

PESSIS 3 “A SZOCIÁLIS SZOLGÁLTATÓ  
INTÉZMÉNYEK MUNKAADÓINAK TÁMOGATÁSA A  
SZOCIÁLIS PÁRBESZÉDBEN”

«ORSZÁGTANULMÁNY: MAGYARORSZÁG

Borbély Szilvia

«h10095bor@ella.hu»

**PESSIS 3 – Szociális párbeszéd a szociális ágazatban Magyarországon 2016**

**Tartalom**

Vezetői összefoglaló.....	3
Bevezető.....	6
1. A szociális ágazat Magyarországon .....	6
1.1. Definíciók, elemek, kiterjedés és kihívások .....	6
1.2. Jogi és intézményi háttér .....	10
1.3. Fontosabb kutatások.....	15
1.4. Statisztikai profil .....	18
2. Kollektív szerződések a szociális ágazatban Magyarországon.....	23
2.1. A kollektív alkut és a kollektív megállapodásokat szabályozó törvények .....	23
2.2. Kollektív megállapodások a szociális ágazatban.....	26
2.3. A kollektív szerződésekben szabályozott témakörök .....	29
3. Szociális párbeszéd a szociális ágazatban.....	35
3.1. Makroszintű szociális párbeszéd Magyarországon – NGTT és VKF.....	35
3.2. Szociális párbeszéd a közszektorban – OKÉT, KOMT és KÉF.....	36
3.3. (Ágazati) szociális párbeszéd a hazai szociális ágazatban .....	38
3.4. A szociális párbeszéd helyi szinten a szociális ágazatban.....	46
3.5. (Új) Szociálpolitikai Tanács.....	47
3.6. A szociális ágazat fő munkaügyi kérdései .....	47
4. A szociális párbeszéd lehetséges jövője a szociális ágazatban.....	50
5. A hazai szociális ágazat részvétele az EU szintű szociális párbeszédben.....	52
6. Következtetések és javaslatok .....	54
7. Bibliográfia.....	57
Melléklet.....	60
Interjúk.....	60
Rövidítések.....	60



## **Vezetői összefoglaló**

Magyarországon a szociális szolgáltatások ágazat sokszínű, összetett kapcsolatrendszer és a törvények és rendelkezések általi nagymértékű beszabályozottság jellemzi. Az ágazat jelentős mértékben alulfinanszírozott, a rendkívül alacsony bérekkel és munkaerőhiánnyal küzd. A kínált szolgáltatások köre és mennyisége és minősége ugyanúgy, mint a szociális szükségletek és a demográfiai helyzet területileg (földrajzilag) nagyon egyenlőtlen. A szolgáltatások iránti kereslet jelentősen nő (2015-ben az ellátottak száma 682 124, 20%-kal több mint 3 évvel előtte.). Jelentős volt a kereslet az idősgondozás helyeit illetően, elsősorban a demenciával és pszichiátriai problémákkal küszködők részéről. A szolgáltatást nyújtók vagy fenntartók – függetlenül attól, hogy közszférabeliek, egyházi fenntartásúak, nem profit orientált civilszervezetek, vagy profitorientáltak – szigorú ellenőrzés alatt állnak és működési engedéllyel kell rendelkezniük. Jelenleg a szolgáltatások egyfajta integrációja zajlik az erőforrások jobb elosztása érdekében: a családtámogató szolgáltatás csak a gyermekjóléti szolgáltatásokkal együtt működhet. Az új szabályozás szerint, a településeken a helyi önkormányzatok (LAU 2. szint) kötelessége a helyi szintű minimális ellátás nyújtása, miközben a helyi igazgatási egységek 1. szintjén (LAU 1), a járási székhelyeken (kistérségi központokban) az önkormányzatoknak biztosítaniuk kell a szakosított és a gyermekvédelmi ellátást.

A szociális ágazatban 93 174 dolgozik (NRSZH 2014. december), 80%-uk szakmai, 20%-uk technikai munkakörben. Az ágazatban a tipikus dolgozó középkorú nő, szakmai végzettséggel. A dolgozók 1/3-ára - non-profit vagy egyházi fenntartású munkahelyeken – a Munka Törvénykönyve érvényes, a 2/3-ot kitevő, közszektorban dolgozók viszont a Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény, a Kjt. hatálya alá tartoznak. Az ágazatban számos munkahely betöltetlen. A legnagyobb problémák a munkaerőhiány, a dolgozók túlterheltsége, kora, a munkahelyi stressz, a magas fluktuáció, az ágazat tömeges elhagyása. Ez nem tűnik különösnek, ha a szociális ágazatbeli drámaian alacsony béreket nézzük. Egy fizikai munkát végző dolgozó bruttó átlag keresete (284 euró (2015)) és a szakképzett dolgozó bruttó átlagkeresete (574 euró (2016 január)) sokkal alacsonyabb volt, mint az ugyanilyen munkát végzők keresete az egészségügyi ellátásban, az oktatásban vagy a közszektorban.

A szociális ágazatban általában a szervezetek „fenntartóiról” vagy a szolgáltatások „ellátóiról” beszélünk, mind foglalkoztatókról. Minden szolgáltató – típusától függetlenül – be kell, hogy szerezzék az NRSZH (Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal) engedélyét.<sup>1</sup> Az engedéllyel rendelkező „munkáltatók” száma 4000 körül van. A szociális ágazatban a legnagyobb munkáltatók az önkormányzatok, melyek az ágazatban dolgozók 45,7%-át foglalkoztatják; az SZGYF (Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság), a dolgozók 22%-ával, az egyházi fenntartású intézmények a dolgozók 17,8%-ával és a civil szervezetek a dolgozók 14,5 %-ával. 1990-től megjelentek a piacon a profit-orientált ellátók is (leginkább a tartós bentlakásos idősgondozás, idősothonok területén). Az önkormányzatok a munkavállalók többségét a gyermekjóléti alapellátás (beleértve a bölcsődéket is) alkalmazzák. Az SZGYF a szakosított gyermekjóléti ellátás (beleértve a gyermekotthonokat is) alkalmazza a legtöbb munkavállalóját. Az egyházi fenntartású intézmények által foglalkoztatottak döntő része a szakosított szociális

<sup>1</sup> Megjegyzés: az eredeti tanulmány 2016. tavaszán készült. 2016. december 31-ével az NRSZH jogutódlással megszűnt, 2017. január elsejétől feladatait részben a Budapest Főváros Kormányhivatala Rehabilitációs Főosztálya, részben a Szociális Gyermekvédelmi Főigazgatóság, részben az Emberi Erőforrások Minisztériuma, részben az Országos Nyugdíjbiztosítási Főosztály látja el.



ellátásban – beleértve a bentlakásos idősothonokat – dolgozik. A szolgáltatók mérete változó: a kisméretű intézmények mellett találunk több száz főt foglalkoztató intézményt. A szociális szolgáltatások finanszírozásának legfőbb forrása az állami költségvetés még a helyi önkormányzatok, az egyházi, jótékonyági vagy non-profit intézmények esetében is.

Magyarországon – tekintettel az alacsony szakszervezettségi arányra és arra, hogy a szakszervezetek nem elég erősek kollektív megállapodások kötéséhez – a munkaügyi jogi szabályozás alapvető fontosságú. Lényeges változás a korábbiakhoz képest, hogy a kollektív megállapodásokban bizonyos esetekben el lehet térni a Munka Törvénykönyvében rögzített normától és nem feltétlenül a munkavállaló javára. A Munka Törvénykönyve minden esetben feltünteti azt, hogy mikor nem megengedett az eltérés. Ez azonban azt is jelenti, hogy a többi esetben megengedett a kollektív szerződésekben az eltérés, akár a munkavállaló javára, akár annak rovására. Az OECD ICTWSS adatbázisa szerint, országos szinten a magyarországi szakszervezeti szervezettség 10,5% (2013), a munkáltatók szervezettségi szintje 40% és a kollektív szerződésekkel való lefedettség 33,5%. Magyarországon a kollektív alku a koordináció alacsony szintje és a decentralizáltság jellemzi; a kollektív alku alapvetően vállalati szinten zajlik. A kollektív megállapodások döntő többségét egyetlen munkáltatóval írják alá. A Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (MKIR) szerint 2008 és 2013 között a kollektív megállapodások száma nagyjából állandó volt, 2700 (2013-ban 2683 darab), a többmunkáltatósok száma pedig 80 volt.

A szociális ágazatban csak munkahelyi szinten kötöttek kollektív szerződéseket. A legtöbb kollektív szerződést az SZTDSZ kötötte (18 kollektív megállapodást, kb. 2600 munkavállalót fedve le) és a BDDSZ (9 megállapodást, 1270 dolgozóra vonatkozóan). Az MKIR szerint 2004-ben a szociális ágazatban 134 kollektív szerződést regisztráltak, 14 361 dolgozóra vonatkozóan. 2016 május 10-i állapot szerint 119 az ágazatban kollektív szerződést regisztráltak, melyek 15 567 dolgozót fedtek le. A legtöbbet (83-at) 50-300 fős intézményeknél kötötték. Ezáltal a kollektív szerződéssel való lefedettség a szociális ágazatban közel 12 %-os, amely sokkal alacsonyabb, mint az országos átlagérték. (Megjegyzés: ez a számítás az MKIR által használt ágazati munkavállalói létszám alapján készült.)

A szociális ágazatban működő szakszervezetek véleménye eltér abban a kérdésben, hogy kell-e és van-e lehetőség ágazati kollektív megállapodás kötésére. Van olyan vélemény, amely szerint az átfogó jogi szabályozás miatt nem annyira sürgős az ágazati kollektív szerződés, és amúgy sem állnak rendelkezésre a kötéshez megfelelő jogosítványokkal rendelkező megfelelő partnerek. De vannak olyan szakszervezetek is, amelyek nagyon jónak tartanák az ágazati kollektív szerződést, mivel helyi szinten egy megfelelő megállapodás kialakítása akadályokba ütközik.

Számos próbálkozás volt a szociális ágazatban az ágazati párbeszéd kialakítására. A szociális ágazat aktuális fejleményeit illetően jelentős szerepet játszik a bizonyos követelések megtárgyalására létrejött Szociális Ágazat Demonstrációs Bizottságának tagjai által 2013-ban létrehozott (kétoldalú) Szociális Ágazati Sztrájkbizottság. A Sztrájkbizottság folytatta működését a Szociális Ágazati Érdekegyeztető Fórum (SZÁÉF) 2015. decemberi létrehozását követően is, mivel követeléseinek nem sikerült érvényt adni. Habár a Sztrájkbizottság mindkét oldala (a szakszervezeti és a kormányzati oldal is) egyetértett a békés megoldás fontosságában, a szakszervezeti oldal a Sztrájkbizottságban elért csekély eredmények miatt, sztrájkot hirdetett 2016 áprilisára.



A szociális ágazat szociális párbeszédének egyik problémája az, hogy a munkaadói oldalon ülők nem munkaadók a szó szoros értelmében, hanem “fenntartók” szervezetei, valamint a szakszervezeti oldal jelentős mértékben széttöredezett, és sokszor nem sikerül egyetértést elérniük. Vannak olyan szakszervezetek, amelyek csak néhány vagy csupán egyetlen munkahelyen vannak jelen. A szociális ágazatban a háromoldalú (tripartit) szociális párbeszéd nem rendelkezik intézményes kerettel.

A jelenlegi fórumok és a szabályozások adta lehetőségek jobb kihasználása erősíthetné a szociális párbeszédet, ami jelenleg a szakszervezetek szerint kívánni valót hagy maga után. Ahhoz, hogy ez lehetővé váljon, szükség van mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldal erősítésére. A helyi önkormányzatok a Kjt. rendelkezései alapján működtetik a helyi (kétoldalú) érdekegyeztetést és valósítják meg a szociális párbeszédet, leginkább a helyi költségvetéssel kapcsolatban. Általában az effajta szociális párbeszéd nagyon is formális; a helyi szinten zajló szociális párbeszéd eredménye meglehetősen kétséges.

Valamennyi – a kutatás során megkérdezett – felelős fontosnak tartja a külföldi partnerekkel való kapcsolatot és az európai szinten való jelenlétet. A szakszervezetek az európai partnereik által nyújtott támogatásról számolnak be, mely segíti őket abban, hogy növeljék a kollektív alku során kifejtett nyomásgyakorló képességüket. Európai szinten is szükség lenne olyan témák felvetésére, amelyek segíthetnék a gyenge és formális magyar szociális párbeszédet, és az európai szociális partnerek által elfogadott (autonóm) megállapodásokat a szociális partnerek Magyarországon is képesek lennének alkalmazni. Valamennyi oldal szívesen fogadná a tanulási és európai szintű személyes együttműködés lehetőségét.



## **Bevezető**

Jelen kutatás – a PESSIS 3 követelményeinek megfelelően – különösen a szociális ágazat méretével, mélységével, a kollektív szerződések mennyiségével és minőségével, a szociális párbeszéddel és a szociális partnerek ebben való részvételével, valamint az ágazat főbb munkaerőpiaci kérdéseivel foglalkozik. A szociális ágazat olyan nagyobb területeit érinti, mint természetben nyújtott (hosszú távú) ellátás idős emberek számára; fogyatékkal élők ápolása és rehabilitálása és gyermekek ellátása. E felméréshez statisztikai forrásokat, az érdekeltektől származó információkat, adatbázisokat, korábbi kutatásokat használtunk fel és interjúkat készítettünk. Megállapíthatjuk, hogy míg a nyújtott szolgáltatásokat és a tevékenységeket illetően sok statisztikai adat áll rendelkezésre, csak kevés és korábbi adatok vannak a kollektív szerződésekkel kapcsolatban. Megállapíthatjuk, hogy az ágazat munkaerőpiaci helyzete mély válságban van. Ugyanakkor – ennek következtében – a szociális párbeszéd kezd erőre kapni. Megállapíthatjuk, hogy mindennek következtében a magyarországi szociális ágazat feltérképezése éppen “történelmi” pillanatban valósul meg. Ezért az e kutatás keretében megvalósult interjúk nagyon fontosnak és egyedi értékűnek tekinthetők. Hat személyes interjú készült a munkáltatókkal és szervezeteikkel (MRE-MRSZ, TÖOSZ, SZIOSZ) és a munkavállalók szervezeteivel (BDDSZ, SZMDSZ), valamint a releváns kormányzati szervezettel (EMMI). Továbbá hat telefonos interjú valósult meg a munkavállalói oldal képviselőivel (SZTDSZ, FESZ, SZÁD, MKKSZ, EDFSZ, ATSZ és PSZ). A nagyszámú interjúra azért volt szükség, mert a szakszervezeti oldal nagyon elaprózott, a munkaadói oldalon a szereplők bizonytalanok, valamint nem sok friss adat állt rendelkezésre.

## **1. A szociális ágazat Magyarországon**

### **1.1. Definíciók, elemek, kiterjedés és kihívások**

*Jelen kutatás során a szociális ágazatnak a PESSIS 3 projektben használt változatát alkalmazzuk, azaz különösen az idős emberek hosszú távú ellátását, a fogyatékkal élők gondozását és rehabilitálását, valamint a gyermekek ellátását vesszük górcső alá. Statisztikai szempontból a szociális szolgáltatások- a TEÁOR-nak (gazdasági Tevékenységek Egységes Ágazati Osztályozási Rendszere) megfelelően - a Q87-e<sup>2</sup> (Bentlakásos, nem kórházi ápolás) és a Q88-at<sup>3</sup>, (Szociális ellátás bentlakás nélkül) tartalmazzák. Az ágazat több mint 60-féle szolgáltatást*

2

- Q 87 Bentlakásos, nem kórházi ápolás
  - 871 Bentlakásos, nem kórházi ápolás
  - 8710 Bentlakásos, nem kórházi ápolás
  - 872 Mentális, szenvedélybeteg bentlakásos ellátása
  - 8720 Mentális, szenvedélybeteg bentlakásos ellátása
  - 873 Idősök, fogyatékosok bentlakásos ellátása
  - 8730 Idősök, fogyatékosok bentlakásos ellátása
  - 879 Egyéb bentlakásos ellátás
  - 8790 Egyéb bentlakásos ellátás

3

- Q 88 Szociális ellátás bentlakás nélkül



*foglal magába; nagymértékben szétaprózott, összetett kapcsolati rendszer és nagyfokú szabályozottság jellemzi. Az ágazat nagymértékben alulfinanszírozott, alulfizetett és munkaerőhiánnyal küzd. A kínált szolgáltatások köre és mértéke, minősége és mennyisége, és a társadalmi szükségletek és a demográfiai körülmények területileg nagyon egyenlőtlenek.*

#### *A szolgáltatások beazonosítása – alapellátások és szakosított ellátások*

A szociális szolgáltatások lehetnek alapellátások és szakosított ellátások. Az *alapellátásokat* azok a szociálisan rászorulóknak vehetik igénybe – idősek, fogyatékkal élők, pszichiátriai és szenvedély – akik még nem igénylik a tartós bentlakásos ellátást. Az alapellátások – továbbá – magukba foglalják a szociális és mentálhigiénés problémákkal küszködő családok számára a családsegítő szolgáltatásokat. Az alapellátások nyújtása elsősorban az önkormányzatok hatásköre. A *szakosított* ellátások bentlakásos intézményekben, ápolási otthonokban nyújtott személyes gondozást jelentenek. Ez az ellátás olyanoknak vehető igénybe, akiknek erre koruk, egészségi állapotuk vagy szociális helyzetük miatt szükségük van, és akiket nem tudnak saját otthonukban gondozni.

#### *Időskorúak tartós gondozása, fogyatékos személyek gondozása és rehabilitációja és gyermekellátások*

Az idősek által tartósan igénybevett szociális szolgáltatások közé elsősorban az alapellátások tartoznak, beleértve a szociális étkeztetést (házhoz szállítva is), a házi segítségnyújtás, illetve a szakosított ellátások is (bentlakásos ápolás, gondozás). 'A tartós ellátást biztosító rendszer kifejezett politikai célja Magyarországon a társadalmi egyenlőségen alapuló univerzális lefedettség volt. 2008-ig a szolgáltatások igénybevételének egyedüli előfeltétele a kor volt, mindenki, aki elérte a 62. életévét jogosulttá vált a szolgáltatásokra... 2008-ban történt egy nagyobb változás, bevezették az ellátásra való jogosultság vizsgálatát, a jelentkezők fizikai és szociális helyzetének felméréssel.' (Czibere&Gal (2010)). A fogyatékos személyek olyan szakosított szolgáltatásokra jogosultak, mint a bentlakásos gondozás és rehabilitáció, lakásfenntartási támogatás. *A gyermekellátások olyan alapellátások, mint a bölcsődei ellátás, a gyermekjóléti szolgáltatások; a gyermekvédelmi szakellátások között találjuk a gyermekotthonokat, a nevelőszülői rendszert, stb.. A gyermekekkel kapcsolatos gondozási és jóléti ellátással kapcsolatos kötelezettségeket az 1997. évi XXXI. törvény tartalmazza a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról.*

#### *A hajléktalanok és szenvedélybetegek szociális ellátása*

A hajléktalan segítő szociális szolgáltatások között találjuk az utcai szociális munkát, a hajléktalan átmeneti szálláshelyeket (éjjeli menedékhely és átmeneti szálló), nappali melegedőket, rehabilitációs szolgáltatásokat). A pszichiátriai és szenvedélybetegek ellátására működnek napközbeni ellátó intézmények, otthonok, rehabilitációs intézmények, rehabilitációs célú otthonok, átmeneti otthonok, támogatott lakhatás).

---

881 Idősek, fogyatékosok szociális ellátása bentlakás nélkül

8810 Idősek, fogyatékosok szociális ellátása bentlakás nélkül

889 Egyéb szociális ellátás bentlakás nélkül

8891 Gyermekek napközbeni ellátása

8899 M.n.s. egyéb szociális ellátás bentlakás nélkül





**Néhány sajátos Magyar szolgáltatás**

1997 óta a kisebb településeken, tanyákon a “falugondnok”, vagy “tanyagondnok” alapszolgáltatásokat biztosít az arra rászorulóknak. A fogyatékkal élők ún. speciális tranzitfoglalkoztatás keretében dolgozhatnak, ahol személyre szabott rehabilitáció programban is részt vesznek. Az ilyen típusú foglalkoztatáshoz a munkaadóknak regisztráltatniuk kell magukat, s abban az esetben részesülhetnek állami támogatásban, ha legalább 30 fogyatékkal élő alkalmaznak, vagy a teljes munkaállományuk legalább 25%-a fogyatékkal élő személy.

