidejének felosztásakor különös hangsúly helyeződik a munkahelyen történő benntartózkodás kérdésére is. Míg a korábbi KLIK kollektív szerződés azt határozta meg, milyen körülmények között dönthet úgy a munkáltató, hogy engedélyezi a munkahelyen kívüli munkavégzést – ha az adott feladat az iskolától, kollégiumtól eltérő helyszínen látható csak el –, addig a jelenlegi kollektív

szerződés ezzel ellentétesen azt mondja ki, hogy csak azok a feladatokat köteles a pedagógus az intézményben ellátni, amelyek jellegüknél fogva nem láthatók el máshol. Így a munkaköri feladat teljesítése (óra, foglalkozás megtartása), a munkáltató eszközeinek alkalmazása, vagy a munkáltató helyiségeiben ellátható feladat végzésének ideje számít ide. A munkavégzés helye kapcsán a kollektív szerződés korábban is rendelkezett arról az esetről, amikor több, a munkáltatóhoz tartozó köznevelési intézményben történik a feladatellátás, az így dolgozók az ún. „utazó pedagógusok”. Újdonság azonban, hogy ennek a felső határát (tanítási félévneként 99 munkanap vagy 793 munkaóra) is meghatározza a kollektív szerződés. Ezenfelül rendelkezik a nevelő- és oktatómunkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak több intézményben való foglalkoztatásáról is. Alapelve, hogy minden esetben lehetőleg az adott intézményen belüli foglalkoztatást kell alkalmazni, és csak ha ez nem biztosítható, akkor kerülhet sor a foglalkoztatott többes munkavégzési helyen való munkavégzésére.

A korábbiakkal azonosan történik a munkavégzés költségeinek megtérítése a munkáltató által (az órák előkészítéséhez, a szülőkkel való kapcsolattartáshoz, a gyakorlati képzéshez, a munkavégzéshez kapcsolódó helyi,

helyközi utazással kapcsolatos költségek).

A kötelezettségzegés esetére a kollektív szerződés meghatározza a követendő eljárást – mely a korábbi, közalkalmazotti fegyelmi eljárás szabályain alapul – és a kiszabható fegyelmi büntetéseket: szóbeli és írásbeli figyelmeztetés, illetve kizárás a jutalmazás lehetőségéből 6 hónapra.

Sajátos kérdés a díjazás körében a többlettanítás ellentételezése. A vonatkozó végrehajtási szabály eseti helyettesítés címén – a tantárgyfelosztás szerint rá irányadó heti neveléssel-oktatással lekötött munkaidőn felül – meghatározott mértékű további tanóra foglalkozás megtartását teszi kötelezővé a pedagógus számára munkáltatói elrendelés alapján.

Ez a rendes munkaidőn belül, külön díjazás nélkül történik, a kötött munkaidőnek a neveléssel-oktatással le nem kötött része terhére. Azonban – különösen a pedagógushiány miatt, vagy azért, mert az ellátandó feladatok nem tennének ki még egy teljes munkaidős státuszt – van igény a munkáltatók részéről arra is, hogy a jogszabályban foglaltakon túlmenően is többlettanításra, óvodai foglalkozás tartására vegyék igénybe közalkalmazottaikat. Ezért cserében a KLIK korábbi kollektív szerződése óradíjat határozott meg, részletesen

rendelkezve kiszámításának mértékéről. A tankerületi központok kollektív szerződése azonban csak egy biankó szabályt fogalmazott meg arra vonatkozóan, hogy a rendkívüli munkavégzés díjazásáról a kötő felek külön állapodnak meg. Ez a kérdés mindenképpen olyannak minősül, amely tekintetében jogszabályi rendezés volna a legmegfelelőbb megoldás.