A PESSIS3 követelményei és a magyar gyakorlat összevetése alapján a hazai szociális szolgáltatásokat a következőképpen térképezzük fel:

**Szociális szolgáltatások Magyarországon tevékenységük és célcsoport szerint**

Gyermekellátás	Gyermek alapellátás	Gyermek szakellátás
	Bölcsődei ellátás	Gyermekotthon
	Családi napközi	Külső utógondozás
	Gyermekek átmeneti otthonába történő elhelyezés	Nevelőszülők gondozói hálózata
	Gyermekjóléti szolgáltatás	Területi gyermekvédelmi szakszolgálat
	Helyettes szülői gondozás	Utógondozó otthon
Együttes családsegítő és gyermekjóléti szolgálat		
	Családok átmeneti otthona	
	Családtámogatás	

Idősek tartós ellátása Fogyatékkal élő személyek ellátása	Alapellátások (önkormányzatok szociális alapszolgáltatásai)	Szociális szakellátások (Idős vagy olyan emberek ellátása, akik vagy egészségi állapotuk, vagy szociális helyzetük miatt gondozásra szorulnak, és ezt nem lehet az otthonukban megvalósítani).
	Házi segítségnyújtás	Ápolást-gondozást nyújtó, tartós bentlakást biztosító intézmények
	Jelzőrendszeres házi segítségnyújtás	Ideiglenes elhelyezést nyújtó gondozó intézmények
	Nappali ellátás (főleg időskorúak számára)	Bentlakásos ellátást biztosító intézmény – idősek otthona
	Szociális étkeztetés – a munkanélküliek és a szegénységben élők számára is	Bentlakásos rehabilitációs ellátás
	Fogyatékkal élő személyek támogató szolgáltatásai	Támogatott lakhatás (fogyatékos személyeknek)





**A szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény szerint besorolás (75§)**

Szociális alapszolgáltatások	Szakosított ellátásokat nyújtó intézmények
Falugondnoki és tanyagondnoki szolgáltatás Étkeztetés Házi segítségnyújtás Családsegítés Jelzőrendszeres házi segítségnyújtás, Közösségi ellátások Támogató szolgáltatás Utcai szociális munka Nappali ellátás	<b>Bentlakásos intézmények</b> Tartós bentlakásos intézmény <ul style="list-style-type: none"> <li>• ápolást, gondozást nyújtó intézmény</li> <li>• rehabilitációs intézmény</li> <li>• lakóotthon</li> </ul> Átmeneti elhelyezést nyújtó intézmény  <b>Támogatott lakhatás</b> <b>Egyéb szociális intézmény</b>

*A szociális szolgáltatások elterjedtsége a felhasználók szempontjából*

2015 májusában összesen 682 124 fő vette igénybe a gyermekek, idősek, rokkantak számára nyújtott szolgáltatásokat és a családok támogatását. Ez 20%-kal haladta meg a 2012 októberi értéket (forrás: NRSZH). Nagymértékű növekedés volt tapasztalható a házi segítségnyújtás és a szociális étkeztetés terén, nem utolsósorban lakosság öregedésének köszönhetően. Az igénybevevők 64 %-a az idősek, a rokkantak és a családok számára nyújtott szociális alapellátást vette igénybe, a legtöbben a szociális étkeztetést (34%) és a házi segítségnyújtást (28%).

**Az igénybevevők száma és megoszlása az ellátási formánként, 2015 május**

Szociális ellátás típusa	Igénybevevők száma	Igénybevevők megoszlása, %
Gyermekellátás		
Gyermekjóléti ellátás, bölcsődei ellátást is beleértve	136425	20%
Gyermekvédelmi szakellátás	20464	3%
Idősek és fogyatékos személyek tartós ellátása és családi támogatások		
Szociális alapellátás	436559	64%
Szociális szakosított ellátás	88676	13%
Összes	682124	100%

Forrás: NRSZH

2015 december végétől 2016 májusáig 13%-kal nőtt a gyermekvédelmi szakellátásban részesülők száma. 3%-uk (780 fő közülük) a migráns válság idején kísérő nélkül Magyarországra érkező kiskorú volt<sup>4</sup>. 2015 szeptemberében a kísérő nélkül érkező kiskorúak száma 1700-ra nőtt (Bátori (2016)).

<sup>4</sup>A kiskorú menekültet, oltalmazottat, menedékest, a kísérő nélküli kiskorúnak minősülő gyermeket a gyermekvédelmi ellátási rendszeren belül működtetett intézményben kell elhelyezni a gyermekvédelmi törvénnyel összhangban. A gyermekvédelmi törvény lefedi a menekültként való elismerésért folyamodó, valamint a Magyar hatóságok által menekültként elismert kiskorúakat. 2011-től kezdődően az Európai



Nagy a kereslet még több hely iránt az idősellátásban, és a demenciával és a pszichiátriai problémákkal küzdő páciensek részéről. Sürgősen modernizálni kell a gyermekotthonokat és növelni kell a helyek számát és a nevelőszülői kapacitásokat. (E célokra EU források kerülnek felhasználásra (EFOP2.1.1, VEKOP-6.3.1-16)). Vannak új problémák is, amelyeket az ellátást biztosítóknak kontrollálniuk kell, pl. a designer drogok megjelenése és erősödő használata (Bátori (2016)).

## 1.2. Jogi és intézményi háttér

### 1.2.1. Jogi háttér

A szociális ágazatot Magyarországon a törvény messzemenően szabályozza. Az ellátást nyújtók – függetlenül attól, hogy állami, egyházi, civil, non-profit vagy profit orientáltak – szoros ellenőrzés alatt működnek és rendelkezniük kell engedéllyel. Összegyűjtöttük a szociális ágazatot szabályozó legfontosabb jogszabályokat, rendelkezéseket:

*A szociális ágazatot szabályozó főbb jogszabályok:*

**1993. évi III. törvény.** a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról. (Szt)

**1997. évi XXXI. törvény.** a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról (Gyvt)

**1998. évi XXVI. törvény.** a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról.

**1998. évi LXXXIV. törvény** a családtámogatásokról

**2004. évi CXL. törvény.** a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól (Ket)

**2010. évi CLXXI. törvény.** egyes szociális, gyermekvédelmi, családtámogatási, fogyatékosügyei és foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról.

**2011. évi CXCI. törvény.** a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól

**2011. évi CCXI. törvény.** a családok védelméről

**2013. évi XXVII. törvény.** a szociális és gyermekvédelmi tárgyú **törvények** Magyar Egyszerűsítési Programmal összefüggő módosításáról

**2014. évi CI. törvény** a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény, a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény, a sportról szóló 2004. évi I. törvény, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról

**2014. évi XCIX. törvény.** Magyarország 2015. évi központi költségvetésének megalapozásáról.

**2015. évi CXXXIII. törvény.** egyes szociális és gyermekvédelmi tárgyú **törvények** módosításáról

**2014. évi C. törvény. Magyarország 2015. évi központi költségvetéséről**

**133/1997. (VII. 29.) Kormányrendelet** a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti alapellátások és gyermekvédelmi szakellátások térítési díjáról.

---

Menekültügyi Alap támogatásával megvalósuló projektek segítik a gyermekvédelmi rendszert, ellátást nyújtva a magyarul nem beszélő, más kultúrából érkező gyermekeknek. Lásd még: A magyar kormány által készített 5. nemzeti jelentés az Európai Szociális Kartában vállaltak megvalósításáról, 2015 február 2. valamint 46/2015. (X. 12.) EMMI rendelet a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 15/1998. (IV. 30.) NM rendelet módosításáról.



**149/1997. (IX. 10.) Korm. rendelet** a gyámhatóságokról, valamint a gyermekvédelmi és gyámügyi eljárásról.

**15/1998. (IV. 30.) NM rendelet** a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről

**223/1998. (XII. 30.) Korm. rendelet** a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény végrehajtásáról

**1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet** a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről

**302/2006 (23/12) EMMI rendelet** a védett munkahelyek regisztrálásáról és szabályozásáról

**191/2008. (VII. 30.) Korm. rendelet** a támogató szolgáltatás és a közösségi ellátások finanszírozásának rendjéről

**369/2013. (X. 24.) Korm. rendelet** a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartásáról és ellenőrzéséről

**489/2013. (XII. 18.) Korm. rendelet** az egyházi és nem állami fenntartású szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok állami támogatásáról

**418/2015. (XII. 23.) Korm. rendelet** egyes gyermekvédelmi és köznevelési tárgyú **kormányrendeletek** módosításáról

**74/2015. (III. 30.) Korm. Rendelet** a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatalról

**165/2015. (VI. 30.) Korm. rendelet** a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet módosításáról

**221/2015. (VIII. 7.) Korm. rendelet** az egyes szociális, gyermekvédelmi és gyermekjóléti tárgyú kormányrendeletek módosításáról

**284/2015. (IX. 29.) Korm. Rendelet** egyes gyermekvédelmi tárgyú kormányrendeleteknek a kísérő nélküli kiskorúak ellátásának megoldása érdekében történő módosításáról

**48/2015. (X. 28.) EMMI rendelet** egyes gyermekvédelmi tárgyú miniszteri rendeleteknek a nevelőszülők részére szervezett központi oktatási programmal összefüggő, valamint egyéb célú módosításáról

**55/2015. (IX.30.) EMMI** rendelet egyes szociális és gyermekvédelmi tárgyú miniszteri rendeletek módosításáról

**1187/2016. (IV. 12.) Korm. határozat** a Szociálpolitikai Tanács szervezetéről és működéséről

#### *A szociális ágazatbeli foglalkoztatásra vonatkozó főbb jogszabályok*

**2012. évi I. törvény** a Munka Törvénykönyvéről (Mt.)

**1992. évi XXXIII. törvény** a közalkalmazottak jogállásáról (Kjt.)

**1992. évi XXIII. törvény.** a köztisztviselők jogállásáról (Ktv.)

**2010. évi LVIII. törvény a kormánytisztviselők jogállásáról.**

**2011. évi CXCV. törvény** a közszolgálati tisztviselőkről (KTTv.) (Közszolgálati köztisztviselők)

**2011. évi CVI. törvény.** a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb **törvények** módosításáról

**2011. évi XCIII. törvény.** a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról.

**2011. évi CLXXXIV. törvény** a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény közszolgálati életpályák összehangolásával összefüggő, valamint egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról

**257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet** a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról (Vhr.)



**9/2000 (VIII. 4.) SzCsM rendelet.** a személyes gondoskodást végző személyek továbbképzéséről és a szociális szakvizsgáról

**29/2003. (V. 20.) ESzCsM rendelet** a helyettes szülők, a nevelőszülők, a családi napközit működtetők képzésének szakmai és vizsgakövetelményeiről, valamint az örökbefogadás előtti tanácsadásról és felkészítő tanfolyamról

**81/2004. (IX. 18.) ESZCSM rendelet.** az egyes szociális szolgáltatásokat végzők képzéséről és vizsgakövetelményeiről.

**2/2004. (I. 15.) FMM rendelet** a kollektív szerződések bejelentésének és nyilvántartásának részletes szabályairól

**166/2015. (VI. 30.) Korm. rendelet** a szociális ágazatban dolgozók részére nyújtott kiegészítő pótlék kifizetéséhez kapcsolódó támogatásról

**46/2015. (X. 12.) EMMI rendelet** a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 15/1998. (IV. 30.) NM rendelet módosításáról

### 1.2.2. Intézményi háttér

A kínálati oldalon a szociális szektor fő szereplői a “fenntartó”, a “szolgáltató” és az “engedélyesek”. Csak azok a fenntartók és szolgáltatók nyújthatnak szolgáltatást, amelyek megtalálhatóak az országos nyilvántartási rendszerben.<sup>5</sup> “Szociális szolgáltató” az a személy vagy szervezet, amely a **szociális igazgatásról és szociális ellátásokról** szóló 1993. évi III. törvény szerinti szociális alapszolgáltatásokat nyújtja a 60-65/E paragrafusokba foglaltak alapján (falugondnoki és tanyagondnoki szolgáltatás, étkeztetés, házi segítségnyújtás, családsegítés, jelzőrendszeres házi segítségnyújtás, közösségi ellátások (pszichiátriai és szenvedélybetegek számára), támogató szolgáltatás (fogyatékosok számára), utcai szociális munka (hajléktalanok számára). Nappali ellátásra hajléktalanok, illetve a saját otthonukban élő rászorultak (időskorúak, fogyatékos személyek, pszichiátriai vagy szenvedélybetegek) jogosultak. Ugyanez a törvény határozza meg a szakosított ellátást nyújtó intézményeket is (tartós bentlakásos intézmények (ápolást, gondozást nyújtó intézmény (rehabilitációs intézmény, lakóotthon ) és ideiglenes bentlakásos intézmények), támogatott lakhatás.

**A gyermekjóléti vagy gyermekvédelmi feladatot ellátó intézmény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról** szóló 1997. évi XXXI. törvényben meghatározott “gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltató tevékenységet végző szervezet, vagy annak szakmailag önálló szervezeti egysége, amely a rá vonatkozó külön jogszabályban foglaltak alapján jön létre, legalább három főt foglalkoztat teljes munkaidőben, valamint a mini bölcsőde és a javítóintézet.” (5§ (u)). A szolgáltatást nyújtó intézmény székhelye az a hely, ahol a központi ügyintézés megvalósul, függetlenül attól, hogy ezen a helyen van-e szolgáltatás vagy sem. A szolgáltatások a telephelyeken valósulhatnak meg, A telephely a intézmény székhelyétől, illetve a központi ügyintézés helyétől eltérő postai címen található és önálló működési engedéllyel rendelkező ellátási hely.

<sup>5</sup> A Szolgáltatói Nyilvántartásban rögzítendő adatok körét, főbb működési elveit a **szociális igazgatásról és szociális ellátásokról** szóló 1993. évi III. törvény 92/K §-a, valamint a **gyermekjóléti és a gyámügyi igazgatásról** szóló 1997. évi XXXI. törvény 162. § (1) i) rendelkezései határozzák meg. Részletes végrehajtási szabály: a **szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartásáról és ellenőrzéséről** szóló 369/2013. (X. 24.) Korm. rendelet.



A 1997. évi XXXI. törvény szerint *működtető* “az a természetes személy, jogi személy, illetve ezek jogi személyiség nélküli szervezete, aki, illetve amely a fenntartó által biztosított működési feltételek között a gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltató tevékenységet szervezi” (5§ (v)). *Szolgáltató az a* gyermekjóléti, illetve gyermekvédelmi szolgáltató tevékenységet végző személy vagy szervezet, amely nem minősül intézménynek vagy helyettes szülői, nevelőszülői hálózatnak (5§ (w)).

Az engedélyeztetés kiterjed az ellátókra, az intézményekre, a székhelyekre és a telephelyekre.

A szociális ágazat intézményes háttere szabályoz, engedélyez és ellenőriz. A szociális szolgáltatások ágazatában a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (NRSZH) adta ki az engedélyeket és felügyelte a szolgáltatókat (“engedélyeseket”) 2016. december 31-ig.<sup>6</sup> Az NRSZH kezeli a szakértői névjegyzékeket, az engedélyeket a fogyatékkal élők védett munkahelyekhez szükséges foglalkozási rehabilitációs szakértői tevékenységhez, az Országos Gyermekvédelmi Szakértői Névjegyzéket ill. az Országos Szociálpolitikai Szakértői Névjegyzéket. Az NRSZH honlapján találhattuk meg a fenntartók, az ellátók és az engedélyesek listáit.<sup>7</sup>

A Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság, (SZGYF) a Kormány 316/2012. (XI.13.) rendeletével jött létre. A Főigazgatóság a központi szervből és a Főigazgatóság területi szerveként működő fővárosi és megyei kirendeltségekből áll. A főigazgató – a központi szerv vezetője – miniszteri jóváhagyásra felterjeszti a fenntartott intézmények költségvetését és létszámát, jóváhagyja és visszahívja ezek igazgatóit. Az SZGYF 32557 szociális engedélyezett férőhelyszámmal rendelkezik, és 23863 főt foglalkoztat. Nappali ellátásra, támogató szolgálatra, jelzőrendszeres házi segítségnyújtásra és un. egyéb nappali ellátásra 1803 férőhellyel rendelkezik, ahol 1737 főt látnak el. (Bátori (2016)). Az SZGYF hatókörébe tartozik a szakellátásban részesülő gyermekek 66%-a.

**Gyermekvédelmi szakellátásban részesülő száma, fenntartó intézmény típusa szerint, 2015.12.31.**

Fenntartó intézmény	Gyermekek száma
SZGYF - Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság	15352
Egyházi fenntartású intézmények	6526
KLIK - Klebelsberg Intézményfenntartó Központ	655
Civil szervezetek	617
Összes	23150

Forrás: Bátori (2016)

<sup>6</sup> Mint korábban említettük, az NRSZH 2016. december 31-ig működött, ekkor beolvadásos különválás útján jogutódlással megszűnt és 2017. január elsejétől Budapest Főváros Kormányhivatala Rehabilitációs Ellátási és Szakértői Főosztálya, a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság, az Emberi Erőforrások Minisztériuma, az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság látja el a feladatait.

<sup>7</sup> 2017. január 1-től a Szociális Ágazati Portálon érhetőek el az alábbi nyilvántartások: Foglalkozási Rehabilitációs Szakértők névjegyzéke; Hivatásos gondnokok nyilvántartása; Jelnyelvi Tolmácsok Országos Névjegyzéke; Komplex szükségletfelmérés végzésére kijelölhető személyek nyilvántartása; Országos Gyermekvédelmi Szakértői Névjegyzék; Országos Szociálpolitikai Szakértői Névjegyzék; Rehabilitációs Orvosszakértői Névjegyzék – link: <http://szocialisportal.hu/szakertoi-nevjegyzekek>





### 1.2.3. A szabályozás változásai

Jelenleg a szolgáltatások egyfajta integrációja valósul meg a források jobb elosztásának céljával. A 2015 évi CXXXIII. törvény szerint 2016. január elsejétől a családsegítés és a gyermekjóléti szolgáltatási feladatok kizárólag egy szolgáltató - „család-és gyermekjóléti szolgálat” - keretén belül valósíthatók meg. A törvény bevezeti a család- és gyermekjóléti központ fogalmát is, amelyet a járásszékhely település (kistérség) gyermekjóléti szolgálata lakosságszámtól függetlenül köteles működtetni, ellátási területe pedig a járás lakosságára terjed ki, ahol a szakosított szolgáltatásokat kell nyújtaniuk. A települések szintjén az önkormányzatok a minimumszolgáltatásokat biztosítják.

A gyermekjóléti központok száma így a korábbi 48-ról 198-ra nőtt (azaz paradox módon az integrációs folyamat a járásszékhelyeken működő központok számának növekedéséhez vezetett.)

### A szociális szolgáltatások szervezése 2016-tól

Szint	Települések (LAU 2, korábban NUTS 5 szint)	Járásszékhelyek (LAU 1, korábban NUTS 4 szint)
<b>Önkormányzat által nyújtott szolgáltatás</b>	Család-és gyermekjóléti szolgálat	Család-és gyermekjóléti központ
<b>Szolgáltatások és központok száma</b>	3177 szolgálat	193 központ (175 járásszékhely + 23 kerület a fővárosban = összesen 198)
<b>Feladatok</b>	Információnyújtás Jelzőrendszer működtetése Kriziskezelés Szociális segítség (a klasszikus családsegítés funkció) Folyamatos kapcsolattartás a járásszékhelyen működő család és gyermekjóléti központtal	<i>Hatósági feladatellátás</i> (védelembé vétel, nevelésbe vétel, utógondozás) Szociális diagnózis elkészítése – 2017-től kötelező, de ezt 2018-ra halasztották  <i>Speciális szolgáltatások</i> kapcsolatügyelet, állandó telefonos készenléti segítség; Szociális munka kórházakban, utcai szociális munka (amennyiben szükséges); Jogi és pszichológiai tanácsadás; Családkonzultáció, mediáció; Menekültek segítése; Iskolai és óvodai szociális segítő tevékenység (2018-tól); Szakmai támogatás az önkormányzat ellátási területén működő gyermekjóléti szolgálatok számára.
<b>Milyen szakemberre van szükség</b>	Családsegítő	Esetmenedzser, tanácsadó és szociális asszisztens



<b>Minimális szakmai személyzet (létszámnorma)</b>	4000 lakosra 1 családsegítő	7 000 fő járási lakosságszámra legalább 1 esetmenedzser, de központonként legalább 3 szakember 10 000 fő járási lakosra legalább 1 szociális asszisztens
--	-----------------------------	---

Forrás: Bódy (2016)

Példa: A Budapest 7. kerületében működő Bischnitz Johanna Integrált Human Szolgáltató Központ 340 főt foglalkoztat, a Család- és Gyermekjóléti központjában 30 fő dolgozik. Integrált szolgáltató központként egészségügyi ellátást, idősellátást és családi- és gyermekjóléti ellátást nyújt családoknak és személyeknek. Fenntartója az önkormányzat. A 2015. évi CXXXIII. törvény alapján 2016-tól a családsegítő és a gyermekjóléti szolgáltatásokat egy központba integrálják, jelen esetben a Család- és Gyermekjóléti Központban. Előírás lett járászékhelyi szinten speciális többlet feladatokat végrehajtó központok működtetése, pl. kórházi szociális munkára, telefonos készenléti segítségnyújtásra, utcai szociális munkára, és 2018-tól óvodai és iskolai szociális segítő tevékenységre. Az új szabályozás szerint a terhek egyenlőbben vannak elosztva és kiküszöbölődnek a párhuzamos ellátások (pl. korábban előfordult, hogy egyes családok mind a családgondozás, mind a gyermekjóléti szolgálat szolgáltatásait igénybe vették.) Az előzetes elképzelések szerint, ami az önkormányzatot, mint fenntartót illeti, a szerepe szélesedhet, a rendelkezésre álló forrásokat jobban allokálhatja, és a szolgáltatások széttöredezettisége csökkenhet.

Összességében, az új struktúra a feladatok ésszerűbb elosztását és a településeken és a járászékhelyeken működő szolgáltatásnyújtók közötti jobb kooperációt valósíthatja meg. Az új szervezet – továbbá – a család-és gyermekellátás holisztikus szemléletét kívánja erősíteni.

### 1.3. Fontosabb kutatások

Megállapíthatjuk, hogy nem áll rendelkezésre releváns kutatás a szociális szolgáltatások ágazatban végbemenő szociális párbeszédet, munkaügyi kapcsolatokat vagy kollektív alkut illetően. A rendelkezésre álló jelentések, kutatások a közszektor egészéről, vagy annak részéről szólnak, mint a közigazgatás és a közszolgálat. A szociális szolgáltatás ágazatot illetően – mintegy kivételként – áll rendelkezésre a bölcsődék foglalkoztatási helyzetéről szóló felmérés.

Találunk, továbbá, jelentéseket a szociális szolgáltatás ágazat kiterjedéséről, tartalmáról és jogi körülményeiről. A legtöbb feltárt tanulmány az egészségügyi ágazat számára készült stratégiához vagy tervekhez készült, amelyek csupán valamelyest érintik a szociális szolgáltatás szektort. Például 2004-ben készült egy jelentés a MoHSFA és MoIC Information Strategy Task Force keretén belül [“Health and Social Services” \(Egészség és szociális szolgáltatások\)](#) címmel, a szektor legfontosabb szereplőinek információs szükségleteiről és helyzetéről az információs társadalom korában. Találunk adalékokat az egészségügy javítását célzó „Újraélesztett egészségügy, Gyógyuló Magyarország – Semmelweis Tervben is, vagy az egészségügyi államtitkárság által 2011-ben elkészült szakmai koncepcióban.





A 2004-ben megjelent Rácz A. – Hajós Zs.: Care Work nemzetközi idősellátás-kutatás hazai tapasztalatai c. munkájában (Rácz-Hajós (2004)) nemzetközi összehasonlításba helyezve vizsgálja a hazai idősellátást.

Ezt a témát érinti Rácz A.: Idősellátásban dolgozók jellemzői Svédországban, Nagy-Britanniában, Spanyolországban és Magyarországon. Társadalomkutatás 2006. 24. kötet, 2.szám június, pp.285-302, valamint Czibere Károly és Gál Róbert I. angolul megjelent kutatási jelentése report (no 79) az időskorúak tartós ellátásának helyzetéről Magyarországon ( '[Long-term care system for elderly in Hungary](#)' ) az ENEPRI (European Network of Economic Policy Research Institutes) számára 2010 júniusában. Ez utóbbi jelentés aláhúzza, az időskorúak tartós ellátásának duális szerkezetét – amit, úgy mint a többi ellátást – az intézmények centralizált rendszere és a háztartásokban nyújtott számos szolgáltatás együttesen jellemez, s amely még a korábbi központi tervezés jegyeit hordja magán. Aláhúzza a jelentés azt is, hogy "az egészségügyi rendszer és a szociális ellátó rendszer külön-külön is nyújt a tartós ellátásokat. A két rendszer más-más jogi környezetben, pénzügyi megoldásokkal és szolgáltatásokkal működik, valamint párhuzamos intézményi hálózatot tart fenn. Ez vonatkozik mind a bentlakásos, mind az otthoni ellátásra. A két rendszer között nincs együttműködés.

Az Állami Számvevőszék 2008. évi jelentése szerint az optimális az lenne, ha a sajátos egészségügyi ellátást igénylőket az egészségügy keretében látnák el, míg azokat, akik ezt nem igénylik – de akiknek a fizikai vagy mentális stabilitása mégis függ egyfajta szakellátástól – megmaradnának a bentlakásos gondozási intézményekben. A jelentés úgy találja, hogy gyakran nem ez a helyzet. (Czibere&Gál (2010), p.4). Az un. operatív programok keretén belül – melyeket részben az Európai Szociális Alap és részben a magyar kormány finanszíroz – a közszolgáltatásra vonatkozó főleg a karrierfejlesztés szempontjából történő elemzések és javaslatok készültek (pl. Bokodi Mária – Hazafi Zoltán – Kun Attila – Petrovics Zoltán – Szakács Gábor (2014) ÁROP-2.2.17 Új közszolgálat életpálya modell és HR menedzsment).

A szociális ágazat alágazatait illetően részletes - képzettségi szint, szolgálati idő és bér szerinti - felmérést találunk a bölcsődék szakképzett és egyéb (fizikai) dolgozókról (Szűcs Viktória (2012)). A felmérés hangsúlyozza, hogy 2008 óta a közalkalmazottak bértáblájának változatlansága azt eredményezte, hogy a kötelező minimálbéremelés miatt 63 bérkategóriában megszűnt a kor, szolgálati idő és képzettségi szint szerinti differenciálódás. Ez jelentős bérfeszültséget okozott a fiatalabb és az idősebb dolgozók, valamint az alacsonyabban és a magasabban képzettek között. A bölcsődei dolgozókról találunk egy jóval korábbi felmérést is (Brayfield, A (1996)). Megállapíthatjuk, hogy fő megállapítások mit sem veszítettek érvényességükből, és nemcsak a bölcsődékre nézve, hanem az egész szociális ágazatra nézve érvényesek. Eszerint, 1984-hez képest a bölcsődei dolgozók idősebbek, magasabban képzettek, nagyobb létszámú csoportokkal dolgoznak és nagyobb a valószínűsége annak, hogy olyan feladatokat is elvégeznek, amely nem kapcsolódik a gyerekek ellátásához és neveléséhez. Ugyancsak érvényes az, hogy a tartósan alacsony bér, a növekvő életszínvonal és a bizonytalan gazdasági jövő miatt a bölcsődei dolgozók egyre inkább elégedetlenek az alapbérükkel. E negatív tendenciák ellenére a bölcsődei dolgozók nem gondolja úgy, hogy elhagyja a pályáját (p.11). Néhány dolog megváltozott 1984 óta. Hasonló helyzetet tapasztalunk a KSH (2014) felmérésében, mely szerint gondot jelent a bölcsődei dolgozók növekvő életkora, akik közül sokan a nyugdíjkorhatárhoz közelednek. Az iskolázottsági szintjük magas, a bölcsődei dolgozók 98%-a megfelelő szakképzettséggel vagy diplomával rendelkezik, miközben a bérszint továbbra is nagyon alacsony és az egészségügyi szektorban dolgozók bérénel is alacsonyabb.



Miközben az egészségügyi ágazatban dolgozók bére eléri a nemzetgazdasági szintű átlagbérek 89%-át, a szociális ágazatban dolgozóké csupán annak 61%-át, és a helyzet még rosszabb a bölcsődékben dolgozók esetében, ahol a bérek a nemzetgazdasági szintű átlagbérek mindössze 53%-át teszik ki! (KSH (2014) p.7).

Korintus és Moss (2004) kutatása “Work with Young Children A Case Study of Denmark, Hungary and Spain” – a dániai, spanyolországi és magyarországi gyermekintézményekről – a szolgáltatások decentralizációját húzza alá, és azt, hogy a kisgyermek napközbeni ellátásával kapcsolatos felelősség döntően a regionális vagy helyi önkormányzatokat terheleti, és az ellátást Dániában és Magyarországon döntően közpénzből finanszírozzák, míg Spanyolországban a szülők befizetéséből. Dániával szemben Magyarországon (és Spanyolországban is) csak elenyésző számú férfi dolgozik az alágazatban (gyermekellátás). A bérek jelentősen különböznek, a dán dolgozók jelentős mértékben tömörülnek szakszervezetekbe, sokkal többet keresnek, mint a spanyolok. A magyar dolgozók bére viszont nagyon alacsony. A kutatás azt is megállapítja, hogy nem a pénz az, ami a munkába lépést és maradást motiválja. (p.2). A jövőt illetően a jelentés arra következtet, hogy a kisgyermekkel végzett feladatok összetettségét a jövőben figyelembe kell venni, azaz pl. az Európai Bizottság által rendszeresen használt kifejezés “gyermekgondozás” vagy a “gondozói munka”, “gondozó” kifejezések túlságosan egyszerűek és szűkek. Többé nem fejezik ki – ha ugyan valaha ki is fejezték – e munka lényegét. (p. 7).

Mint említettük, találtunk néhány felmérést a szociális párbeszédéről Magyarországon általában, ami érinti a közszektorbeli szociális párbeszédet is, de anélkül, hogy belemélyedne a szociális ágazatbeli helyzetbe, lásd pl. Kisgyörgy Sándor és Pásztóy András tanulmányát, amelyet a Norvég Alap finanszírozásában készítettek (Kisgyörgy-Pásztóy (2014)). Berki Erzsébet tanulmánya a szociális dialógus és a munkaügyi kapcsolatok egy sajátos szegmenséről szól, amely a köztisztviselők és a kormányzati köztisztviselők munkaügyi kapcsolatait elemzi kritikus szemmel (Erzsébet Berki (2014) Hungary: Industrial relations in central public administration – Recent trends and features, Observatory EurWORK, 29). Berki Erzsébet, Fodor T. Gábor, Nacsa Beáta és Neumann László a Nemzeti ILO Tanács részére átfogóan elemzi a közszolgálatokra vonatkozó munkaügyi törvénykezést, összehasonlítva a köztisztviselői, a szolgálati és a hivatásos katonai jogviszonyra vonatkozóan a kollektív jogokat és alkalmazásukat (Berki, Erzsébet – Fodor, T. Gábor – Nacsa, Beáta – Neumann László (2007) Kollektív jogok és érvényesülésük közszolgálatban. Összehasonlító elemzés a köztisztviselői, a szolgálati és a hivatásos katonai jogviszonyra vonatkozóan, Nemzeti ILO Tanács). A témakörben találunk még néhány ILO tanulmányt, melyek a „Kihívások a közszektorbeli kollektív alkukhoz” – globális párbeszéd fórumra, (Genf, 2014. április 2-3) készültek a közszektorbeli kollektív alku témájában. Ilyen tanulmány pl. a. “Kollektív alku a közszektorban: hidakat húzva a szakadék felett a jobb jövő reményében”. A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 102. ülése (2013, ILO) számára készült a “Kollektív alku a közszektorban: az előrevivő út”, amely bár taglalja a közszektorbeli szociális párbeszéd és kollektív alku bizonyos aspektusait, de csak nagyon kismértékben érinti a magyarországi helyzetet, és egyáltalán nem érinti a szociális ágazatot.

*Összegezve megállapíthatjuk, hogy készült néhány felmérés, tanulmány és kutatás a szociális ágazatot és annak alágazatait illetően, de hiányoznak a kutatások a szociális ágazatbeli szociális párbeszédet és munkaügyi kapcsolatokat illetően.*



## 1.4. Statisztikai profil

A szociális ágazat statisztikai adatainak fő forrásai a KSH OSAP adatbázisa, a Nemzeti Rehabilitáció és Szociális Hivatal ( NRSZH), illetve a Szociális Ágazati Portálon közreadott információk<sup>8</sup>.

### 1.4.1. A szociális ágazat mérete – humán erő

Az NRSZH adatai szerint 2014 decemberében 93 174 fő dolgozott az ágazatban, 80%-uk szakmai és 20%-uk technikai munkakörben. (Mester, Dániel (2016), NRSZH 2014).<sup>9</sup>

Az ágazat humánerejének 1/3-ára (a TEÁOR szerinti Q87 és Q88 alágazatokat illetően összesen 32 745 főre) – akik a non-profit vagy egyházi fenntartású intézményekben dolgoznak – Munka Törvénykönyve érvényes ( 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, Mt.). A humán erő 2/3-a dolgozik a közszektorban, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) hatálya alatt. (Összesen 60 444 fő dolgozik a TEÁOR szerinti Q87 és Q88 alágazatban, 35 313 fő a TEÁOR szerinti Q87-ben és 25 131 fő a TEÁOR szerinti Q88-ban.)

A szociális ágazatban az össze munkavállaló 28 %-át az állam – a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (SZGYF) - foglalkoztatja. A SZGYF 25 663 munkahellyel rendelkezik (amelyek közül 23 863 a betöltött, és 1800 (!) betöltetlen). A legtöbb munkahely szakmai jellegű (19 764, melyek közül 1444 a betöltetlen. (Bátori (2016.01.31))

*Ezek az adatok jól ábrázolják a szociális ágazat egyik legfőbb gondját, a szakképzett munkaerő hiányát.*

A szociális ágazatban dolgozók döntő többsége nő (91%). A férfiak többsége a gyermekvédelmi szakellátásban dolgozik (az itt dolgozók 18%-a férfi). A legkevesebb férfit a bölcsődéket ois lefedő gyermek alapellátásban találjuk: a személyzet 96%-a nő.

### A szociális ágazatban dolgozók megoszlása szolgáltatás típus és nem szerint

Szociális szolgáltatás típusa	Férfi	Nő	Együtt
Gyermekjóléti alapellátás a bölcsődékkel együtt	3,9%	96,1%	100%
Gyermekvédelmi szakellátás	18,2%	81,8%	100%
Szociális alapellátás	9,8%	90,2%	100%
Szakosított alapszolgáltatás	9%	91%	100%
Összes	9%	91%	100%

Forrás: NRSZH 2014 (in: Mester Dániel (2016))

Csak kevés fiatal dolgozik a szociális ágazatban, a személyzet közel 70%-a 40 év feletti, egyharmaduk pedig 50 év feletti. Az ágazatban dolgozóknak csupán 8 %-a 30 év alatti. *Ezek az adatok a szociális ágazat egy másik jelentős problémájára mutatnak rá, a munkaerő elöregedésére és a fiatal generációk jelenlétének hiányára.*

<sup>8</sup> Pl. a Várakozók jelentése elemzése

<sup>9</sup> Általában ezt az NRSZH forrású adatot - 93 174 fő alkalmazott – szokták használni a szociális ágazat méretének érzékeltetésére. A Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere (MKIR) a Q87 és Q88 alágazatokat illetően összesen 131 993 főt említ.(MKIR, letöltve 2016/05/10-én).



### A szociális ágazatban dolgozók megoszlása életkor szerint

Életkor	%
18-29 év	8%
30-39 év	24%
40-49 év	33%
50-59 év	30%
60 év felett	5%
Összes	100%

Forrás: NRSZH 2014 (in: Mester Dániel (2016))

A szociális ágazatban a szakmai munkát végzők 95%-a rendelkezik a munkavégzéséhez szükséges végzettséggel.

*Megállapíthatjuk, hogy a szociális ágazatban a tipikus munkaerő középkorú, megfelelő szakmai végzettséggel rendelkező nő. A legtöbb a diplomás a dolgozók között (85-95%) a gyermekjóléti szolgálatok, a családtámogatás és a területi gyermekvédelmi szakszolgálat területén. A csupán alapvégzettséggel rendelkezők a legnagyobb arányban a szociális szakellátásban (főleg idősek otthonában) vannak. (Forrás: NRSZH 2014 (in: Mester Dániel (2016))).*

### A szociális ágazatban főfoglalkozású dolgozóinak megoszlása a munkakör betöltéséhez szükséges szakmai végzettség szerint

Végzettség	%
Felső fokú végzettségűek (diploma)	32,52%
Középfokú szakmai végzettség	54,32%
Alapfokú végzettség	13,16%
Összes	100%

Forrás: NRSZH 2014 (in: Mester Dániel (2016))

A munkaerő intenzív szolgáltatások – mint a szakosított szociális ellátás, beleértve az idősek és a fogyatékos személyek bentlakásos ellátását – több munkaerőt foglalkoztatnak. A gyermekjóléti szakágazatban való szakmai munkához felsőfokú végzettség kell, az idősgondozásban szakmai végzettség nélkül is el lehet helyezkedni.

### A szakmai személyzet megoszlása a szolgáltatás típusa szerint

Szolgáltatás típusa	%
Szakosított szociális ellátás	42%
Szociális alapszolgáltatás	31%
Gyermekjóléti alapellátás	19%
Gyermekvédelmi szakellátás	8%
Összes	100%

Forrás: KSH OSAP 2013 (in: Mester Dániel (2016))

A szociális ágazatban a legnagyobb munkáltatók az önkormányzatok, a munkaerő 45%-át alkalmazták. A második legnagyobb foglalkoztató a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (SZGYF) 22%-kal, a harmadik helyen az egyházi fenntartású intézmények állnak 17,8%-kal, a nyolcadik helyen pedig a civil (non-profit, non-kormányzati) szervezetek, alapítványok, 14,5%-kal.



### A szakmai személyzet megoszlása a szolgáltatás típusa és a fenntartó (ellátó) szerint

	<b>Önkormányzat</b>	<b>SZGYF</b>	<b>Egyház</b>	<b>Civil</b>
Szakosított szociális ellátás	58,7%	0,2%	27,3%	13,8%
Szociális alapszolgáltatás	28,7%	35,1%	19%	17,3%
Gyermekjóléti alapellátás	87,2%	0,3%	7,8%	14,7%
Gyermekvédelmi szakellátás	1,9%	85,4%	9,8%	7,9%
Social services	45,7%	22%	17,8%	14,5%

Forrás: KSH OSAP 2013 (in: Mester Dániel (2016))

Világosan megfigyelhető a fenntartók közötti *munkamegosztás*: az önkormányzatok alkalmazzák a gyermekjóléti alapellátásokban (a bölcsődéket is beleértve) dolgozók döntő hányadát, és az SZGYF alkalmazza a gyermekvédelmi szakellátásban (a gyermekotthonokat is beleértve) dolgozók nagy részét. Az egyház leginkább a szakosított szociális ellátásból veszi ki a részét, beleértve az idősek (bentlakásos) otthonait.

#### 1.4.2. Az ágazat mérete – a szolgáltatást nyújtó “ellátók” és méretük

A szociális ágazatban gyakori, hogy “munkáltatók” helyett az intézmények “fenntartóiról” beszélünk (Nyitrai, EMMI). A fenntartók következő típusait különböztethetjük meg: önkormányzati, civil (non-profit nem állami és egyéb nem állami), egyházi és állami (központi kormányzati). Az ellátók (fenntartók) között találunk közszektorbeli intézményeket, önkormányzati szervezeteket, egyházi, jótékonyági és más civil szervezeteket és alapítványokat, és 1990 óta profit orientált szolgáltatókat (ez utóbbiak főleg a tartós, bentlakásos idősgondozásban). Típustól függetlenül, minden ellátónak (fenntartónak) engedéllyel kell rendelkeznie.<sup>10</sup> *Kb. 4000 “munkáltató”, azaz engedéllyel rendelkező ellátó működik.* (Témánk szempontjából fontos megjegyezni, hogy ezek azok a „munkáltatók”, akiknek joguk van kollektív szerződést kötni). Kb. felük önkormányzati, és negyedük az egyházi fenntartású.

Például a Református Szeretetszolgálat 38 intézményt tart fent, 6500-6800 főről gondoskodva és 1800 főt alkalmazva. A szolgáltatásuk döntően szociális alapszolgáltatás, de nyújtanak szakosított szociális ellátást is főleg az idősek és fogyatékos személyek és kisebb számban pszichiátriai betegek számára bentlakásos otthonokat. (Beszterczey, Református Szeretetszolgálat).

#### Fenntartók (un. munkáltatók) megoszlása a szociális ágazatban

<b>Típus</b>	<b>Általuk működtetett intézmények száma</b>	<b>%</b>
Egyházi	960	24%
Állami	520	13%
Önkormányzati	1880	47%
Egyéb nem állami	400	10%
Nem állami, non-profit	240	6%

<sup>10</sup> Mint már többször említettük, megszűnéséig, 2016. December 31-ig, ezt az NRSZH adta ki.





Összes	4000	100%
--------	------	------

Forrás: NRSZH 2015

*Megállapíthatjuk, hogy a szociális ágazatban a legfontosabb szereplők az önkormányzatok, s őket követik az egyházi szervezetek. A harmadik legfontosabb szereplő az állam, majd a nem állami, non-profit (civil) szervezetek.*

Az ellátók mérete nagyon változó, a kicsitől, a közepesen keresztül egészen a több száz főt foglalkoztató nagyméretű intézményekig, minden méretűt megtalálhatunk.

### Az intézmények átlagos mérete a férőhelyek száma szerint

Típus	Átlagos férőhelyszám intézményenként
Egyházi	102
Állami	101
Önkormányzati	104
Egyéb nem állami	101
Nem állami, non-profit	99
Összes	102

Forrás: NRSZH 2015

#### 1.4.3. *Finanszírozás*

A szociális szolgáltatások finanszírozásának legfőbb forrása az állami költségvetés még az önkormányzatok, az egyházi, jótékonyági és non-profit szervezetek esetében is. 2016-ban a központi költségvetésről szóló 2015. évi C törvény szerint a költségvetés 2,5%-át fordították a szociális ágazat működési költségeire.

### Szociális ágazat a központi költségvetés százalékában

Fenntartók	Kiadás	Bevétel	Támogatás (Kiadás-bevétel)
Önkormányzatok	1,98%		1,98%
EMMI/Szociális és gyermekvédelmi rendszer intézményei	0,67%	0,15%	0,52%
Összes	2,65%	0,15%	2,50%

Forrás: központi költségvetésről szóló 2015. évi C törvény, 1. melléklet

*Megjegyzés:* 2016-ra a központi költségvetés fő száma 16 561 999 millió Ft (2015. évi C törvény, 1/b pont). A szociális szolgáltatások működtetésére előirányzott összeg 438 512 millió Ft (1462 millió euró), amely 414 617 millió Ft (1382 millió euró) állami támogatást tartalmaz.

A finanszírozás egy további forrása – amennyiben az egészségüggyel kapcsolatos szolgáltatásról van szó, - az Egészségbiztosítási Alap. Bizonyos szolgáltatások esetében – mint a szociális étkeztetés, bentlakásos idősok otthona – bizonyos pénzügyi hozzájárulást a szolgáltatást igénybevevők is fizetnek. 2015 óta a fenntartó szervezetek nagyobb rugalmasságot élvezhetnek a kliensek által történő hozzájárulás kalkulációjánál, és erősebben hangsúlyozhatják az önellátás elvét.



(2015 előtt a hozzájárulás maximális értéke a szolgáltatások költsége és az állami támogatás volumene közötti különbség volt. 2015-től a hozzájárulás a szolgáltatás teljes költségét vagy annak egy részét fedezheti, az ellátásban részesülő jövedelmétől függően.

**Férőhelyek száma a finanszírozás forrása és a szervezet fenntartásának típusa szerint**  
 (2015. május 15-i állapot)

Fenntartó szervezet típusa	Államilag támogatott férőhelyek száma	Nem államilag támogatott férőhelyek száma	Összes férőhelyszám
Egyházi	95 452	2 271	97 723
Központi kormányzati	51 750	588	52 338
Önkormányzati	190 081	4 636	194 717
Egyéb nem állami	39 008	1 559	40 567
Non-profit nem állami	23 196	610	23 806
<b>Összes</b>	<b>399 487</b>	<b>9 664</b>	<b>409 151</b>

Forrás: NRSZH 2015

*2015 májusi adatok alapján a szociális ágazatban helyeknek csupán 2,4%-át finanszírozták más forrásból, s nem a központi költségvetésből.*

**A nem államilag finanszírozott helyek megoszlása a fenntartó típusa szerint**

Szervezet típusa	%
Egyházi	2,3
Központi kormányzati	1,1
Önkormányzati	2,4
Egyéb nem állami	3,8
Non-profit nem állami	2,6
<b>Összes</b>	<b>2,4</b>

NRSZH 2015 adatok alapján

**1.4.4. Drámaian alacsony bérek**

*A szociális ágazatban a bérek drámaian alacsonyak.* 2015-ben a fizikai dolgozók bruttó átlag keresete (euróban számítva) 284 EUR volt, sokkal alacsonyabb, mint az egészségügyben, oktatásban vagy általában a közszektorban dolgozóké. A szakképzett dolgozók is jóval kevesebbet kerestek, mint a hasonló munkakörben dolgozók a közszektorban általában vagy az egészségügyben.