A jelenlegi kollektív szerződés a korábbival azonosan rendelkezik az illetmény és a munkába járással kapcsolatos utazási költség-térítés munkáltató általi kifizetésének határnapjáról, és adhatóként sorol fel bizonyos jóléti és szociális támogatásokat: Illetményelőleget, kamatmentes lakáskölcsönt, és említést tesz – a mindenkori költségvetés függvényében évenként lefolytatandó egyeztetés alapján – további juttatások lehetőségéről. E tekintetben a kollektív szerződés tehát csak „puha” szabályokat tartalmaz.

### *3.1.5. Példák kollektív szerződésre a felsőoktatási ágazatban*

Az egyes egyetemek, főiskolák kollektív szerződéseire jellemző az átlagosnál alaposabb kidolgozottság. Részletesen taglalják a szakszervezet és a munkáltató kapcsolattartását, egyeztetésének rendjét, a szakszervezeti jogosultságok

biztosításának módját, a törvényeshez képest esetleges szakszervezeti többletjogosítványokat (pl. az érdekképviselési munkával összefüggő utazási költségek és a napidíj munkáltató általi átvállalását).

Az egyéni közalkalmazotti, illetve munkaviszonyt érintően kiemelő pl. az oktatók, tanárok számára a kötetlen munkaidő-beosztás biztosítása és az intézményben tartózkodás idejének meghatározása, az egyéb munkakörökben a 6 havi munkaidőkeret, továbbá munkakör, illetve szervezeti egység szerinti bontásban a munkarend előírása, a keresetkiegészítés feltételeiről történő rendelkezés, a munkáltató által biztosított szociális és egyéb juttatások felsorolása. A kollektív szerződés kiterjedhet továbbá a kötelezettségzegő közalkalmazottal szembeni hátrányos jogkövetkezményekre és kiszabásuk rendjére, az alkotói szabadság biztosítására pl. külföldi kongresszusok látogatása, vendégoktatói tevékenység ellátása céljából. Olyan megoldás is előfordul, ahol a kollektív szerződés mintegy kiegészíti a foglalkoztatási követelményrendszer egyes rendelkezéseit, a kettő együttesen alkalmazandó.

### ***3.2. Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) funkciójának lehetőségei***

Álláspontunk szerint az MTVSZ a jelen munka korábbi részeiben írtak következtében a „quasi” munkáltatókat (és természetesen a kollektívszerződés-kötésre jogosult szak-szervezeteket) keresheti meg szolgáltatásainak felajánlása érdekében, illetve ezek fordulhatnak a Szolgálathoz. Ez elsődlegesen a tanácsadás lehet, amelynek során a Szolgálat megismerteti a kollektív érdekvita szabályait a potenciális munkáltatókkal. Amennyiben pozitív fogadtatásra talál a Szolgálat ezen tevékenysége, úgy lehetőség nyílik kollektív szerződés megalkotásában való részvételre, vagy a már meglévő megállapodások módosítására.

Kétségtől a participációs intézményeket nem soroljuk a kollektív tárgyalások körébe, ezen elméleti megállapítás ellenére úgy gondoljuk, hogy a Szolgálat szerepet kaphat a participáció során létrehozott megállapodásokban, amelyek üzemi megállapodások hiányában a közalkalmazotti szabályzatok lehetnek. Az előbbieket alapján a Szolgálat lehetősége megkeresni a közalkalmazotti szabályzat megkötésére jogosult munkáltatókat és közalkalmazotti tanácsokat egy elsődleges tanácsadás lefolytatása, majd a szabályzat megkötése érdekében történő tárgyalásokban való segítség megadása érdekében.