**Bruttó átlagkereset, Ft és EUR**

	Szociális ágazat		Humán-egészségügyi ellátás		Oktatás		Közszektor	
	HUF	EUR	HUF	EUR	HUF	EUR	HUF	EUR

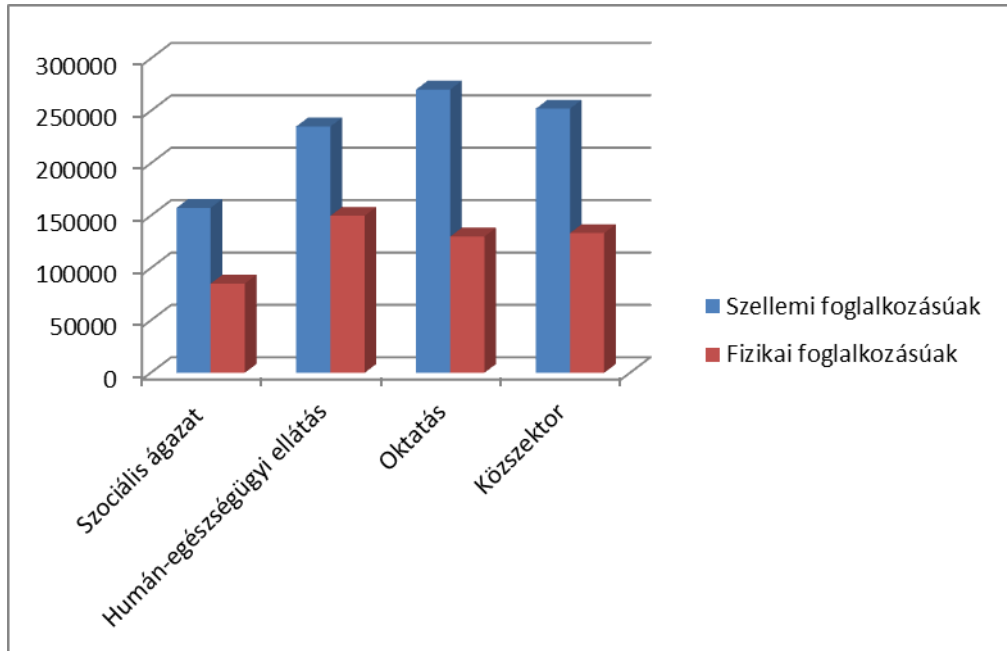




Szellemi foglalkozásúak - 2015/01	157364	525	235105	784	270387	901	252140	840
Szellemi foglalkozásúak – 2016/01	172289	574	250767	836	284441	948	269973	900
Fizikai foglalkozásúak -2015	85091	284	149888	500	130054	434	133316	444

Source: KSH Stadat, [https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_qli008c.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli008c.html) and [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_qli009b.html?down=1200](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli009b.html?down=1200) downloaded at 17/04/2016

### Átlagos bruttó keresetek, Ft, 2015



## 2. Kollektív szerződések a szociális ágazatban Magyarországon

### 2.1. A kollektív alkut és a kollektív megállapodásokat szabályozó törvények

Magyarországon mind a versenyszférában, mind a közszektorban a munka körülményeinek fontos szabályozói a törvények. A jogi szabályozás jelentőségét a munkakörülmények szabályozásában alátámasztja az, hogy alacsony a szakszervezeti szerveződés és a szakszervezetek gyengék a kollektív megállapodások kialakulásához. PI. tipikus az, hogy Magyarországon az európai szociális partnerek által kötött keretmegállapodásokat a jog segítségével alkalmazzák, és ne a szociális partnerek megállapodásai által. Az OECD ICTWSS adatbázisa szerint magyarországi szakszervezeti szervezettség 10,5% (2013)<sup>11</sup>, a munkaadói

<sup>11</sup> [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN), letöltve 11/04/2016



szervezeti sűrűség 40%<sup>12</sup>, és a munkavállalók kollektív szerződésekkel való lefedettsége 33,5%<sup>13</sup>.

A magyarországi kollektív alkut a koordináció alacsony foka, és a decentralizáltság jellemzi; a kollektív alku fő szintje a vállalati (mikro) szint. A kollektív szerződések döntő többsége egymunkáltatós, azaz egyetlen munkáltató írja alá. A kollektív megállapodások regisztere szerint 2008 és 2013 között számuk stabil volt, 2700 darab körül mozgott (2013-ban 2683 darab volt), miközben a többmunkáltatós kollektív szerződések száma 80 volt (Borbély-Neumann (2015), p.202)). A kollektív szerződés kiterjesztését Magyarországon törvény engedélyezi. 1992 óta – amikor a Munka Törvénykönyve először megengedte ezt – a kiterjesztés intézményét csak néhány ágazatban alkalmazták (építőipar, hotel- és vendéglátóipar, villamosipar és sütőipar). 2013-ban – másfél éves alku eredményeként - egy új többmunkáltatós kollektív megállapodást írtak alá a víziközmű-szolgáltatás területén.

A béreket illetően megtalálhatjuk az állami koordináció néhány elemét, pl. a kötelezően alkalmazandó minimumbér gyakorlatát. Az állam a béralkut olyan eszközökkel is befolyásolja (közvetett módon), mint pl. az adók mértéke és az általa megállapított közszektorbeli bérek jelentette befolyást a versenyszféra béreire.<sup>14</sup>

A munkaügyi szabályozások a foglalkoztatás, a munkaszervezet, a munkakörülmények, a munkaidő, stb. számos fontos területét érintik. A szociális ágazatban zajló kollektív alku során figyelembe veendő törvények a 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről (Mt.), az 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (Kjt), a 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról (Vhr) és az FMM 2/2004 (15/01) határozata a kollektív szerződések regisztrációjáról.

Ami a szociális ágazatot illeti, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt) érvényes az állami forrásból finanszírozott oktatásban, egészségügyi ellátásban, szociális ágazatban és a közszektor egyéb területén dolgozóakra vonatkozóan. A szociális ágazatban magán vagy az egyházi intézményekben dolgozók nem tartoznak az előbbi törvény hatálya alá, rájuk a Munka Törvénykönyve (Mt.) vonatkozik. A Munka Törvénykönyvén kívül csak a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) teszi lehetővé kollektív szerződés megkötését, habár ennek hatóköre a közalkalmazottakat illetően sokkal korlátozottabb, mint a Munka Törvénykönyvének égisze alatt létrejött kollektív szerződés a versenyszférában dolgozó munkavállalókat illetően. A közszektorbeli munkavállalókat illetően eltérés van abban a tekintetben, hogy az állam mint szabályozó, vagy mint munkáltató lép éppen fel.

A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) által szabályozott közszolgálati területeken a kollektív alku viszont nagyon korlátozott.

„A kollektív alkuhoz való jog hiánya, illetve hiányos volta arra ösztönzi a szakszervezeteket, hogy ne a munkáltatóval, hanem a jogalkotásra közvetlen befolyást gyakorolni képes szervek (például fenntartó), illetve a jogalkotó irányába fejték ki érdekképviseleti tevékenységüket. ..A munkahelyi szintű érdekegyeztetés során ugyanis a szakszervezet partnere a „pseudofoglalkoztató” (költségvetési szerv, közintézmény, közigazgatási szerv), amely azonban a foglalkoztatás

<sup>12</sup> ICTWSS database version 4.0. (2013), 2011

<sup>13</sup> ICTWSS database Emversion 4.0. (2013), 2011

<sup>14</sup> ICTWSS database version 4.0. (2013), 2011



lényeges feltételeinek meghatározásában ténylegesen nem rendelkezik döntési jogkörrel". (Bokodi Márta – Hazafi Zoltán – Kun Attila – Petrovics Zoltán – Szakács Gábor (2014), p. 117).

A szociális szolgáltatások területén ágazati szinten a munkáltató részéről a szociális párbeszédben a „hivatalos” résztvevők tehát gyakorta kollektív szerződéskötési joggal nem rendelkező „pszeudófoglalkoztatók”, mint pl. az önkormányzatok szövetsége.

A szolgáltatást nyújtó (ellátói) szinten – ahol általában a szociális ágazatban a kollektív szerződéseket kötik – a foglalkoztató (igazgató, vagy az egység vezetője) rendelkezik ugyan kollektív megállapodáskötési joggal, de nem rendelkezik szabadon a pénzügyi alapok felett. Ennek következtében a valódi döntés a fenntartó (mint pl. az önkormányzat) hatalmában van.

A Munka Törvénykönyve előírja, hogy kollektív szerződést csak azzal a szakszervezettel lehet kötni, amely a dolgozóknak legalább 10%-át képviseli. Ez a 10%-os követelmény általánossá vált, és a Munka Törvénykönyvének ezen előírását alkalmazzák a közszolgálati szakszervezeteknél is, valamint a közszolgálati konzultációs fórumon való részvételi jogosultsághoz is.

### **2.1.1. A kollektív szerződésekben a Munka Törvénykönyvétől való eltérés lehetősége**

A korábban érvényben lévő Munka Törvénykönyvéhez képest a 2012-es I. törvény komoly változást hozott abban a tekintetben (is), hogy a kollektív megállapodás nemcsak a dolgozók javára térhet el a Munka Törvénykönyvében foglalt szabályoktól, hanem a dolgozók rovására is. A Munka Törvénykönyvében az eltérés tiltását minden egyes esetben külön feltüntetik. Ez azt is jelenti, hogy ahol ez külön nincs feltüntetve, ott lehetséges a kollektív megállapodásban az eltérés akár a munkavállaló javára, akár azok rovására. A kollektív megállapodásban el lehet térni a Munka Törvénykönyvében foglalt normától – ha nincs valamilyen másfajta rendelkezés – a munkaviszony témájában (Mt. I. rész) és a munkaügyi kapcsolatok témájában (Mt. III. rész), a III. rész XIX. és XX. fejezeteinek kivételével, beleértve a munkaügyi kapcsolatok általános rendelkezéseit és az üzemi tanácsok szabályozását. Nem lehet eltérni a 271-272 §-tól (szakszervezeti jogok, ill. a munkavállalót nem lehet diszkriminálni szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt. Vannak olyan rendelkezések, amelyekről a kollektív szerződésben csak a munkavállaló javára lehet eltérni.<sup>15</sup> Újdonság, hogy a kollektív szerződésekben mind a munkavállaló javára, mind a rovására eltérhetnek a Munka Törvénykönyvétől (pl. a próbaidő vagy a felmondási idő hossza, a végkielégítés mértéke és a végkielégítésre való jogosultság, a munkaidőkeret, a kortól függő pótszabadság hossza, a bérpótlékok, stb.) Pl. az éves túlórák száma csak a kollektív szerződésben emelhető 300 órára s ez a helyzet a hat hónapos próbaidővel is. A közulajdonban álló munkáltatót illetően a szabályozás kevésbé rugalmas, mint a versenyszférabelit illetően a kollektív megállapodásokban való eltérés során. Nem megengedett az eltérés a felmondási idő, a végkielégítés kérdésében, és a munkaközi szünet vagy a munkába történő utazás ideje nem képezheti részét a munkaidőnek, stb.. (205§, 206 §, Mt). Nem lehet eltérni a munkaügyi kapcsolatok általános rendelkezéseitől, az üzemi tanácsra, valamint a szakszervezetre vonatkozó szabályoktól sem

<sup>15</sup> Ilyenek például a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülésnek az Mt. 55. § (1) bek.-ben meghatározott esetei - azaz kollektív szerződés a munkavállaló javára bővítheti azokat az eseteket, amikor nem kell rendelkezésre állni és munkát végezni. El lehet térni a felmondás szabályaitól is, például a kollektív szerződés bővítheti a felmondási tilalmak körét, vagy szigoríthatja a munkáltatói felmondás szabályait. Sok ilyen rendelkezést találunk a munkaidő, pihenőidő szabályozásánál, például kollektív szerződés rendelkezhet úgy, hogy a munkaközi szünet a munkaidő része legyen, előírhat ún. rövidebb teljes napi munkaidőt, de kedvezően térhet el a munkaközi szünettel és a pihenőidőkkel kapcsolatos szabályoktól is. *Forrás:* Schnider Marianna, SZMDSZ

[http://szmdsz.blog.hu/2016/04/03/hogyan\\_terhetunk\\_el\\_a\\_munka\\_torvenykonyvetol](http://szmdsz.blog.hu/2016/04/03/hogyan_terhetunk_el_a_munka_torvenykonyvetol)



### **2.1.2. Magyar sajátosság: “kiszervezés” a közalkalmazottakra vonatkozó törvény alól a versenyszférabeli munkavállalókra vonatkozó Munka Törvénykönyve alá**

Magyarországon a közalkalmazottakra vonatkozó törvény sajátos helyzetet teremtett a közszektorban, többek között a szociális ágazatban dolgozók bizonyos köre számára. A közalkalmazottakra vonatkozó 1992 évi XXXIII. törvény (Kjt) szerint egyes adminisztratív és fizikai munkakörökben dolgozókra nem a Kjt, hanem Munka Törvénykönyve vonatkozik. A jogalkotó szerint erre azért van szükség, hogy rugalmasabb lehessen a foglalkoztatásuk, munkaszervezésük és finanszírozásuk észerűbb, és nem kelljen őket megterhelni a tevékenységi körük által nem indokolt plusz követelményekkel.

Az érintettek azonban (beleértve érdekképviseleti szervezeteiket, szakszervezetüket) ezt a jelenséget pozíciójuk meggyengítéseként értékelik.

### **2.2. Kollektív megállapodások a szociális ágazatban**

Magyarországon a kollektív megállapodásokat a szociális ágazatban munkahelyi szinten kötik. Soha nem született egyetlen ágazati szintű megállapodás sem. A kollektív megállapodást a szakszervezet vezetője (amennyiben van szakszervezet) és az adott intézmény – pl. bölcsőde, idősek otthona, család és gyermekvédelmi központ, integrált szociális szolgáltatási központ, egy egyházi intézmény, egy non-profit alapítvány, stb. - igazgatója írják alá.

A szociális ágazatot illetően az MKIR 2004-ben 134 kollektív szerződést regisztrált, 14 361 dolgozót fedve le. 2016. május 10-i lekérdezés alapján az MKIR 119 kollektív megállapodást regisztrált, 15 567 dolgozót fedve le. A legtöbb kollektív szerződést (83-at) az 50-300 főt foglalkoztató intézményekben kötötték. A kollektív megállapodással történő lefedettség aránya a szociális ágazatban 15,4%.

#### **A kollektív szerződések száma és az általuk lefedett dolgozók létszáma a szociális ágazatban, az MKIR alapján (MKIR 2004 és 2016)**

	<b>Kollektív szerződések, db</b>	<b>Lefedett dolgozók, fő</b>
2004	134	14361
2016	119	15567

Forrás: MKIR 2004 és MKIR letöltve 2016. május 10.

A legtöbb kollektív szerződés az idősek és a fogyatékos személyek bentlakásos intézményeiben született, 55 kollektív szerződés, 7126 dolgozót fedve le. A legtöbb kollektív szerződést a – az összes közel 70%-át – az 50-300 fős intézményekben kötötték.



**A kollektív megállapodások és a lefedett személyek száma szakágazatonként**

	<b>Alágazati létszáma, fő (*)</b>	<b>Kollektív szerződések száma</b>	<b>Kollektív szerződéssel lefedett alágazati létszám, fő</b>	<b>A kollektív szerződéssel lefedett létszám a teljes alágazati létszám százalékában, %</b>
Q87.1.0 Bentlakásos, nem kórházi ápolás	506	1	515	101,8
Q87.2.0 Mentális, szenvedélybeteg bentlakásos ellátása	2634	4	492	18,7
Q87.3.0 Idősek, fogyatékosok bentlakásos ellátása	20604	55	7126	34,6
Q87.9.0 Egyéb bentlakásos ellátás	8107	20	2568	31,7
Q88.1.0 Idősek, fogyatékosok szociális ellátása bentlakás nélkül	3987	11	1396	35,0
Q88.9.1 Gyermekek napközbeni ellátása	10484	21	3056	29,1
Q88.9.9 M.n.s. egyéb szociális ellátás bentlakás nélkül	85671	7	414	0,5
<b>Összes</b>	<b>131993</b>	<b>119</b>	<b>15567</b>	<b>11,8</b>

Forrás: MKIR, letöltve 2016. május 10.

[http://mkir.gov.hu/lista1\\_1\\_3\\_1.php](http://mkir.gov.hu/lista1_1_3_1.php)

[http://mkir.gov.hu/lista2\\_1\\_3\\_1.php](http://mkir.gov.hu/lista2_1_3_1.php)

(\*) az MKIR a KSH ágazati létszámadatait használja, amely több mint amennyit az NRSZH említ (93 174 fő) (2014. december) (NRSZH 2014).

**A kollektív szerződések száma az intézmények létszáma szerint**

	<b>10 fő alatti</b>	<b>11-20 fős</b>	<b>21-50 fős</b>	<b>51-300 fős</b>	<b>301-500 fős</b>	<b>501-1000 fős</b>
Q87.1.0 Bentlakásos, nem kórházi ápolás						1
Q87.2.0 Mentális, szenvedélybeteg bentlakásos ellátása		1		3		
Q87.3.0 Idősek, fogyatékosok bentlakásos ellátása		1	4	45	5	
Q87.9.0 Egyéb bentlakásos ellátás		1	5	13	1	
Q88.1.0 Idősek, fogyatékosok szociális ellátása bentlakás nélkül	3	0	2	5	1	
Q88.9.1 Gyermekek napközbeni ellátása	3	1	2	13	2	
Q88.9.9 M.n.s. egyéb szociális ellátás bentlakás nélkül			3	4		
<b>Összes</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>83</b>	<b>9</b>	<b>1</b>

Forrás: MKIR, letöltve 2016. május 10.

Az MKIR-ben fellelhető adatok mellett a releváns szakszervezetektől is kérdeztünk adatokat. A



tőlük kapott válaszok alapján a legtöbb kollektív szerződést az SZTDSZ kötötte (18 kollektív szerződés, kb. 2600 dolgozót fedve le), valamint a BDDSZ (9 kollektív szerződés, kb. 1270 főt fedve le). Az SZMDSZ és a MKKSZ 5-5, az EDFSZ 11-13 munkahelyre érvényes 6 és az ATSZ 1 kollektív szerződést kötött. Az 2016. május 10-ig kapott információ szerint a PSZ – Pedagógusok Szakszervezete – is jelen van a szociális ágazatban néhány munkahelyen – (4 gyermekotthonban, 3 ifjúsági nevelőintézetben és az SZGYF által fenntartott 2 intézményben). A PSZ munkahelyi szakszervezetei 4 kollektív szerződést hoztak tető alá, 372 dolgozót fedve le. (Nem kaptunk azonban választ az MSZ EDDSZ-től.)

### Néhány szakszervezet által kötött kollektív szerződések száma, db

Szakszervezet neve	Kollektív szerződések száma	A kollektív szerződések (megközelítőleg) által lefedett dolgozók száma	Kollektív szerződések által lefedett munkáltatók száma
SZTDSZ (MASZSZ)	18	2600	18
MKKSZ (SZEF)	5	100	5
PSZ (SZEF)	4	372	4
EDFSZ (SZEF)	6	800	11-13
SZMDSZ (MASZSZ)	5	400-500	5
BDDSZ (SZEF)	9	1270	9
ATSZ	1	665	1 integrált intézmény

Forrás: Interjúk a vezetőkkel

#### 2.2.1. Kollektív alku – hiányoznak a résztvevők

Az egyik legnagyobb probléma a kollektív szerződések tető alá hozását illetően az, hogy nagyon gyakran a munkahelyeken nincsenek szakszervezetek. A munkáltató oldaláról is vannak komplikációk. A törvény szerint a munkahelyi kollektív szerződés elkészítése során a kollektív alkuban a munkahely vezetője, vagy igazgatója kell, hogy részt vegyen, azonban az igazi hatalom és döntéshozási képesség a fenntartónál, pl. az önkormányzatnál van. *“A probléma az, hogy az intézményi szinten a vezetőnek van joga a kollektív alkuhoz, azonban nincs pénzügyi lehetősége (ereje). Így pl. ha egy bölcsődében ha a vezető, akinek törvényszerinti joga tárgyalni a munkahelyi szakszervezettel, ha el is kezd tárgyalni, először megkérdezi az önkormányzatot, mint a bölcsőde fenntartóját, és akinek a pénzügyi eszközök a rendelkezésre állnak arról, hogy meddig mehet el. Ugyanakkor az önkormányzat vezetője sem dönt egymagában (annak ellenére, hogy megtehetné), hanem a település/város képviselői testülete elé tárja a kérdést. Így azután, paradox módon egy politikai testület dönt egy bölcsőde munkaügyi kérdéseiben...E gyakorlat miatt, gyakran csak a közalkalmazotti törvényben (Kjt.) előírt minimum feltételeket alkalmazzák, akkor is, ha lehetne ezeknél kedvezőbbet kialakítani (a dolgozók számára). A munkáltató félelme és a pénzügyi lehetőségek hiánya megnehezíti a kollektív megállapodás létrejöttét. Ezért mondhatjuk azt, hogy a szociális ágazatban a munkáltató – a törvényadta jogai ellenére – nem rendelkezik igazi lehetőségekkel vagy hatalommal”.* (Szűcs Viktória BDDSZ). Az egyházi fenntartású intézmények esetében egy kicsit job a helyzet, miután a (katolikus, baptista, zsidó, református, luteránus) egyház tekinthető a közvetlen munkáltatónak.





### 2.3. A kollektív szerződésekben szabályozott témakörök

A munkaügyi kormányzat által működtetett MKIR a tartalom szempontjából feltérképezte a regisztrált kollektív szerződéseket. Összehasonlítva a 2004-es és a 2016 májusában letöltött eredményeket, megállapíthatjuk, hogy mind az egyes témakörök gyakorisága, és mind azon dolgozók száma, akik esetében érvényesek az e témákat tartalmazó kollektív szerződések, nagyon hasonló. Általában a kollektív szerződések négy fő fejezetre tagolódnak. Az első fejezet általában a kollektív szerződés megkötésével kapcsolatos eljárási jogokat tartalmazza. A második fejezet a munkaügyi kapcsolatokkal, a bizalmi, szakszervezeti tisztviselők jogaival, a szociális partnerek (a szerződő felek) együttműködésével és a szakszervezeti tevékenység szabályozásával kapcsolatos kérdéseket szabályozza. A harmadik fejezet a foglalkoztatás olyan körülményeit érinti általában, mint az elbocsátás, próbaidő (amennyiben más, mint a jogszabály által meghatározott), felmondás, eljárás munkaviszony megszüntetése esetén, munkaidő, munkaidő-keretek, munkaidő beosztása, munkavégzés (túlóra), a munka díjazására vonatkozó témakörök, képzés, szociális és jóléti kérdéskörök, munkavállalói és munkáltatói kártérítési felelősség. A negyedik fejezetben a munkaügyi viták szabályait találhatjuk (jogvita, kollektív vita, sztrájk szabályozása (ha van ilyen)).

#### A szociális szektorban kötött kollektív szerződésekben szereplő témakörök

Témakör	Kollektív szerződések száma, amelyben a témakör szerepel		Témakör	Adott kollektív szerződések által lefedett dolgozók száma	
	2004	2016		2004	2016
Sztrájk szabályozás	18	11	Munkavégzés alóli felmentés	1821	1668
Munkavégzés alóli felmentés	19	15	Sztrájk szabályozás	1830	1503
Felmondási idő	19	24	Felmondási idő	2212	3987
Rövidebb próbaidő (mint a jog által előírt)	24	15	Rövidebb próbaidő (mint a jog által előírt)	2425	1539
Bér	35	40	Bér	4049	4777
Szakszervezeti jogok	62	58	Szakszervezeti jogok	7703	7020
Leltárfelelősség	68	62	Leltárfelelősség	7989	7276
Szakszervezet működésének szabályozása	75	76	Szakszervezet működésének szabályozása	8814	8929
Kollektív vita	83	78	Kollektív szerződés szabályozása, módosítása	9021	9976





**«Country-Case Study: Hungary»**

Project PESSIS 2 "Promoting Employers' Social Services Organisations in Social Dialogue"  
Agreement number: VS/2015/0339

Kollektív szerződés szabályozása, módosítása	86	81	Kollektív vita	9064	9714
Jogvita	87	83	A Munka Törvénykönyvétől való eltérés	9399	
A Munka Törvénykönyvétől való eltérés	92		Jogvita	9905	11241
A kollektív szerződés felmondása	94	81	A kollektív szerződés felmondása	10178	9838
Képzés	97	80	Képzés	10537	10143
Hosszabb próbaidő (mint a jog által előírt)	106	69	Szociális, jóléti elemek	10582	8289
Szociális, jóléti elemek	107	71	Szerződő felek együttműködésének szabályozása	11457	12936
Szerződő felek együttműködésének szabályozása	109	101	Túlóra	13328	13304
Túlóra	123	103	Hosszabb próbaidő (mint a jog által előírt)	14361	8658

Source: [http://mkir.gov.hu/doksik/ksz/2004/tart\\_int\\_04.pdf](http://mkir.gov.hu/doksik/ksz/2004/tart_int_04.pdf)

[http://mkir.gov.hu/lista3\\_3\\_3\\_6.php](http://mkir.gov.hu/lista3_3_3_6.php)

[http://mkir.gov.hu/lista3\\_3\\_3\\_5.php](http://mkir.gov.hu/lista3_3_3_5.php)

[http://mkir.gov.hu/lista3\\_3\\_3\\_4.php](http://mkir.gov.hu/lista3_3_3_4.php)

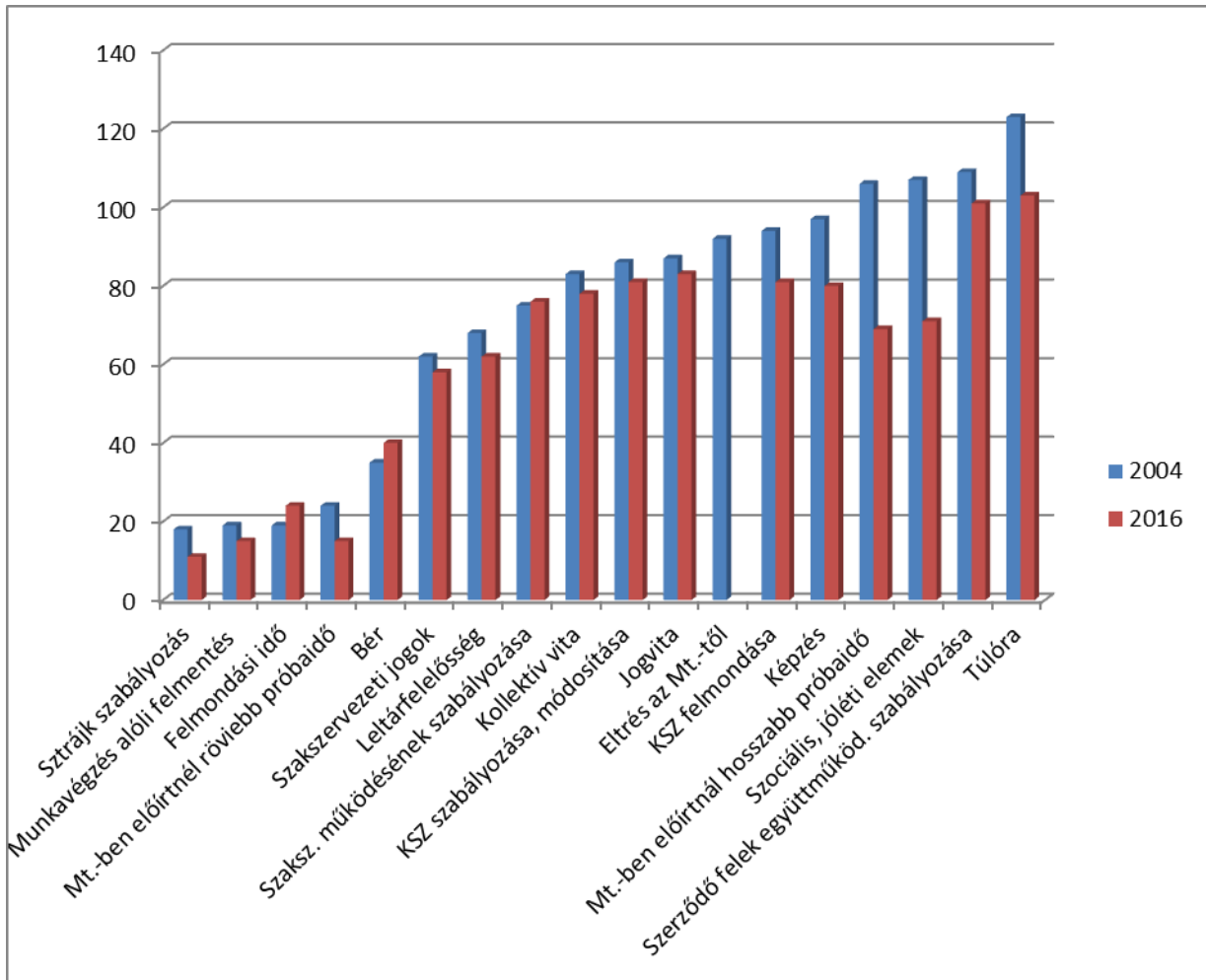
[http://mkir.gov.hu/lista3\\_3\\_3\\_3.php](http://mkir.gov.hu/lista3_3_3_3.php)

[http://mkir.gov.hu/lista3\\_3\\_3\\_2.php](http://mkir.gov.hu/lista3_3_3_2.php)



Supported by: DG Employment, Social Affairs and Inclusion

**Az adott témát magába foglaló kollektív szerződések száma**



**2.3.1. Kollektív szerződés minta és témakörei**

Annak ellenére, hogy a már említett jogszabályok számos témakört szabályoznak, a szociális partnerek közötti lehetséges alku sok minden egyébre kiterjedhet, mint pl. a speciális pótlékok, munkaruha, felmondási idő, fegyelmi szabályozások, stb.... *“Az ágazatban aláírt kollektív szerződések közös problémája az, hogy legtöbbször csak megismétli a jogszabályt, anélkül, hogy bármi újat is tartalmazna, vagy hozzáadna...”*(Szűcs Viktória, BDDSZ). A BDDSZ elkészített egy minta kollektív szerződést, amelyet a bölcsődék használhatnak saját, helyi kollektív szerződésük elkészítésénél. Ez jó forrás ahhoz, hogy megismerhessük, mely témákat érintenek a leggyakrabban a kollektív szerződések.



**Kollektív szerződés minta tartalmi elemei  
a bölcsődei ágazatban dolgozó közalkalmazottak és munkáltatóik számára  
(forrás: BDDSZ)**

**I rész Bevezető rendelkezések**

Kollektív megállapodás hatályba lépésének időpontja, érvényességének hossza (vagy határozatlan időre való kötése)  
Kire kell alkalmazni a kollektív szerződést: az Mt, Kjt és/vagy Vhr törvények által elfedett munkavállalók

**II. Rész A Felek kapcsolatrendszere, az érdekképviseleti jogok gyakorlása, kötelezettségek teljesítése**

Tájékoztatás a szakszervezeti képviselő személyéről  
Szakszervezeti taglétszám igazolásának módja  
Munkajogi védelemre illetve munkaidő-kedvezményre jogosult szakszervezeti tisztségviselők megjelölése  
A közalkalmazottak tájékoztatása  
Helyiséghasználat  
Külső személy belépése  
Állandó egyeztető bizottság felállítása (érdekvita)  
A kollektív szerződés megszűnése, módosítása

**III. rész A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó rendelkezések**

Felmentési idő  
Hátrányos jogkövetkezmény megállapítása  
Mentesülés a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól  
A munkaidőkeret  
A munkaközi szünet mértéke  
A munkaközi szünet kiadása a munkaidőn belül  
Illetménykiegészítés  
Keresetkiegészítés  
Nyelvpótlék  
Módszertani pótlék mértéke  
Gyógypedagógiai pótlék mértéke  
Munkahelyi pótlék  
Rendkívüli munka ellenértékeként járó szabadidő  
Munkaruha, formaruha  
Igényérvényesítés törvénytől eltérő szabályai (jogvita esetén)  
Békéltetés (jogvita esetén)

**IV. Rész Záró rendelkezések**

Érvénybelépés dátuma  
Aláírások – az intézmény vezetője a munkáltató részéről, a az alapszervezeti szakszervezeti titkár, vagy az illetékes konföderáció képviselője a munkavállalók részéről.



### 2.3.2. A szociális ágazatban kötött kollektív szerződések egyéb tipikus elemei

A FESZGYI-é (Ferencvárosi Szociális és Gyermekjóléti Intézmények Igazgatósága) tartalmazza a FESZGYI-nél középfokú, felsőfokú és szakirányú végzettséget nem igénylő munkakörök listáját, a felmentési időnek a Kjt.-hez viszonyított módosításait, a munkavégzés alóli felmentés szabályait; a végkielégítés mértékét, a továbbképzés, továbbtanulás szabályozását; vétkes kötelezettségés esetén a jogkövetkezményeket, stb.

#### **Végkielégítés, havi távolléti díj alapján számítva**

<b>FESZGYI</b>	<b>Kjt. szerint</b>
A végkielégítés a munkáltatónál eltöltött 3 év után 1 havi, 5 év után 2 havi, 8 év után 3 havi, 10 év után 4 havi, 13 év után 5 havi, 16 év után 6 havi, 20 év után 8 havi távolléti díj	A végkielégítés a munkáltatónál eltöltött 3 év után 1 havi, 5 év után 2 havi, 10 év után 3 havi, 15 év után 4 havi, 20 év után 5 havi, 25 év után 6 havi távolléti díj

A FESZGYI kollektív megállapodásának fontos részét képezi a munkavégzésről és a munkaidőről szóló fejezet. A FESZGYI sajátosságainak megfelelően, vannak olyantelepelyek, ahol a munkavégzés folyamatos, 24 órás munkarendben történik, ahol a heti kötelező munkaidőn túl végzett munkáért (40 óra/hét) díjazás jár. A közalkalmazottakat hetente 2 pihenőnap illeti meg, az egyiknek vasárnapra kell esnie. A kollektív szerződés szabályozza a túlmunkát és a rendkívüli munkavégzést. A kollektív szerződés fontos (gyakorlati) része, hogyha a közalkalmazott a heti pihenőnapján valamilyen ok miatt dolgozik, akkor az alapilletményen felül kap egy másik pihenőnapot és 50% bérpótlékot, vagy pedig, ha nem akap pihenőnapot, akkor 100 %-os bérpótlékra jogosult. A kollektív szerződés kitér az éves fizetett szabadságra és a rendkívüli, ill. fizetés nélküli (ez utobbinak jogosultságát a FESZGYI ítéli meg, s akkor szokták igényelni, ha valamilyen súlyos családi gond merül fel, vagy valaki ideiglenesen külföldre megy dolgozni). A kollektív szerződés egy teljes fejezetet szán a munka díjazásának, szó van bérpótlékokról, a műszakpótlékról, vezetői pótlékról, a távolléti díjról, illetve arról, hogy annak számítási módja az Mtv. szerint kell, hogy történjen. Teljes fejezet szabályozza a szociális és egyéb juttatásokat, a káfétertiát, a lakásvásárlási és felújítási munkaadói kölcsönt, stb. Egy további fejezet foglalkozik a vétkes kötelezettségés következményeivel, részletesebb módon, mint ahogy az érvényes jogszabályban találhatjuk. A munkáltató kártérítési felelősségére is kitér a kollektív szerződés, amely szerint a munkáltató köteles megtéríteni a közalkalmazottnak a munkaviszonynál összefüggésben okozott kárt. A fejezet szabályozza a dolgozó kártérítési felelősségét is, amennyiben ő okozta a kárt.

*Néhány szakszervezet véleménye szerint nincs értelme kollektív szerződést kötni. Sőt, nemegyszer éppen a munkáltató az, aki szeretne megállapni, mivel a munkaügyi szabályozásnál kedvezőtlenebb feltételeket szeretne ebben elérni ((Nagy, Ildikó, FESZ).*

#### Jövőbeli várakozások: ágazati kollektív szerződés

Nincs és nem is volt semmilyen ágazati kollektív szerződés vagy több munkáltató által aláírt kollektív szerződés, amely a szociális ágazat egészét, vagy akár annak egy részét lefedte volna.) (A több-munkáltatós kollektív szerződésekben is gyakorlatilag ugyanazokat a kérdéseket érinthetjük, mint az ágazati kollektív szerződésben). Mint említettük, a magyarországi szociális szolgáltatások ágazatban csak munkahelyi/intézményi szinten kötöttek kollektív szerződést.



A szociális ágazatbeli szakszervezetek megosztottak az ágazati kollektív szerződés lehetőségét és szükségességét illető kérdésben. Néhány szakszervezet szerint nyilvánvaló, hogy szükség lenne ágazati szintű megállapodásra. Különösen a kisebb intézmények nem rendelkeznek megfelelő kapacitással a jogszabályban foglaltak megfelelő értelmezésére. Az ágazati kollektív szerződés lecsökkenthetné a munkahelyi szintű alkura nehezedő nyomást, különösen azon témák esetében, amelyeket nem szükséges mikroszinten szabályozni, illetve a helyi körülményekhez igazítani, elég az ágazati szintű szabályozás. Az ágazati kollektív szerződéssel lecsökkenthetőek lennének a helyi szintű esetleges konfliktusok (így a munkahelyi alkuban résztvevőknek nem kellene egymással konfrontálódniuk). Érvényes ágazati kollektív szerződés megléte esetén ráadásul a helyi kollektív szerződés leegyszerűsödhetne, átláthatóbb lenne és az érintett dolgozók számára könnyebben lenne értelmezhető. Az egyszerűbb szöveg ráadásul kevesebb lehetőséget adna a félreértelmezésre, vagy a visszaélésre, így csökkenhetne a konfliktusok száma is. Az ágazati kollektív szerződés a lefedettség szempontjából is kedvező lenne, hiszen az ágazat valamennyi dolgozójára kiterjedne, s segítene kiküszöbölni azokat a nehézségeket, amelyek a szakszervezeti képviselő szétfűzöttségéből és gyengeségéből, valamint a munkaadói oldal képviselőtétét illető problémákból (valódi hatalom és pénzügyi lehetőségek nélküli munkaadók, mint tárgyaló felek) fakadnak. *(Boros Péterné, MKKSZ).*

*Más szakszervezetek szerint a szociális ágazatban az ágazati szintű kollektív szerződés tető alá hozásának vannak akadályai. A törvény nagyon részletesen szabályozza a kollektív szerződésben esetlegesen befoglalt témák többségét. "A szociális ágazatban dolgozókat érontó fő kérdéseket a Kjt. (Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény) szabályozza" (Migács, Schnider, SZMDSZ). Probléma az is, hogy a munkáltatói oldalon nem feltétlenül van olyan partner, akivel érdemben lehetne tárgyalni, kialakítani és aláírni egy szerződést. Például, a szociális szolgáltatás ágazat 2015-ben létrehozott érdekegyeztető fórumának (SZÁÉF) munkáltatói oldalán ülő önkormányzatok szövetségének ehhez nincs is joga.*

Az ágazati szociális párbeszéd bizottságokat csak a Munka Törvénykönyve alá tartozó szociális partnerek számára hozták létre, ugyanakkor a szociális ágazat dolgozóinak döntő része a közalkalmazottakra vonatkozó Kjt. alá tartozik. (Megjegyezzük, hogy az "ágazatihoz" hasonló szociális párbeszéd bizottságuk csak a "védett" munkahelyeken dolgozó, fogyatékkal élők rendelkeznek, ahol a fogyatékkal élő dolgozókat a HVDSZ 2000 képviseli. Az is igaz, ugyanakkor, hogy a versenyszférában működő ágazati szociális párbeszéd bizottságok működése az utóbbi időben gyakorlatilag nagymértékben lecsökkent). A szociális ágazatban gondok vannak a szakszervezeti szövetségek reprezentativitásával is. Az alkalmazott reprezentativitási kritériumok szerint 2014-ben a szociális ágazatban (TEÁOR szerinti Q87 és Q88) csak egyetlen szövetség, a bölcsődei dolgozók szövetsége, a BDDSZ bizonyult reprezentatívnak, miközben van több olyan szakszervezet, amely alacsonyabb (alágazati) szinten reprezentatív lett volna. Ehhez módosítani kellene a jogi szabályozást (amelynek valószínűsége jelenleg alacsony). Jelenleg a Munka Törvénykönyve szabályozza a kollektív szerződéskötés feltételeit. Eszerint, csak az a munkahelyi szintű szakszervezet köthet kollektív szerződést, amely az adott munkahely munkavállalóinak legalább 10%-át tömöríti.

*Összegezve, a szakszervezetek véleménye egy lehetséges ágazati kollektív szerződést illetően a szociális szektorban, megoszlik. Egyes szakszervezetek szerint az ágazati kollektív szerződés nem feltétlenül sürgős, az átfogó jogi szabályozás következtében, s a megfelelő jogosultságokkal rendelkező partnerek sem állnak rendelkezésre egy ilyen jellegű szerződés megkötéséhez. Ugyanakkor, más szakszervezetek szerint nagyon üdvös lenne az ágazati kollektív szerződés tető alá hozása, tekintettel azokra a nehézségekre, amelyek a helyi szintű kollektív szerződések alkúja során felmerülnek.*



### 3. Szociális párbeszéd a szociális ágazatban

#### 3.1. Makroszintű szociális párbeszéd Magyarországon – NGTT és VKF

A demokratizációs folyamat részeként – az átmeneti folyamat során - a kilencvenes évek elején jöttek létre a háromoldalú szociális párbeszéd intézményei. 1990-ben hozták létre a háromoldalú alku intézményes keretét, az OÉT-et (Országos Érdekegyeztető Tanács), a fő szakszervezeti konföderációk, a munkáltatók szervezetei és a kormány részvételével. Az OÉT a munkaerőpiaci, jövedelmi, szociálpolitikai és makroökonómiai kérdések széles körével foglalkozott, segítve a piacgazdaságra történő békés átmenetet. Az OÉT fontos szerepet játszott a minimálbér meghatározásával és az éves bérnövekedés mértékével kapcsolatos ajánlásaival. Története és sorsa azonban szorosan összefüggött a politikai és hatalmi változásokkal, és a mindenkori kormánynak a működtetésével kapcsolatos akaratával.