#### **4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták az oktatásügyi ágazatban, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése**

##### ***4.1. Munkaügyi konfliktusok, viták az oktatásügyi ágazatban***

Az oktatásügyi ágazatra jó ideje jellemző a kollektív munkaügyi viták – a munkavállalók, közalkalmazottak közösségét, mint kollektív egységet, valamint a szakszervezetet és az üzemi/közalkalmazotti tanácsot érintő viták – folyamatos jelenléte. Megállapítható, hogy ezek sokszor nem tisztán munkaügyi profilúak, a pedagógusok foglalkoztatását érintő felvetések gyakorta keverednek oktatásszakmai kérdésekkel is. A megoldásokat pedig az ágazati szakszervezetek, és az általuk képviselt pedagógusok, közoktatásban, köznevelésben, felsőoktatásban dolgozók nemcsak és elsősorban a munkáltatóktól, hanem a jogi környezet alakítóitól, vagyis az oktatásügyért felelős tárcától, illetve a kormánytól várják. 2013-ban az iskolák állami fenntartásba vétele – a KLIK

létrejött – ellen és 20%-os illetményemelésért hirdetett sztrájkot négy szakszervezet, fellépésük áprilisban egy sztrájkmegállapodással zárult. Ezt – a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete kivételével – a sztrájkot kezdeményezők, így a Pedagógusok Szakszervezete, a Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet, valamint az Oktatási Vezetők Szakszervezete írta alá az emberi erőforrások miniszterével. Novemberben pedig létrejött a KLIK kollektív szerződése, mely 2017. december 31-ig hatályban maradt.

Ennek ellenére a sztrájkbizottság formálisan nem szűnt meg, a sztrájkmegállapodáshoz kétszer kiegészítő megállapodások is születtek. 2016-ban a Pedagógusok Szakszervezete újabb, 25 pontból, a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete 12 pontból álló követeléssort fogalmaztak meg. Ezek között szerepeltek olyan, „a gyermekekkel, tanulókkal kapcsolatos” kérdések, mint a 18 éves korig tartó tankötelezettség visszaállítása, a tananyag és az óraszámok csökkentése, a kötelező erkölcsstan eltörlése, a 16 óráig tartó iskolai kötelező benntartózkodás megszüntetése. A fenntartással kapcsolatos kérdések körében az állami ellenőrzés és az állami intézményfenntartás funkcióinak szétválasztását, az

intézményvezetők munkáltatói jogkörének visszaállítását követelték. A pedagógusfoglalkoztatás kérdései között szerepelt a heti 22 óra kötelező óra újbóli bevezetése, a többletanítási óradíj visszaállítása, továbbá a tanórákon túl az intézményben tartózkodás eltörlése, a pótlékok bővítése. A költségvetésből foglalkoztatottak kötelező nyugdíjba küldését – melyet kormányhatározat mint munkáltatói intézkedést ír elő és akár a tanév közben is sor kerülhet rá – kérték eltörölni. Követelték továbbá a KLIK kollektív szerződése bizonyos rendelkezéseinek jogszabályba emelését, valamint a tankönyvválasztás szabadságát, az adminisztrációs kötelezettségek csökkentését. A követelésekről – lévén, hogy azok nem tisztán munkaügyiiek voltak – a Köznevelési Kerekasztalon folytak egyeztetések, és ez alapján került sor szakmai intézkedésekre és törvénymódosításra is.

A munkajogi jelentőségű módosítások közé tartozott a KLIK decentralizációja, a Klebelsberg Központ, mint középírányító szerv, és a tankerületi központok, mint munkáltatók létrejötte 2017. január 1-jétől. Nem valósult meg ugyanakkor a kötelező órákra való visszaállás, amely nem csupán munkajogi követelés, hanem az egész életpálya-koncepció egyik sarokpontja.

A sztrájk törvény szerint a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatóknál – ilyen a közoktatás, köznevelés is – azzal a feltétellel folytatható sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja. A még elégséges szolgáltatásról törvényi szabály nincs, ezért ez a sztrájk előtti kötelező egyeztetések témája, megállapodás híján pedig a közigazgatási és munkaügyi bíróság állapítja meg. A 2016-os sztrájk helyzetben azonban a felek eredményesen egyeztettek ezekben a kérdésekben, kitérve a gyermekfelügyelet és -étkeztetés, a sajátos nevelési igényű gyermekekkel kapcsolatos feladatok, a szülők értesítésének, a személy- és vagyonvédelem biztosításának témakörére.