#### A szociális párbeszéd története – eddigi intézmények

- Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) – 1988 december – 1990 augusztus - tripartit
- *Érdekegyeztető Tanács (ÉT)* – 1990 augusztus – 1999 április – tripartit (9 munkáltatói szervezet & 6 szakszervezeti konföderáció & kormány)
- *Országos Munkaerőpiaci Tanács (OMT)* – 1999 április – 2002 július, tripartit – ugyanazokkal a résztvevőkkel, mint az ÉT
- *Gazdasági Tanács (GT)* – 1999 április – 2004 augusztus, kibővített részvétellel, tripartit & kamarák & Magyar Nemzeti Bank & Tőzsdetanács & külföldi befektetők
- *Országos érdekegyeztető Tanács (OÉT)* – 2002 július – 2011 július- tripartit, ugyanazokkal a résztvevőkkel, mint korábban az OMT, nemcsak konzultációs joggal rendelkezett, hanem egyetértési joggal is a dolgozók nagyobb csoportjait érintő kérdésekben, mint pl. a bérkérdések (minimálbér)
- *Gazdasági és Szociális Tanács (GSZT)* – 2004 augusztus – bipartit & a kormány állandó részvétele & civilek & egyházak & a tudomány képviselői

Jelenleg, Magyarországon, makroszinten két testület működik. A *Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsot (NGTT)* a 2011 évi XCIII. számú törvénnyel hozta létre az Orbán-kormány 2011 júliusában, az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) utódjaként, a gyakorlatban azonban az NGTT inkább hasonlít a korábbi Gazdasági és Szociális Tanácsra (GSZT). Az NGTT konzultációs és tanácsadó testület, valamennyi szakszervezeti konföderáció részvételével, a munkaadói szervezetek részvételével, de ugyanakkor a civil szervezetek, az egyház és legutóbb a művészetek képviselőivel. A kormányzat állandó meghívottként szerepel.

A *Versenyszféra és Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF)* 2012 februárja óta működik, háromoldalú fórum, korlátozott szakszervezeti és munkáltatói részvétellel. A versenyszféra képviselőit szakszervezeti oldalon a MASZSZ, MOSZ és a Liga<sup>16</sup> látja el, munkáltató oldalon pedig az MGYOSZ, a VOSZ és az ÁFEOSZ<sup>17</sup> szerepel. A résztvevők a kormányzat munkaerőpiaci politikájáról, bérekről (minimálbér, éves bérnövekedés), munkaügyi kapcsolatokról, a munkaügyi szabályozásokról, stb. tárgynak, de csupán konzultációs joggal, egyetértési jog nélkül.

<sup>16</sup> MASZSZ – Magyar Szakszervezeti Szövetség; MOSZ – Munkástanácsok Országos Szövetsége, Liga - Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája

<sup>17</sup> MGYOSZ – Magyar Gyárosok Országos Szövetsége; VOSZ –Vállalkozók Országos Szövetsége; ÁFEOSZ - Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetkezete





### Érdekegyeztetés, Magyarország 2016



Forrás: <http://nol.hu/velemeny/erdek-erdektelen-1610893>

### 3.2. Szociális párbeszéd a közszektorban – OKÉT, KOMT és KÉF

A közalmkazottakat és a köztisztviselőket képviselő szakszervezetekkel konzultálni kell az alapbér, a munkakörülmények, a foglalkoztatás témájában. A szakszervezetekkel való konzultáció önkénten a bónuszokat, a vezetés eszközeit és a viselkedési kódexet illetően. A konzultáció makro-vagy mikro szinten is folyhat. A közalmkazottakat megilleti a szakszervezeti szervezkedés joga. *A sztrájkjog már ennél jóval korlátozottabb és a minimális szolgáltatás szabályait kell alkalmazni. (OECD (2012)).* Míg a versenyszférában a szociális párbeszéd erózióját tapasztalhatjuk, (mint ahogy láthattuk, az új testületek, az NGTT és a VKF nem helyettesítik az előző – jól működő – OÉT-t), a közszektorban a tripartit érdekegyeztetés intézménye 2010 után is megmaradt, igaz a működése lelassult. 2002 és 2008 között az OKÉT öt megállapodást hozott tető alá (főleg a bérrendszer változásával kapcsolatban), ezután az időpont után azonban egyetlen egy új megállapodás sem született (OKÉT (2016 március)).



## OKÉT- Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács

Az OKÉT-et ('Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács') – 2002-ben hozták létre, a teljes közszektor legmagasabb szintű (országos) érdekegyeztető fóruma. Mind a Köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.), mind a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.), valamint a **fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. sz. törvény alá tartozókat lefedi**. A munkaerőpiaci, munkaszervezési, foglalkoztatási, jövedelmi kérdések megvitatására szolgál.

A kormányt különféle minisztériumok vezető tisztségviselői képviselik. A kormány képviselőin kívül az OKÉT munkájában a munkavállalók képviseletében az érintett ágazatokat képviselő szakszervezeti konföderációk, a munkáltatók képviseletében az önkormányzatok országos szintű szövetségei vesznek részt.

*Az OKÉT tagjai a következő szervezetek:*

*Szakszervezeti oldalról:* a SZEF (Szakszervezetek Együttműködési Fóruma); Liga (Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája); ÉSZT (Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés); MASZSZ (Magyar Szakszervezeti Szövetség) és a MOSZ (Munkástanácsok országos Szövetsége).

*Önkormányzati oldalról:*

MÖSZ (Magyar Önkormányzatok Szövetsége), TÖOSZ (Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége), MÖOSZ (Megyei Önkormányzatok Országos Szövetsége), MJVSZ (Megyei Jogú Városok Szövetsége), KÖOE (Kisvárosi Önkormányzatok Országos Szövetsége), KÖSZ (Községek, Kistépülések és Kistérségek Országos Önkormányzati Szövetsége) és MFSZ (Magyar Faluszövetség).

In 2002 – when the OKÉT has been founded – there were also other national level interest reconciliation forums in the public sector like

- KOMT ('Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa'), National Labour Council of Public Servants (covered by Kjt)
- KÉT ('Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács') the National Council of Civil Servants (covered by Ktv) and
- OÖKÉT ('Országos Önkormányzati Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács'), the Interest Reconciliation Council of National Local Governments Public Servants.

In March 2012 the KÉT and the OÖKÉT was replaced by KÉF ('Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum'), the Interest Reconciliation Forum of Public Sector (under the Act CXCIX of 2012 on civil servants). The KOMT has remained to operate unchanged.



## KÉF - Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum

A KÉF működésének célja “a közszolgálati munkáltatók, valamint a közszolgálati tisztviselők érdekeinek és törekvéseinek egyeztetése, a vitás kérdések tárgyalásos rendezése, megállapodások és ajánlások kialakítása, az információcsere és a véleményezés biztosítása a munkavállalókat érintő jövedelmi, szociális és munkaügyi kérdésekben, amelyek meghatározzák vagy befolyásolják a közszolgálati tisztviselők élet- és munkakörülményeit, foglalkoztatásuk feltételeit”, s amely a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 198. §-a alapján létrejövő, országos ágazati érdekegyeztetés fóruma.

A fórumon képviselteti magát a kormányzati oldal, a szakszervezeti oldal (a köztisztviselők és a közalkalmazottak 1-1 képviselője) és az önkormányzatok szövetségei által képviselt munkáltatói oldal. A KÉF-et és az OKÉT-et illetően “*E rendszert formálisan nem reformálták meg, azonban a kormány inkább az OKÉT-et használja információs céljaira, miközben a KÉF 2010-et követően nemigen működött.*” (Berki (2014)) Hosszú várakozási időt követően a KÉF Szervezési és Működési Szabályzatát aláírta a három oldal 2015. október 9-én. (KÉF (2015).

## KOMT – Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa

A KOMT a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) alá tartozó közalkalmazottak munkaügyi, foglalkoztatási, bér és bérpolitikai kérdéseivel hivatott foglalkozni. A résztvevők között találjuk – a KOMT alapszabálya szerint - a kormányzati oldalt, az NGTT-ben is részt vevő szakszervezeteket (SZE, Liga, MASZS and ÉSZT) és az önkormányzatok országos szövetségeit találjuk

### 3.3. (Ágazati) szociális párbeszéd a hazai szociális ágazatban

Számos próbálkozás volt a szociális szolgáltatások ágazatban a szociális párbeszéd intézményesítésére, ezeket időnként tanácsnak, időnként fórumnak nevezték, az éppen hatalmon lévő kormánytól függően, a szocialista kormányok alatt, inkább “tanácsnak”, az Orbán-kormányok inkább “fórumnak”.

#### 3.3.1. SZÁÉF és SZÁÉT

2000 áprilisában (az első Orbán-kormány alatt) a szociális ágazatban a háromoldalú szociális párbeszéd számára létrehozták a SZÁÉF-et, a Szociális Ágazati Érdekegyeztető Fórumot. A SZÁÉF-ben a kormányzati oldalon a Szociális és Családügyi Minisztérium vett részt, ágazati szinten pedig az OMMF (Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség) vett részt. A szakszervezeteket a BDDSZ (bölcsődei dolgozók), EDDSZ (egészségügyi ágazat dolgozói), MKKSZ (köztisztviselők és közalkalmazottak) és az SZTDSZ (szociális terület dolgozói) vettek részt. A fórumnak joga volt véleményt alkotni a törvénytervezetetről, javaslatot tenni a törvényhozók és a szociális szolgáltatásokat fenntartók felé, valamint előmozdítani ágazati megállapodások létrejöttét.



2005. áprilisában (a szocialista Gyurcsány-kormányzat alatt) a közalkalmazottak jogi státuszával kapcsolatos a Munka Törvénykönyve és 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) alapján - az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, a reprezentatív ágazati szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek képviselői megállapodtak a SZÁÉT<sup>18</sup> - Szociális Ágazati Érdekegyeztető Tanács – létrehozásában. A Tanács feladatai közé sorolta a az ágazatban foglalkoztatottak munkavégzését érintő, országos és ágazati szintű koncepciók, döntések, valamint az ágazatot érintő alapvető jogszabályok tervezetek véleményezését; tárgyalásokat folytatását az ágazat bérlpolitikájáról, bérrendszeréről, foglalkoztatási feltételrendszeréről és egyéb az ágazatot érintő munkaügyi kérdésekről. A SZÁÉT javaslatokat tehet és tájékozódhat az ágazatban foglalkoztatottak élet- és munkakörülményeit meghatározó kérdésekben, és elősegítheti ágazati kollektív szerződés kötését. A SZÁÉT feladatkörében megállapodást is köthet, állásfoglalást fogadhat el vagy határozatot hozhat.

A SZÁÉT munkájában kormányzati oldalról az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium, a Pénzügyminisztérium, a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, illetve a napirendi pontban érintett további minisztériumok, országos hatáskörű szervek képviseltethették magukat. A SZÁÉT munkájában szakszervezeti oldalról a Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (BDDSZ), az Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (EDDSZ), a Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete (MKKSZ), a Pedagógusok Szakszervezete (PSZ) és a Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete (SZTDSZ) vett részt. A munkáltatói oldalt a Budapesti Külső Kerületek Önkormányzati Szövetsége (BKKÖSZ), a Kisvárosi Önkormányzatok Országos Érdekszövetsége, a Községi Önkormányzatok Szövetsége, a Magyar Faluszövetség, a Magyar Önkormányzatok Szövetsége (MÖSZ), a Megyei Önkormányzatok Országos Szövetsége, a Megyei Jogú Városok Szövetsége, a Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége (TÖOSZ), a Szociális Igazgatók Magyarországi Egyesülete (SZIME), a Szociális Intézmények Országos Szövetsége képviselte. A SZÁÉT ülésein állandó meghívottként tanácskozási joggal vehetett részt a Magyar Ápolási Egyesület, a Magyar Bölcsődék Egyesülete, a Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamara (MESZK), a Szociális Ellátók és Szociális Ellátottak Egyesülete és a Szociális Szakmai Szövetség.

2011-ben (a második Orbán-kormány) hatalomra kerülését követően elfogadtak egy olyan kormányhatározatot, amely a szociális ágazat szociális párbeszédének féléven belüli átszervezésére irányult. Annak ellenére, hogy mind a kormányhatározat, mind a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (Kjt.) kimondta, a szociális párbeszéd nem élesztették újra az immár átszervezett módon.

### **3.3.2. Sztrájbizottság a szociális ágazatban**

Annak ellenére, hogy két kormányrendelet is kimondta (1158/2013 (V.23) és 1854/2013 (XI.19)) a szociális szolgáltatások ágazatban a szociális párbeszéd testületének újra létrehozását, ez nem valósult meg egészen 2015 decemberéig, s ekkor is nem utolsósorban a Szociális Ágazati Sztrájbizottság tevékenységének köszönhetően.

Szociális Ágazati Sztrájbizottságot 2013 november 21-én hozták létre a Szociális Ágazati Demonstrációs Bizottság résztvevői (Autonóm Területi Szakszervezet (ATSZ), Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (BDDSZ), Független Egészségügyi Szakszervezet (FESZ), Szociális Dolgozók Munkástanácsa, Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete (SZMDSZ) és a Szociális területen Dolgozók Szakszervezete (SZTDSZ).

<sup>18</sup> [http://www.mkksz.org.hu/html/04/4\\_4/4\\_4\\_3/4\\_4\\_3\\_1\\_szaet\\_ugyrend.pdf](http://www.mkksz.org.hu/html/04/4_4/4_4_3/4_4_3_1_szaet_ugyrend.pdf)



A Szociális Ágazati Sztrájbizottság követelte a szociális ágazatot érintően rendszeres érdekegyeztető tárgyalások megkezdését és folytatását a kormányzat és az ágazatban érintett érdekképviseleti szervezetek közt; továbbá az egészségügyi dolgozói illetmény-, illetve bértábla kiterjesztése a szociális ágazatban foglalkoztatottakra (mind a szakdolgozókra, mind a kisegítő dolgozókra), jogállástól (Mtv. vagy Kjt. alá való tartozás) függetlenül, 2014. január 1-től. Harmadik követelésük az volt, hogy a munkaközi szünet a munkaidő része legyen.<sup>19</sup> (Szűcs, Viktória, BDDSZ). A Szociális Ágazati Sztrájbizottság a Szociális Ágazati Érdekegyeztető Fórum (SZÁÉF) 2015 decemberében történő létrehozását követően is folytatta működését. 2016. március 22-i ülésen nyilvánvalóvá vált, hogy a kormány a szociális ágazatot illetően egy független bértáblát szeretne, miközben a szakszervezeti oldal az egészségügyben alkalmazott bértáblának a szociális ágazatban történő alkalmazását szeretné. A Szociális Ágazati Sztrájbizottság álláspontja továbbra is az volt, hogy a háromévenkénti soros előrelépés és – a pótlékok helyett – a garantált illetmények emelése érintené kedvezően az ágazat dolgozóit. Követelték azt is, hogy a kormány biztosítson egy helyet Szociális Területen Dolgozók Szakszervezetének (SZTDSZ) a Szociális Ágazati Érdekegyeztető Fórumban Szociális Területen Dolgozók Szakszervezetének, mint az ágazat egyik legnagyobb taglétszámú érdekképviseletének. Aktuális maradt a Sztrájbizottság korábbi, harmadik követelése is, az, hogy a munkaközi szünet legyen a munkaidő része – habár egy jogszabály tervezetből egy ideig úgy tűnt, hogy a kormány ezt teljesíti. Kiderült azonban, hogy a kormány az Országos Közszolgálati Tanácsra (OKÉT) bízna e kérdés megvitatását. Mindezek a követelések tehát továbbra is napirenden maradtak, a szociális életpálya modell és a szakápolási otthonok kérdéskörével együtt. “A Szociális Ágazati Sztrájbizottság is egyetért azzal, hogy a munkabéke fenntartásában a munka világának minden szereplője érdekelt, erről azonban nem esett szó az ülésen. Olyannyira nem, hogy a Sztrájbizottság tagszervezetei a napokban a munkabeszüntetés mellett dönthetnek.” ([www.bbdsz.hu](http://www.bbdsz.hu) (2016)) A kormányzati oldal szerint “a Sztrájbizottság a szociális ágazatban a szociális párbeszéd részének tekinthető. De a Sztrájbizottságnak csak két oldala van, a kormányzati és a szakszervezeti oldal. A szociális párbeszéd hatékonysága a fenntartók (foglalkoztatók) részvételétől függhet. Mostantól az SZGYF – az állami ellátók fenntartóját, mint fenntartó szervezetet – meghívást kap a kormányzattól a részvételre.” (Nyitrai, Imre, EMMI). Mivel a 2016. április 12-i találkozón nem kapott megfelelő választ a kormányzattól a bérkövetelésére, a Szociális Ágazati Sztrájbizottság szakszervezeti oldala – SZMDSZ, BDDSZ, SZTDSZ és ATSZ – döntött arról, hogy munkabeszüntetést hirdet 2016. április 20-ra a szociális szektorban (a bölcsődéket beleértve).

<sup>19</sup> <http://www.bbdsz.hu/sites/default/files/Dr.Orbán%20Viktor%20miniszternek%20irt%20levél.pdf>





### **Makk Marci Bölcsőde Dunaújváros, „Mi így sztrájkolunk”**



Forrás: Facebook,

[https://www.facebook.com/hashtag/szociálissztrájk?source=feed\\_text&story\\_id=1097268120343278](https://www.facebook.com/hashtag/szociálissztrájk?source=feed_text&story_id=1097268120343278)

### **Családsegítő és Gyermejjóléti Központ, Oroszlány, „Nem sztrájkolunk, csak szolidarizálunk”**



Forrás: Facebook, <https://www.facebook.com/hashtag/szociálissztrájk>

A Szociális Ágazati Sztrájbizottság 2016. április 19-i közleménye szerint a szociális ágazat követelményei magukba foglalják 1) a pedagógus életpálya (középfokú bértábla) kiterjesztését a középfokú végzettséggel rendelkező bölcsődei kisgyermeknevelőkre. A jelenlegi bruttó illetmény (amely Kjt. illetménytáblából, ágazati pótlékból és kiegészítő pótlékból adódik össze) 20 %-os mértékű emelését jogállástól és fenntartótól függetlenül a szociális ágazatban a szakdolgozó és kisegítő dolgozó munkakörökben foglalkoztatottak részére (kivéve a bölcsődei kisgyermeknevelőket). 2) A szociális ágazatot érintően rendszeres érdekegyeztető tárgyalások



Supported by: DG Employment, Social Affairs and Inclusion



megkezdését és folytatását a kormányzat és az ágazatban érintett érdekképviseleti szervezetek között. 3) A Kjt. 59. § (1) bek. b) pontjában foglalt felhatalmazás alapján, a szociális ágazat egészére kiterjedően írja elő jogszabály, hogy a munkaközi szünet a munkaidő része. (SZMDSZ (2016)).<sup>20</sup>

### 3.3.3. A Szociális Ágazati Érdekegyeztető Fórum (SZÁÉF) – a régi-új forum 2015 decemberétől

A szociális párbeszédnek a szociális ágazatban történő újraélesztése a SZÁÉF (Szociális Ágazati Érdekegyeztető Fórum) létrehozásával 2015 decemberében valósult meg. Ehhez nagymértékben járult hozzá a Szociális Ágazati Sztrájkbizottság működése. A szakszervezeti oldalon a 2014-ben a TEÁOR szerinti Q87 és Q88 ágazatban a reprezentativitási felmérés szerint reprezentatívnek minősülő szakszervezetek ülnek<sup>21</sup>. A reprezentativitás kiszámításának sajátosságai (amely ágazati és nem alágazati szinten történik) és a szakszervezeti mozgalom széttöredezettsége miatt, ami a szektort jellemzi, számos szakszervezet egyszerűen kimaradt a SZÁÉF-ből (mint az SZTDSZ és az SZMDSZ), és csupán a Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete, a BDDSZ képviselheti közvetlenül magát a szektort. A másik két, a SZÁÉF-ben résztvevő szakszervezet nem tipikusan a szociális ágazatot képviselő szervezet. (az MKKSZ a köztisztviselők és a közalkalmazottak szervezete, a PSZ pedig a tanárokat képviseli elsősorban), igaz hozzájuk is tartoznak a szociális ágazatban dolgozók. Az MSZ EDDSZ – elsősorban az egészségügyi ágazatban dolgozókat szervezi, de emellett a szociális ágazatbelieket is – megfigyelői státuszt kapot a SZÁÉF-ben a Szociális Ágazati Sztrájkbizottságban való részvételére hivatkozva. *“A kormányzatnak nincs ellenvetése az ellen, hogy a SZÁÉF bővítse a szakszervezeti résztvevők körét”.* (Nyitrai, Imre, EMMI)

### SZÁÉF tagjai a Szervezeti és Működési Szabályzat szerint az ügyrend elfogadásakor

Kormányzati oldal Emberi Erőforrások Minisztériuma (EMMI)
--

<sup>20</sup> Jelen tanulmány 2016. tavaszi lezárását követően is a szociális ágazatban továbbra is drámai folyamatok zajlottak, állandósult a munkaerőhiány, az intézmények súlyosan alulfínanszírozottak maradtak, az ellátások színvonala tovább romlott. A Szociális Ágazati Sztrájkbizottság többször kezdeményezett találkozót a kormányzattal, illetve sztrájk tárgyalást. Ilyen találkozóra került sor 2016. november 28-án, mivel a Sztrájkbizottság úgy látta, hogy az aktuális és a tervezett emelésekkel kialakuló bérrendszer – feloldhatatlan ellentmondásai miatt – nem képezheti az alapját az ágazat kereseti viszonyainak, ezért a továbbiakban az életpálya bevezetését állítja törekvései középpontjába. A Szociális Ágazati Sztrájkbizottság kezdeményezésére sztrájk tárgyalásra került sor a kormány képviselőjével 2017. január 25-én. 2017-ben – bár a minimálbér és a kötelező bérminimum üdvözlendő tény volt, azonban de az emelt bérek kifizetése – a finanszírozási feltételek változatlansága esetén – az intézményeket, különösen a civil és egyházi, valamint önkormányzati fenntartású intézményeket megoldhatatlan feladat elé állítja. „A Sztrájkbizottság sajnálattal vette tudomásul, hogy figyelmeztetése ellenére – bár a 9 milliárd forintos fedezet az ágazat áprilisi sztrájkja óta rendelkezésre áll, amelyből 1,5 Mrd bölcsődei pótlékként már bevezetésre került – nem került sor időben a minimálbér-intézkedésekből kimaradó szociális ágazati összevont pótlékának emelésére. Sőt, a jogszabályi környezet változásából fakadóan esetenként a bérek csökkenésére is sor került. Ez a folyamat újabb távozási hullámot indított el, főleg a diplomás munkakörökben.” Sztrájkbizottság másik fő követeléséről is, miszerint a munkaközi szünet valamennyi ágazati dolgozó esetében legyen a munkaidő része. A kormány képviselője egyértelművé tette, hogy e kérdés jogszabályi rendezésére jelen kormányzati ciklusban reális esélyt nem lát. Forrás:

[http://www.bddsz.hu/szocialis\\_agazati\\_demonstracios\\_bizottsag](http://www.bddsz.hu/szocialis_agazati_demonstracios_bizottsag)

<sup>21</sup> [http://mkir.gov.hu/tag2014/dokumentumok/2014\\_tablázat\\_3.pdf](http://mkir.gov.hu/tag2014/dokumentumok/2014_tablázat_3.pdf)



Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM)  
Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (NRSZH)<sup>22</sup>  
A napirendi pontban esetlegesen érintett további központi államigazgatási szervek

*Szakszervezeti oldal*<sup>23</sup>

Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (BDDSz)  
Magyar Köztisztviselők,  
Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete (MKKSz)  
Pedagógusok Szakszervezete (PSz)

*Munkaadói oldal*

Magyar Önkormányzatok Szövetsége (MÖSZ),  
Megyei Jogú Városok Szövetsége (MJVSZ)  
Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége (TÖOSZ),  
Szociális Intézmények Országos Szövetsége (SZIOSZ)  
Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (SZGYF)  
a szociális ellátásra is kiterjedő átfogó megállapodással rendelkező egyházak képviselői

### 3.3.4. Munkaadók bevonása

A szociális ágazatbeli szociális párbeszéd egy nagy problémája az, hogy a munkaadói oldalon ülők nem igazán munkáltatók, a szó szoros értelmében, hanem “fenntartók” szervezetei. Őket valamennyiüket a kormány meghívta a részvételre. Állami részről a fenntartó (munkaadó) az SZGYF. A szociális intézményeket a helyi (településszintű) önkormányzatok tartják fent, ezért találjuk a SZÁÉF munkaadói oldalának résztvevők között a TÖOSZ-t (Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége) és a MJVSZ-t (Megyei Jogú Városok Szövetsége). De a kormány nyitott az önkormányzatok – a közvetlen fenntartók - meghívását illetően is a SZÁÉF munkájában való részvételre. További résztvevők a SZIOSZ (Szociális Intézmények Országos Szövetsége), valamint az egyházak. A kormánnyal a szociális ellátásra is kiterjedő megállapodással rendelkező történelmi egyházak (katolikus, evangélikus, baptista, református, zsidó) is képviseltethetik magukat a fórumon. “A Magyarországi Református Egyház formális vagy informális módon is részt szokott venni a szociális párbeszédben. *A jelenlegi kormányzati ciklus alatt a szociális ágazat kormányzati irányításával kapcsolatban sokkal inkább tapasztaljuk az egyházaknak a szociális párbeszédbe történő bevonását, és maga a szociális párbeszéd is sokkal dinamikusabb, mint korábban, főleg azért, mert vannak olyan kormányzati szereplők, akik úgy vélik, érdemes az egyházakkal beszélni ...A SZÁÉF jó kezdeményezés, és elgalább az oldalak le tudnak ülni egy asztalhoz, hogy párbeszédet folytassanak, és az érdekeiket egyeztessék. Igaz, a létezésének hat hónapja még nem elég ahhoz, hogy messzemenő következtéseket vonjunk le a jövőbeli működését illetően.*” (Beszterczey András, Magyarországi Református Egyház - Református Szeretetszolgálat). Ugyanakkor megjegyezzük, hogy a szakszervezeti oldal egyáltalán nem elégedett a SZÁÉF-fel, habár elismeri, hogy annak valódi működése csak 2016. tavaszán kezdődött.

<sup>22</sup> 2016.12.31.- ig

<sup>23</sup> Egyébként pedig a szakszervezeti oldalon képviseltetheti magát valamennyi, a vonatkozó jogszabályok alapján az ágazati, alágazati vagy szakágazati szinten (Q87. és Q88. számú ágazati besorolás alatt) reprezentatív szakszervezet.



### **3.3.5. Szakszervezetek a szociális ágazatban**

A szociális ágazatot – mint már említettük – szétaprózott szakszervezeti oldal jellemzi, azzal, hogy egyes szakszervezetek csak néhány, vagy egyetlen munkahelyen vannak jelen. Jelenleg a következő szakszervezetek képviselik (részben vagy kizárólag) a szociális ágazat dolgozóit:

**SZTDSZ** – Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete a legnagyobb versenyszférabeli konföderáció, a **MASZSZ** (Magyar Szakszervezeti Szövetség) szociális és egészségügyi tagozatának tagja. Az SZTDSZ 37 alapszervezettel, kb. 2000 taggal rendelkezik (400 fő közülük a versenyszférában, a többiek a közszektorban). A munkahelyi szervezetek közel fele (18) írt alá kollektív szerződést, hozzávetőlegesen 2600 dolgozót fedve le.

**SZMDSZ** – Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete 10 szervezetnél és 40 munkahelyen van jelen, a közszektorban 245 taggal rendelkezik (MKIR 2014). 5 kollektív szerződést írt alá, amelyek kb. 400-500 dolgozót fednek le.

**BDDSZ** – Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezetét 1989-ben alapították, 2016-ban 27 éves múltat tekintett vissza. Jelenleg a bölcsődei dolgozók 36%-a szakszervezeti tag. Vannak tagjaik a idősek és a fogyatékkal élők gondozási területéről is. A BDDSZ a felmérés időpontjában 70 munkahelyen volt jelen, 48 alapszervezetbe tömörülve. 9 kollektív szerződést írtak alá. Az MKIR szerint 2607 taggal rendelkezik (MKIR 2014). A BDDSZ a SZEFF, a közszektorbeli szakszervezeteket tömörítő konföderáció tagja.

**MKKSZ** – Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete - 1500 taggal rendelkezik a szociális ágazatban (992 fő a közszektorban (MKIR 2014)), míg teljes taglétszáma 10 000 fő. Az MKKSZ-en belül létrehozták az országos szakmai tanácsokat, többek között a Szociális Dolgozók Országos Szakmai Tanácsát. 2015-ben újjáalakult a szociális terület szakmai tanácsa, az MKKSZ Szociális Területen Dolgozók Országos Szakmai Tanácsa (MKKSZ Szociálisok), amelynek keretén belül információs, érdekképviselési tevékenységet és tagszervezést végeznek. A szociális ágazatot illetően 50-70 munkahelyen van jelen, 5 kollektív megállapodást kötött, kb. 100 főt fedve le 5 munkahelyen. Az MKKSZ a SZEFF tagja.

**PSZ Pedagógusok Szakszervezete** – a szociális ágazatban 433 tagot számlál, akik valamennyien közalkalmazottak (MKIR 2014). A gyermekvédelmi intézményekben vannak jelen. A SZEFF tagja.

**EDFSZ** – Egészségügyben Dolgozók Független Szakszervezete – a SZEFF tagja, 11-13 alapszervezettel rendelkezik. 6 kollektív szerződést kötött kb. 800 főt fedve le. További munkahelyeken is tárgyalásokat folytatnak kollektív szerződés megkötése ügyében.

**MSZ EDDSZ** – Magyarországi Munkavállalók Egészségügyi és Szociális Ágazatban Dolgozók Demokratikus Szakszervezete – többnyire az egészségügyi dolgozókat szervezi, de van 1772 tagja (MKIR 2014) a szociális ágazatban is.

**FESZ** - Független Egészségügyi Szakszervezet – 2011-ben alapították, ma FESZ Munkástanácsok. 10 alapszervezettel rendelkezik, de vannak egyéni tagjai is, így 45-55 munkahelyen van jelen, kb. 200 tagot számlál. Jelen tanulmány elkészítésekor megkötött kollektív szerződése még nem volt, de tárgyal róla.



**ATSZ** – Autonóm Területi Szakszervezet – korábban az Autonóm Szakszervezeti Szövetség közvetlen tagszervezete volt, most a MASZSZ tagja. Eredetileg Miskolc városában egy bölcsődei alapszervezet volt és a BDDSZ tagja. Jelenleg egy intézmény két telephelyén van jelen, 180 fő taggal (171 fő tag a közszektorban, MKIR 2014). Egy kollektív szerződést kötött egy integrált intézmény keretében, amely 665 munkavállalót fed le.

**SZÁD** – Szociális Ágazatban Dolgozók Szakszervezete – egy korábban SZTDSZ tagként működő alapszervezet (BMSZK, Budapesti Módszertani Szociális Központ és Intézményei) hozta létre. 80-100 fő tagja van és 10-11 munakhelyen van jelen. Nincs még aláírt kollektív szerződése, de 2016 júniusában elkezdte a tárgyalásokat a BMSZKI –ben, ahol elérhetik a kollektív alku által reprezentativitási köszöböt.

**PDSZ** – Pedagógusok Demokratikus Szakszervezet – a Liga tagja, néhány taggal rendelkezik a szociális ágazatban is (34 fő). (MKIR 2014)

**SZDM - Szociális Dolgozók Munkástanácsa, ESZSZ - Egészségügyi és Szociális Területek Munkavállalóinak Szakszervezete** -, a SZEFG tagja és az **EDSZ - Egészségügyi Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szövetsége** -, az **ÉSZT** tagja – , egy-egy munkahelyen vannak jelen, kb. 10-10 fős tagsággal.

#### A közszektorbeli szociális ágazatbeli szakszervezetek és szakszervezetek általi lefedettség, 2014 január

Szakszervezet neve	Milyen konföderáció tagja	Szakszervezet i tagok száma NACE Q87 – bentlakásos, nem kórházi ápolás	Szakszervez eti szervezettség, %	Number of trade union members NACE Q88 - 88 Szociális ellátás bentlakás nélkül	Szakszerve zeti szervezettség, %
Közalkalmazottak teljes létszáma		35313		25121	
MSZ EDDSZ	-	1554	4,4%	219	0,87
SZTDSZ	MSZOSZ	1478	4,19	151	0,60
MKKSZ	SZEFG	676	1,91	316	1,26
PSZ	SZEFG	363	1,03	70	0,28
EDFSZ	SZEFG	112	0,32	4	0,02
SZMDSZ	ASZSZ	58	0,16	80	0,32
PDSZ	Liga	34	0,10		
BDDSZ	SZEFG	23	0,07	2584	10,29
EDSZ Független alapszervezet	ÉSZT	11	0,03		
Alapszervezet, közvetlen tag a konföderációban	ÉSZT	15	0,04		
Autonóm Területi Szakszervezet	ASZSZ			171	0,68

Forrás: MKIR

Megjegyzés: Az MSZOSZ és az ASZSZ 2015. évi összeolvadása következtében az SZMDSZ, SZTDSZ és az Autonóm Területi Szakszervezet az új konföderáció, a MASZSZ tagja lett.



A közszektorban a szakszervezetek reprezentativitását háromévente mérik. A legutolsó, rendelkezésre álló adat – mint ahogy a korábbiakban említettük – 2014-es. A szociális ágazatot illetően ez azt jelenti, hogy a szociális ágazat 2/3-áról rendelkezünk nagyjából pontos képpel a szakszervezeti tagságot illetően, mivel a szociális ágazatban foglalkoztatottak nagyjából 2/3-a a közszektorban dolgozik. A TEAOR szerinti Q87 és Q88 ágazatban a közszektorban 60434 főt foglalkoztatnak. Ez azt is jelenti, hogy a szociális ágazatban nem közalkalmazotti státusban foglalkoztatottak száma 32745 fő. Egy szakszervezet akkor tekinthető reprezentatívnak, ha az ágazat dolgozóinak legalább 10%-a a tagja. Eszerint a kritérium szerint, a szociális ágazatban csak a BDDSZ volt tekinthető reprezentatívnak.

A Szociális Ágazati Érdekegyeztető Fórum 2016. február 4-i – 2016 első - találkozásán a következő szervezetek voltak jelen: a kormányzatot az EMMI és az NRSZH képviselte szavazati joggal; a szakszervezeti oldalt szavazati joggal az MKKSZ, BDDSZ és a PSZ, s szavazati jog nélkül – az MKKSZ meghívására - az MSZ EDDSZ; a fenntartók oldaláról szavazati joggal a MÖSZ, TÖOSZ, SZIOSZ és képviseleti joggal a MJVSZ és SZGYF. Jelen volt - szavazati joggal - a MRE-MRSZ – Magyarországi Református Egyház, a Magyarországi Evangélikus Egyház, és képviseleti joggal a MAZSIHISZ (Magyarországi Zsidó Hitközségek Szövetsége) és az MBE (a mozgássérültek képviseletében).

### 3.4. A szociális párbeszéd helyi szinten a szociális ágazatban

A közalkalmazottaknak van joguk a szakszervezeti szervezkedésre, és a többségüknek sztrájkjoguk is van, kivéve néhány meghatározott esetben és ott, ahol a minimumszolgáltatás (elégséges szolgáltatás) követelménye érvényes. Az önkormányzatok a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992 évi XXXIII. törvény (Kjt.) szerint főleg a helyi költségvetéssel kapcsolatos tárgyalások érdekében működtetik a helyi érdekegyeztetési fórumot és a szociális párbeszédet. Általában ez a fajta szociális párbeszéd meglehetősen formális. Igaz, hogy meghívást kap a munkavállalói oldal, az adott szektor reprezentatív szervezeteinek helyi szakszervezeti képviselői, szakszervezeti titkárai, azonban nagyon gyakran a megtárgyalásra kerülő dokumentumokat a helyszínen és a találkozót közvetlenül megelőzően osztják szét, annak elelnére, hogy ezeket a dokumentumokat a találkozót jóval megelőzően kellene eljuttatni az érdekeltekhez. Másik gyakori hiba az, hogy a dolgozók képviselői, a szakszervezeti képviselők, nem szakemberei a vitatott témának. gy azután a szociális párbeszéd eredménye, hatékonysága helyi szinten, legalábbis kétséges.

*“A szakszervezeti reprezentativitás kiszámításához használt jelenlegi módszer is alááshatja a szociális párbeszédet. Például, 2014 óta az óvodák fenntartója a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ (KLIK)<sup>24</sup> és nem a helyi önkormányzat (mint ahogy ez korábban volt). Ez azt is jelenti, hogy az óvodák kikerültek a szociális párbeszédéből. Hasonló történt az egészségügy átszervezésével; számos helyi intézmény került ki a helyi szociális párbeszédéből, s csak a*

---

<sup>24</sup> A TEAOR 87-hoz tartozó néhány más szakágazat is a KLIK-hez került, mint pl. a 879012 Gyermekotthoni ápolás, a 879013 Speciális gyermekotthoni ápolás, a 879014 Különleges gyermekotthoni ápolás. Megjegyzés: 2016 tavaszán a KLIK működésével szembeni erőteljes demonstrációkat szerveztek a tanárok, diákok, szülők. 2016. nyarán megjelent az állami intézményfenntartás átalakításáról, 59 tankerület létrehozásáról, valamint a Klebelsberg Központról szóló kormányrendelet. A köznevelési intézmény fenntartói jogait és kötelezettségeit tekintve 2017. január 1-jétől a KLIK jogutódja az a tankerületi központ, amelynek meghatározott feladatellátási területén a köznevelési intézmény székhelye található.





*bölcsődék, az idősek otthonai, a helyi könyvtárak (ha voltak ilyenek) maradtak. Például, van olyan település, ahol a szociális párbeszéd keretében, a bölcsőde munkavállalói képviselője egyedül ül szemben a jegyzővel. A tárgyalások eredménye nagymértékben a szakszervezeti küldött kvalitásának készségeinek és szakmai tudásának függvénye. Van néhány sikertörténet is, mint például a kedvező kollektív szerződést kialakító IX. kerület” (Viktória Szűcs, BDDSZ).*

#### **Lobbitevékenység**

Néhány szociális partner (mint pl. a BDDSZ a szakszervezeti oldalon, vagy a SZIOSZ a munkaadói oldalon) a lobbizás fontosságát is hangsúlyozza, amit végülis a kormányzattal folytatott, kétoldalú, nem formális szociális párbeszédnek is tekinthetünk. A lobbisták véleményét, behatását számos törvényben, szabályozásban megtalálhatjuk. *“A folyamat az, hogy a társadalmi konzultáció keretében a szervezet megkap egy törvénytervezetet vagy törvénymódosítási javaslatot, és ezekhez elkészít egy olyan anyagot, amely azonnal alkalmas arra, hogy beillesse a tervezetbe. Ha a téma nem érint stratégiai kérdést, akkor lehetséges, hogy el is fogadják a szövegkész javaslatot.”* (Szűcs, Viktoria, BDDSZ).

### **3.5. (Új) Szociálpolitikai Tanács**

2016 áprilisában a Magyar Közlönyben megjelent a 1187/2016 (12/04/2016) kormányhatározat a Szociálpolitikai Tanács létrehozásáról és működéséről. (2005-ben a Gyurcsány-kormány is létrehozott egy hasonló tanácsot). A Szociálpolitikai Tanács 15 főből áll, az un. szociális szakmai kollégiumok küldöttei, szakemberek, és a SZÁÉF delegáltjai. *“A SZÁÉF delegáltjainak feladata és felelőssége az ágazati kérdéseknek az országos szintű Szociálpolitikai Tanácsban történő megjelenítése.”* (Nyitrai, Imre, EMMI) A Tanács szakmai és módszertani tanácsokat nyújt az ágazattal kapcsolatban a kormányzatnak (pl. az életpálya, a képzés a szociális ágazatban).

A hét szociális szakmai kollégiumot 2015 decemberében hozták létre az EMMI Szociális Ügyekért és Társadalmi Felzárkózásért Felelős Államtitkárság kezdeményezésére. Céljuk állandó fórumok létrehozása új módszereket felkaroló tudományos és ösztönző párbeszéd megvalósítására, a szakma fejlesztésére és a szociális kormányzat és a szakemberek közötti együttműködéshez.

### **3.6. A szociális ágazat fő munkaügyi kérdései**

*Munkaerőhiány, túlterhelt és stresszes munkaerő, nagymértékű fluktuáció és az ágazat tömeges elhagyása jellemzik az ágazatot.*

Valamennyi szociális partner egyetért abban, hogy az ágazat előtt álló legnagyobb kihívás a mind szakmai mind nem szakmai munkaerő hiánya. A szakmai munkaerő vagy az egészségügyi ágazatban, vagy külföldön talált más munkát. Nyugat-Magyarországon vannak olyan üres munkahelyek, amelyeket hónapok óta nem sikerült betölteni. E helyzet számos egyéb következménnyel jár. *“A munkahelyeken a dolgozók gyakran nem csak a saját munkájukat kell, hogy elvégezzék, hanem a hiányzó ápolókét, kisegítőkét, gyógytornászokét, pszichológusokét”* (Nyitrai, Imre, EMMI). A Magyarországi Református Egyháznak nehézségbe kerül Budapesten és a nagyvárosokban megfelelő munkaerőt találni. A református egyház jelentős mértékben képviselteti magát a legszegényebb megyékben, de ezekben még be tudják tölteni az üres állásokat. (Beszterczey, András, Magyarországi református Egyház – Szeretetszolgálat).





Nem csoda tehát, hogy az ágazatban a dolgozók túlterheltek és munkahelyi stressztől szenvednek. A pszichológiai nyomás csökkentése érdekében havi csoportos szupervíziót ajánlanak fel. Ezzel a probléma a minőség, a szupervízió gyakran csak formális. Ágazati szinten nagy probléma az, hogy a magasan képzett dolgozók elhagyják a szakmájukat is, sőt sok frissen végzett el se kezdi a munkát az ágazatban, vagy ha igen, csakhamar elmennek máshová.

*Az alacsony bérek, a teljesítményt nem értékelő bérkategóriák a probléma gyökerét képezik. A munkaerőhiány problémája összefügg az ágazat nagyon alacsony bérszínvonalával. "A munkaerőpiaccal összefüggő legnagyobb probléma a szakemberek hiánya. De nem várhatjuk el a gondozóktól sem azt, hogy a szociális segélyen élők szintjén éljenek." (Zongor Gábor, TÖOSZ).*

Érdemes az szociális ágazat párbeszéd bizottságának munkaadói oldalán helyet foglaló Települési Önkormányzatok Országos Szövetségének képviselőjét idézni: *"Elkezdünk támogatni a szakszervezeteket a bérkövetelésükben. A TÖOSZ-on belül volt egy vita, és arra a következtetésre jutottunk, hogy az ágazatban a szélsőségesen alacsony kereset már a szolgáltatás minőségét veszélyezteti. Ha nem lenne a kötelező erejű minimálbér, a dolgozók többsége ennél kevesebbet keresne. Ha a bérek a jelenlegi szinten maradnak, akkor egyetlen szakember sem marad meg. A szolgáltatásokkal kapcsolatos felelősség az önkormányzatoké, de ők sem fogják tudni teljesíteni a kötelezettségüket. Úgyhogy, informális módon szociális párbeszédet kezdtünk a szakszervezetekkel. A szakszervezetek is részt vesznek a megyei fórumokon, az önkormányzatokkal együtt." (Zongor Gábor, TÖOSZ)*

#### *A szakmai képzés megkérdőjelezhető minősége*

A szociális szakma által megkövetelt képzés során dominál az elméleti képzés; az egyetemi oktatóknak gyakran nincs elég gyakorlati tapasztalatuk. A szociális ágazatban a kötelező továbbképzés jó lehetőség a dolgozók fejlesztésére (6 év alatt 80 kreditet kell összegyűjteniük). A probléma csak az, hogy gyakran nem veszik komolyan a továbbképzéseket, és van olyan munkáltató, aki nem finanszírozza a költségeket, az (alacsonyan fizetett) dolgozóknak kell fedezni az ezzel járó költségeket. (Ugyanakkor nem ez a helyzet pl. a református egyház által működtetett intézmények dolgozóit illetően).