Az üzemi, közalkalmazotti tanács tagjait, illetve a szakszervezeti tisztségviselőket megillető munkaidő-kedvezmény kiadása azt a problémát veti fel, hogy ez miként egyeztethető össze a tantárgyfelosztással, a pedagógusok részben kötött munkaidejével. A munkaidő-kedvezmény kiadására nézve a törvényi szabályozás annyit ír elő, hogy a munkaidő-kedvezmény igénybevételét – az előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt eseteket kivéve – legalább öt nappal korábban be kell jelenteni. A végrehajtási szabály pedig azt írja elő, hogy a kiadáskor a munkaidő-kedvezmény csak a kötött

munkaidőre eshet, mégpedig ezen belül 80%-ban neveléssel-oktatással lekötött munkaidőre. Ez azt jelenti, hogy vagy a megtartandó tanórák, foglalkozások terhére történik a távollét, amely helyettesítési igényt indukál, vagy a tantárgyfelosztáskor már eleve azzal számol a munkáltató, hogy a munkaidő-kedvezményre jogosult személynek kevesebb neveléssel-oktatással lekötött munkaidőt (tanórát, foglalkozást) oszt be. A célhoz kötöttség elve alapján a munkáltató adott esetben vitatta, hogy az igénybevétel korábbi bejelentése lehetséges-e oly módon, hogy a munkaidő-kedvezményre jogosult személy egy tanítási félévre előre meghatározza, hogy a hét egy adott napján mennyi munkaidő-kedvezményt fog igénybe venni. A célhoz kötöttség elve a rendeltetésszerű joggyakorlás körébe tartozik, azonban a munkaidő-kedvezmény felhasználásának módjáról, tevékenysége tartalmáról a jogosult nem köteles beszámolni a munkáltatónak. Sőt a helyettesítések elkerülése érdekében talán hasznosabb is, ha egy hosszabb időszakra előre értesül a munkáltató a munkaidő-kedvezmény igénybevételének tervezett időpontjáról.

#### ***4.2. Az alternatív vitarendezés előzményei az***

### *oktatásügyi ágazatban*

Az oktatásügy területén nem előzmény nélküli az alternatív vitarendezés létezése. Korábban az Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet keretei között működött az Oktatásügyi Közvetítői Szolgálat (OKSZ). Az OKSZ közvetítői tevékenységet látott el az oktatásügy területén. Ennek keretében a felsőoktatás, a közoktatás és a szakképzés területén olyan sajátos permegelőző, konfliktuskezelő, vitarendező eljárást folytatott le, amelynek célja a felek közötti vita rendezésének megoldását tartalmazó írásbeli megállapodás létrehozása volt. Az OKSZ vezetője közvetítői feladataik ellátása keretében figyelemmel kísérte az oktatásügyi viták, konfliktusok alakulását és adott esetben felajánlotta a feleknek az OKSZ segítségét, megszervezte a közvetítés ellátását.

A Kormány módosította az oktatásügyi közvetítői szolgálat, a könyvtári intézet, a közművelődési szakmai tanácsadó és szolgáltató szerv és a műbíráló szerv kijelöléséről szóló 1/2007. (I. 9.) Korm. rendeletet, és 2017-től az Eszterházy Károly Egyetemet jelölte ki oktatási mediációs szervként. Az egyetem tájékoztatása szerint az eddig eltelt időszakban mindösszesen egy ügyben fordultak hozzájuk segítségül, de érdemi eljárás lefolytatására nem került sor.

Hozzá kell tennünk, hogy az OKSZ nem kollektív munkaügyi konfliktusokban látta/látja el a tevékenységét, hanem jellemzően egyéni vitákban, diák-diák, diák-tanár, tanárszülő, szülő-iskola stb. Az MTVSZ szerepe véleményünk szerint az intézmény és a fenntartó közötti relációban kaphat jelentőséget.

## **5. Nemzetközi kitekintés**

### ***5.1. Európai Szakszervezeti Szövetség Oktatási Bizottsága (ETUCE)***

Az ETUCE az Oktatásügyi Internacionálé (OI) európai regionális szervezete 135 pedagógus-szakszervezetet, 12,8 millió pedagógust képvisel Európában. A szervezetet 1977-ben alapították, a pedagógusok szociális partnereként és érdekképviselői szervezeteként működik európai szinten.

### ***5.2. Oktatásügyi Munkáltatók Európai Szövetsége (EFEE)***

Az EFEE-t 15 ország együttesen alapította 2009-ben. Alapító tagok: Belgium (francia nyelvű közösség; minisztérium és két, iskolákat képviselő szervezet); Bulgária (minisztérium); Ciprus

(minisztérium); Dánia (önkormányzati munkaadók); Franciaország (tanügyi minisztérium); Németország (regionális munkaadók); Magyarország (iskolaigazgatók szövetsége); Olaszország (a közalkalmazottak nemzeti béralku-szövetsége); Lettország (minisztérium); Málta (minisztérium); Hollandia (általános és középiskolák szövetsége), Szlovákia (minisztérium); Szlovénia (minisztérium); Egyesült Királyság (3 szervezet: önkormányzati iskolák, állami iskolák, egyetemek és szakiskolák). Ezenfelül Norvégia képviselteti magát a magániskolák szövetségével.

A későbbiekben a következők csatlakoztak: Finnország (önkormányzati munkaadók), Litvánia (minisztérium), Románia (minisztérium), Svédország (önkormányzati munkaadók), majd Spanyolország, Portugália, Csehország és Írország is csatlakozott a szervezethez.

Az Oktatásügyi Munkáltatók Európai Szövetsége (EFEE) az Európai Tanács oktatási szektorához kapcsolódó tevékenységet végez. Általános feladata az oktatásügyi munkáltatók európai szintű képviselete. A szövetség munkacsoportokban vizsgálja az egyes témákat, a tagországok helyzetét. Javaslatait az Európai Bizottság elé terjeszti, amellyel hozzájárul az oktatási szektorra vonatkozó döntésekhez.

Magyarországról, mint arra jelen munka korábbi részében már

utaltunk, az EFEE alapító tagja a KIMSZ.

### ***5.3. Az Európai Oktatásügyi Ágazati Szociális Párbeszéd (ESSDE)***

Az Európai Bizottság az ETUCE-t és az EFEE-t 2010-től törvényes partnernek tekinti az európai szintű ágazati szociális párbeszédben, valamint az oktatási szektorra vonatkozó döntések előkészítésében.

A két szervezet 2016 végén közös nyilatkozatot fogadott el az ESSDE-vel kapcsolatos álláspontjáról. Ebben a dokumentumban kifejezték azon szándékukat, hogy segítik az ESSDE lehetőségeit és fejleszteni szeretnék európai és nemzeti szinten a szociális párbeszédet. Az EFEE és az ETUCE továbbra is az ESSDE Európai Bizottságon belüli reprezentativitási szinttel kapcsolatos egyensúly javítására törekszik. Végezetül a nyilatkozat kifejezésre juttatja, hogy aktívan támogatják a nemzeti, regionális és helyi szinten a szociális párbeszédet, egyidejűleg tiszteletben tartva az oktatási ágazat nemzeti és regionális struktúráit.

## **A szerzőkről**

*Dr. Bérves Kamilla*

Munkajogász, 1994 óta a közigazgatásban, a munkajogi kodifikáció, illetve a személyügyi jogalkalmazás területén működött. Szakterülete a Munka Törvénykönyve mellett a közszolgálati, a közalkalmazotti törvény, azon belül a pedagógusok foglalkoztatása. Társszerzője a közalkalmazotti törvény kommentárjának, rendszeresen publikál szakfolyóiratokban.

*Dr. Rác Zoltán*

1989 óta dolgozik főállásban a Miskolci Egyetem Agrár- és Munkajogi Tanszékén, jelenleg docensként. 1993 óta egyéni ügyvédi tevékenységet folytat. Az alternatív vitarendezéssel 1996 óta foglalkozik, részben oktatja az egyetemen, részben az ügyfelek részére is végez mediátori, arbitrátori szolgáltatást.



## Jogszabályok jegyzéke

- munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)
- közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.)
- a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (Nkt.)
- szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (Szt.)
- nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (Nft.)
- a Nemzeti Közszolgálati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szóló 2011. évi CXXXII. törvény [NKE tv.]
- 1989. évi VII. törvény sztrájkjéről
- a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet
- a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII.

- törvény felsőoktatásban való végrehajtásáról és a felsőoktatási intézményben való foglalkoztatás egyes kérdéseiről szóló 395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelet
- Az oktatásügyi közvetítői szolgálat, a könyvtári intézet, a közművelődési szakmai tanácsadó és szolgáltató szerv és a műbíráló szerv kijelöléséről szóló 1/2007. (I. 9.) Korm. rendelet
  - 854/2013. (XI. 19.) Korm. határozat a Köznevelési Érdekegyeztető Tanácsról
  - 1382/2017. (VI. 16.) Korm. határozat egyes köznevelési szakmai testületekről
  - 61/2016. (XII. 29.) EMMI utasítás a Klebelsberg Központ Szervezeti és Működési Szabályzatáról

A GINOP-5.3.3-15 pályázati konstrukció keretében létrehozott és a GINOP-5.3.3-18 konstrukcióban tovább működtetett Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat elsődleges célja, hogy hozzájáruljon a kollektív munkaügyi kapcsolatok működéséhez hazánkban. Egyik feladata, hogy segítse a kollektív érdekviták szereplőit abban, hogy kölcsönösen előnyös megállapodásokat tudjanak kötni egymással, figyelembe véve és tiszteletben tartva a másik fél érdekeit. Másik célja, hogy még a viták kialakítása előtt támogassa a felek kommunikációját, tanácsokat adjon, és segítse a közös álláspont kialakítását.

A Szolgálat a kollektív munkaügyi vitás helyzetek feloldására, és azok kialakulásának megelőzésére jött létre. Ebből következően a kollektív munkaügyi kapcsolatok szereplői, különösen a szakszervezetek, üzemi tanácsok és munkáltatók tudják igénybe venni a közreműködését. A nagyvállalatok mellett a KKV szektor, a versenyszféra mellett a tág értelemben vett közszféra munkáltatói és munkavállalói számára is elérhető a Szolgálat. Az egyéni vitás kérdések rendezése viszont nem tartozik a hatáskörébe. A Szolgálat tagjaiból álló régiós névjegyzék személyi összetétele a szakmai munkajogászai hozzáértésre és függetlenségre is garancia kíván lenni. A Szolgálat a Felek közös kérelmére az

alábbi eljárásokat folytatja le:

- tanácsadás
- békéltetés
- közvetítés
- egyeztetés
- döntőbíráskodás.

A Szolgálat eljárása a felek részére díjmentes.

Az eljárás a félnek az elektronikus felületen beküldött kérelmével indul, amely a <https://www.munkaugyivitarendezes.hu/ugybekuldes> oldalon érhető el.

A Szolgálat jogi hátterét a 320/2014. (XII.13.) Korm. rendelet biztosítja. (MK 2016.11.11.).

A megvalósításban a kis- és közepes vállalkozások munkáltatói érdekképviselői: a Magyar Iparszövetség (OKISZ), az Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ), az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ-COOP Szövetség), valamint a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége (KISOSZ), míg szakszervezeti oldalról a Munkástanácsok Országos Szövetsége (Munkástanácsok), Független Szakszervezetek

Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek) és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT) működnek együtt. A Közép-Magyarország régió tekintetében a projektben közreműködő, nem konzorciumi partnerként az Innovációs és Technológiai Minisztérium Foglalkoztatáspolitikáért Felelős Államtitkársága ([tpo@itm.gov.hu](mailto:tpo@itm.gov.hu)) jár el.