#### *Kötött, bürokratikus rendszer és munka*

*A szociális szolgáltatások rendszere túlbürokratizált, a munkában nincs helye a rugalmasságnak (például a gyermekvédelemben dolgozóknak 20 órát a telephelyen és 20 órát a látogatásokkal kell tölteniük). (Anoním interjú munkavállalóval)*

#### *Az egyház által foglalkoztatottak kedvezőtlen jogi helyzete*

*Magyarországon a szociális ágazatban az önkormányzatokat és az államot követően, a harmadik legnagyobb foglalkoztatók az egyházak. A bér, bérpótlékok, szabadság és előremenetel kérdésében a Közalkalmazotti Törvényt (Kjt), míg minden más kérdésben (pl. a munkavégzés megszűnése) a Munka Törvénykönyvét (Mtv.). Ez a hybrid helyzet nem kedvez az egyházi intézményekből a közszektorbeli intézmények felé történő elmozduláskor, az egyházi intézményben eltöltött évek számát pl. nem veszik figyelembe a szolgálati időnél, s a bér kiszámításánál. ( Beszterczey András, Magyarországi Református Egyház - Szeretetszolgálat).*

#### *Hogyan történik a problémák kezelése?*

*A szélsőségesen alacsony bérek növelésére tett kísérletek között találjuk a szociális ágazati pótlékot és kiegészítő pótlékot, az életpálya modellt és pedagógusi életpálya modell kiterjesztését a diplomás bölcsődei szakdolgozókra.*



Nem utolsósorban a Szociális Ágazati Sztrájbizottság tevékenysége eredményeképpen, a szociális ágazatban napirendre került az életpályamodell bevezetése. *Továbbá, kétféle (bér)pótlék bevezetése valósul meg. A kormányzat szerint e lépések megoldást jelentenek a szektor számára. A szociális ágazati pótléket (a Kormány 257/2000. (XII.26) kormányrendelet 15/A pont) valamennyi intézményben biztosítani kell, a fenntartó jellegétől függetlenül. A szociális ágazati pótlék mértéke a bérkategória függvénye, a legkisebb havi összeg 2016-ban 6000 Ft (20 EUR) volt és a legmagasabb 17200 Ft (57 EUR). Nem adható azonban azoknak, akiket ugyan a szociális intézményben, de tanárként alkalmaznak, vagy a Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet alkalmazottja. A másik, a szociális ágazatban adott pótlék az un. szociális ágazati kiegészítő pótlék, amelyet 2015 nyarán vezettek be és mértéke a közszolgálatban töltött évek számától és a közalkalmazott bérkategóriájától függ. A legkisebb havi összeg 2016-ban 2302 Ft (7,7 EUR) és a legmagasabb 68711 Ft (229 EUR). Az egyházi és a nem-kormányzati szférában alkalmazottak is jogosultak a kiegészítő pótlékre. Habár az ágazatban dolgozó 65 000 szakmai alkalmazott élvezi ezeket a pótlékokat, a fizikai dolgozók köre ebből kimaradt (annak ellenére, hogy ismeretes, az ő bérük drámaian alacsony). Ez azt is jelenti, hogy éppen a legsérülékenyebbeket, legrosszabb helyzetben lévőket hagyták ki. "Örülünk az ágazatban az életpálya modellnek. Az egyetlen probléma, hogy folyamatosan halasztják a bevezetését, 2015-ről 2016-ra, majd 2016-ról 2017-re. Amikor az életpálya modellel kapcsolatos pénzügyi követelmények kerülnek szóba, az életpálya modell lekerül a napirendről." (Migács és Schnider, SZMDSZ).*

Mint említettük, a Kormány 418/2015 (XII.23) Korm. rendelete kiterjesztette a tanári életpálya modellt a diplomás bölcsődei szakdolgozókra. A Kormány 489/2013 (XII.18) Korm. rendelete az egyházi és nem állami fenntartású szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok állami támogatásáról lehetővé teszi, hogy a nem-állami intézmények a központi költségvetésből igényelhessenek állami támogatást a megnövekedett terheik fedezésére. 2016. április 18-án, két nappal a szociális ágazatban dolgozók (beleértve a bölcsődei dolgozókat is) sztrájkját, a kormány azt közölte, hogy a 2017. évi központi költségvetés tartalmazni fogja a a középfokú végzettségű bölcsődei kisgyermeknevelők bérrendezéséhez szükséges forrásokat, illetve azt, hogy a részleteket később fogják az érdekeltek megvitatni. A szakszervezetek úgy értékelték, hogy a kormányzati kommunikáció a megosztó politikájának részeként értékelték. Elfogadhatatlannak tartják, hogy a kormányzat nem tervezi a szociális ágazatban dolgozó többi 80 ezer alkalmazott bérének emelését. 2016. április 19-i nyilatkozatukban – amely a kormány felé adott válasz is volt - a szakszervezetek sajnálatukat fejezték ki, hogy a kormány nem egyeztetett a Szociális Ágazati Sztrájbizottsággal vagy a BDDSZ-szel, a bölcsődei dolgozók szakszervezetével.

Hasznos lenne makroszinten megerősíteni és átszervezni az ágazatot, a gazdasági és a szociális szempontot együtt kellene érvényesíteni, s a szociális ágazatban dolgozó szakemberek tantervébe is be kellene venni a gazdasági és pénzügyi tárgyakat. Hasznos lenne a szakmai képzés reformja, s az előbbieken kívül a gyakorlati oktatás kiterjesztése. *"A szociális ágazat kihívásainak megoldását illetően egyebek mellett fontos folyamatos képzéssel is. Jelentős munkaerőpotenciál van a roma népességben. A másik fontos dolog a munkaerőnek a szociális ágazatban történő megtartása lenne" (Nyitrai Imre, EMMI). "Szükség van a szakmai párbeszéd, szakmai fórumok szervezésére, tudáscserére, arra, hogy tanuljunk egymástól. A továbbképzés költségeinek a munkáltató általi finanszírozása természetes kell, hogy legyen." (Zongor, TÖOSZ)*



#### **4. A szociális párbeszéd lehetséges jövője a szociális ágazatban**

Megállapíthatjuk, hogy van előmozdulás a szociális ágazat szociális párbeszédében. Elkezdte működését a Szociális Ágazati Érdekegyeztető Fórum, a SZÁÉF, igaz vegyesek róla a vélemények. A szakszervezeti oldal kritikusan szemléli, miközben a munkaadói oldal elfogadóbb. “A siker a Fórum jogosítványaitól fog függni. Például, ha az életpálya modell részleteit megvitathatnák és el is dönthetnék a SZÁÉF keretein belül, akkor lenne kellő súlya. Egyelőre még nem tudjuk, hogy függ a SZÁÉF működni, és milyen jelentősége lesz, egyelőre még csak hat hónapos múltat néz vissza.” (*Beszterczey, Magyarországi Református Egyház Szeretetszolgálat*). The efficiency of SZÁÉF presently is questioned by TÖOSZ, sitting at employer’s side.” A vita előtt két nappal kapjuk meg a dokumentumokat, vagy magán a találkozón, *úgyhogy nem lehet szó komoly egyeztetésről .... nincs még meg az elegendő kultúra ehhez.” (Zongor, TÖOSZ).*

Azt is megfigyelhetjük, hogy a szociális ágazatban a szakszervezeti mozgalom mozgásban van. Pozitív lépésként az MKKSZ létrehozta a Szociális Területen Dolgozók Szakmai Tanácsát (MKKSZ (2015)). Vannak újonnan alakult szakszervezetek is az ágazatban, s ez a jelenség akár pozitív is lehetne a dolgozói érdekvédelem szempontjából. Ugyanakkor probléma az, hogy ezek az új szakszervezetek (SZÁD, FESZ) nem újonnan toborzott tagokból szerveződtek. A korábbi szervezeteik ezzel gyengébbek lettek és az ágazatbeli mozgalom fragmentáltabbá vált. “Az erősebb szociális párbeszédhez erősebb szakszervezetekre van szükség. Hogyan lehetnek a szakszervezetek erősebbek? Itt kérdés az is, hogyan lehet a taglétszámot növelni. Az ágazatban viszont kevés a szakszervezeti tagok száma, nagyon alacsony a szakszervezeti szervezettség”. (Szűcs, Viktória, BDDSZ).

Az SZTDSZ a pénzügyi gondjait húzta alá; a munkahelyeken a kollektív alkuban résztvevő alapszervezetek pénzügyi helyzete romlott. “A tagdíjak felosztásának módszere megváltozott. Ma a szövetség kapja a tagdíjak 60%-át, s az alapszervezeteknél csupán 40% marad. Voltak tagok, akik ezért hagyták ott a szakszervezetet. A korábban a konföderáció – MSZOSZ - által leosztott állami támogatás is hiányzik”. (Kónya Éva, SZTDSZ).

A Sztrájbizottságban a szociális partnerek – a kormányzat és a szakszervezetek - intenzív bipartit tárgyalásokat folytatnak. A szociális ágazatban jelenlévő szakszervezetek – alacsony szakszervezeti szervezettség és a széttöredezettség ellenére – képesek voltak országos szintű sztrájkot szervezni.

*Mit kellene tenni?*

A szociális ágazatbeli szociális párbeszéd intézményes kerete létezik.

A szakszervezeti oldal szerint “itt The institutional framework of social dialogue at social service sector exists. iszont nem történik *valódi érdekegyeztetés*” (Szűcs Viktória, BDDSZ, Kónya Gusztávné, SZTDSZ, Schnider Marianna, Migács, Tibor, SZMDSZ). A már meglévő intézmények és a jogi szabályozás által adott lehetőségek jobb kihasználása erősíthetné a ma létező szociális párbeszédet. A job kihasználás a tartalomra és a valódi vitára való fókuszálást jelentheti. Ehhez mind a munkaadói, mind a munkavállalói oldal erősítésére van szükség. Szakszervezeti oldalon a fragmentáltság enyhítése, a szakszervezetek közötti együttműködés megvalósulása, munkáltatói oldalon pedig, egyebek mellett, a munkaadók lehetőségeinek és jogainak erősödése segíthetne.



A szociális párbeszédben a problémákat a megfelelő módon kellene megvitatni. *“A szociális párbeszéd során megvalósított tevékenységet lehetőségként és nem alibiként kellene értelmezni. Nem elég a témákat és az anyagokat a találkozó előtt egy nappal megkapni. A kormányzati oldal nem tekinthet a szociális párbeszédre csak úgy, mint az információ átadás egyfajta eszközére. Valamennyi érintett, érdekelt szakszervezetnek részt kellene benne vennie, a reprezentativitástól függetlenül. A szociális párbeszédnek stratégiai témaköröket is érintenie kell és nemcsak néhány részletet (mint pl. az ún. passzív ágyaknak az egészségügyi intézményekből a szociális ágazatba, az idősgondozásba történő áthelyezésének kérdése)”* (Szűcs Viktória, BDDSZ).

A 2012. évi I. törvény, a Munka Törvénykönyve (Mtv.) jelentős mértékben szűkítette az állami (önkormányzati) tulajdonban lévő vállalatokat illető kérdésekkel kapcsolatos alku körét. Sok kérdésben – pl. a munkaidő, végkielégítés, felmondási idő, munkaügyi kapcsolatok a szakszervezeti képviselő jogait, védelmét és munkaidőkedvezményét is beleértve - a kollektív szerződés nem nyújthat a törvényes előírásnál kedvezőbb kondíciókat. E törvényes rendelkezés módosítása nélkül a kollektív alku lehetősége meglehetősen szűk marad.

Az ágazati kollektív szerződés létrehozása napirenden van. Azonban számos nehézség akadályozza, s maguk a szakszervezetek sincsenek azonos állásponton. (Például az SZMDSZ aláhúzza ennek akadályait – a jogszabályokból fakadóakat is - , miközben az MSZ EDDSZ úgy véli, jó ötlet az alku elkezdése pl. a munkaidő fejezettel, mint ahogy ez az egészségügyi ágazatban meg is történt. Úgy tűnik, az MSZ EDDSZ ötletét a kormányzat is támogatja.

*A SZÁÉF munkavállalói oldala és - az MKKSZ Szociális Területen Dolgozók Szakmai Tanácsa - összegyűjtötte azokat a főbb témaköröket, amelyeket napirendre kellene tűzni a tanácson belül, és az ágazati szociális párbeszéd fórumon, a SZÁÉF-en belül is. Ezek között olyanokat találunk, mint a bér és jövedelem (bérkategóriák, bérrendszer, a pótlékok rendszerének teljes felülvizsgálata, az adószabályozás); szabadság és szabadidő, túlmunka, munkaruha, a személyzetettel kapcsolatos előírások, a munkahelyi veszélyek feltárása, a munkavégzés környezete, a fenntartók korlátozott költségvetése és a források a bérekre való átcsoportosításának lehetősége, emberi tőke kérdései, pihenés, munkavédelem, szupervízió, nyugdíj, képzés és továbbképzés, beleértve a vezetőség képzését is, konzultációs jogok (szakmai tanácsok, szociálpolitikai kerekasztal); az ágazat kapacitása (a szociális feladatoknak az egyházak által történő átvétele; az elfekvő ágyak átvétele az egészségügyből, stb.)*

A Szociális Ágazati Sztrájbizottság aktív maradt, igaz a Sztrájbizottság valamennyi releváns szakszervezetet összefogja a szociális szférából, miközben a SZÁÉF nem. A Sztrájbizottság követelésesei közé tartozott, hogy az egészségügyi ágazatban alkalmazott bértáblát használják a szociális ágazatban is, miközben a kormányzat egy ettől független bértáblát szeretett volna a szociális ágazat számára. A növekedés mértéke a kormány döntésének függvénye.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Megjegyezzük, hogy 2017. február 15-én megjelent a Kormány 33/2017. (II.15.) Korm. rendelete a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet (Kjtvhr.) módosításáról. A módosítás a szociális ágazati **összevont pótlék összegét** érinti, "F"- "J" fizetési osztályban. A pótléokra vonatkozó szabályozás egyebekben nem változott. A közalkalmazottat a fizetési osztálya és a közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje alapján szociális ágazati összevont pótlék illeti meg, amelynek összegét a Kjtvhr. 5. számú melléklete tartalmazza. Nem illeti meg szociális ágazati összevont pótlék a Kjtvhr. 2/a. számú melléklet szerinti pedagógus munkakörben foglalkoztatott





A szociális ágazatban vannak más, olyan kezdeményezések, amelyek nem tekinthetőek szoros értelemben a szociális párbeszéd részének, de amelyeket meg kell említenünk, mint az érdekelt felek lehetséges találkozási pontjait. *“Az ágazatban van törekvés a párbeszédre, habár ez nem annyira szociális, hanem szakmai párbeszédet jelent. 2015 végén a kormányzat – az egészségügyben létrehozottakhoz hasonlóan – a szociális ágazatban is különböző szakmai kollégiumokat hozott létre, egy-egy kollégium létesült a gyermekek, az idősek, a fogyatékkal élő személyek, a szenvedélybetegek, a hajléktalan személyek, a szociális és gyámügyi igazgatás, valamint a rehabilitációs és fejlesztő foglalkoztatás ügyeire. “Ez a folyamat még az elején tart, egyelőre az indító találkozók valósultak meg”. (Beszterczey András, Magyarországi Református Egyház - Szeretetszolgálat).<sup>26</sup>*

*“Az önkormányzatoknak is van egy fórumuk, az Önkormányzatok Nemzeti Együttműködési Tanácsa (ÖNET). A TÖOSZ által előmozdított fórumon 8 önkormányzati szövetség és a kormányzat képviselteti magát, jelenleg a belügyminiszter a tanács elnöke.” (Zongor, Gábor, TÖOSZ).*

## **5. A hazai szociális ágazat részvétele az EU szintű szociális párbeszédben**

A hazai szociális ágazat résztvevőinek többségének nincs kapcsolata az EU szintű szociális párbeszéd testületeivel, ugyanakkor, valamennyi meginterjúvolt személy úgy gondolja, hogy nagyon fontos lenne nemzetközi kapcsolatokkal rendelkezni. Azok, akiknek már együttműködnek európai vagy nemzetközi szervezettel, ez az együttműködés nagyon fontosnak bizonyul. A bölcsődei dolgozók szakszervezete, a BDDSZ nagyon pozitíven értékeli az EPSU-val (Közszolgálati Szakszervezetek Európai Szövetsége) való együttműködést. A BDDSZ 2015. novemberében adta be tagfelvételi kérelmét, és az EPSU 2016. áprilisában határozott a felvételtől. A BDDSZ szerint számos kérdést európai szinten kellene kezelni. *“Mivel a szociális partnerség Magyarországon gyenge vagy formális, hasznos lenne, ha bizonyos kérdéseket európai szintre tudnák kivinni. Jó lenne, ha az európai partnerek is megvitátnák ezeket a problémákat, tárgyalnának róluk európai szinten, és a létrejövő európai megállapodásokat később Magyarországon is alkalmazni kellene.” (Szűcs, Viktória, BDDSZ)*

Egy másik szakszervezet, az EDFSZ is hangsúlyozza az európai szintű jelenlét fontosságát. Ők az országos szövetségükön, a SZEF-en keresztül kapcsolódnak bele az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség) tevékenységeibe. Az ETUC és az ILO támogatása nagyon fontosnak bizonyult a kormányra való nyomásgyakorlás során. (Vizl, Péterné, EDFSZ) A hazai szociális ágazatban számos kistaglatszámú szakszervezet is működik, mint pl. az Autonóm Területi Szakszervezet, bármely lehetőség nélkül valamilyen uniós programban, vagy az európai szociális párbeszédben való részvételre. Ez nem azt jelenti, hogy nem szeretnének ilyen. Az első számú akadály számukra a pénzühiány, a második pedig az ismeretség, kapcsolatok hiánya (Varga

---

közalkalmazottat, továbbá a Kjtvr. 15/B. § (1) bekezdése szerinti bölcsődei pótlékra jogosult közalkalmazottat. Forrás: [http://szmdsz.blog.hu/2017/02/17/szocialis\\_agazati\\_bertabla](http://szmdsz.blog.hu/2017/02/17/szocialis_agazati_bertabla)

<sup>26</sup> Megjegyezzük, hogy jelen kutatás zárását követően, 2016. júniusában adták át Szociálpolitikai Tanács szakmai kollégiumi tagjainak megbízóleveleit. Hét kollégium alakult, mindegyik tizenkét taggal.



Andrea (ATSZ). A SZÁD – egy másik kis szakszervezetnek – habár nincs kapcsolatuk az európai szociális párbeszéd szereplőivel, de együttműködnek pl. a dán szakszervezetekkel. (Köves Ferenc, SZÁD). A közalkalmazottak és köztisztviselők szakszervezete, az MKKSZ a CESI (Független Szakszervezetek Európai Szövetsége) munkájában vesz részt, és 2012 novemberében az MKKSZ főtitkárát választották meg a CESI alelnökének. A szociális ágazat más fontos szakszervezetei, mint az SZMDSZ és SZTDSZ nem vesz részt semmilyen EU szintű szociális párbeszédben vagy szervezetben. Ennek olyan akadályai vannak, mint a nyelvtudás hiánya, vagy a nemzetközi munkát elvégző személyzet hiánya. A SZIOSZ – a Szociális Intézmények Országos Szövetsége – is kifejezte óhaját az európai szintű szociális párbeszédben való részvételt illetően, s akormányzati oldal is szeretne több európai eseményen részt venni, igaz ez nem az ő döntésükön múlik. *“A nyelvtudás hiánya akadályt jelent. Jó lenne résztvenni a szociális ágazat ügyeivel foglalkozó európai térningen”.* (Nyitrai, EMMI).

A TÖOSZ az Európai Önkormányzatok Szövetségének Federation of European Local Governments) ernyőszervezetében, a CEMR-ben (Európai Települések és Régiók Tanácsa) vesz részt. A gond az, hogy a pénzügyi források szűkössége miatt nem tudnak személyesen is részt venni az üléseken; csak elektronikus úton tartják a kapcsolatot.

*“Megkapjuk a dokumentumaikat, tervezeteiket, anyagaikat és kifejthetjük a véleményünket is ezekkel kapcsolatosan, de nincsenek személyes kapcsolataink és nem tudunk részt venni a döntéshozatalban. Nagyon komoly hátrány részünkről az, hogy semmit nem tudunk finanszírozni. Az Európai unió részei vagyunk, és a szervezeten belül szükség lenne az intenzívebb együttműködésre, sőt az Európát jobbra tevő szabályozások elkészítésében való részvételre. De gyengék vagyunk ehhez...”* (Zongor, TÖOSZ)

*Összegezve megállapíthatjuk, hogy valamennyi szereplő fontosnak tartaná az európai partnerekkel való kapcsolatot és az európai szintű részvételt. A szakszervezetek nagyra értékelik az európai partnerek támogatását, amely erősíti nyomásgyakorlásukat az alkuk során. (Egy legutóbbi példa az EPSU támogató levele a bölcsődei dolgozók 2016. április 20-i sztrájkjához, amelyet megjelentettek magyarul is a sztrájkszervezők facebook oldalán). A szociális ágazat hazai résztvevői a nyelvtudás, a pénzügyi források és a nemzetközi munkát végző személyzet, illetve az európai szintű szervezetekkel való kapcsolatok hiányát tartják a legfőbb akadályoknak.*

Hogyan tudnának a szociális ágazatbeli szociális partnerek több információt kapni az európai szociális párbeszédet illetően, vagy hogyan tudnának kapcsolatba lépni az európai vagy külföldi partnerekkel? Mind az európai ágazatközi, mind az ágazati szintű szociális párbeszédben számos szervezet vesz részt a különböző országokból. Az e szervezetek munkájával kapcsolatos információ széleskörű elterjesztése alapvető. Az egy-egy szervezeten belül történő információáramlás biztosítása is ugyanilyen hasznos (pl. a konföderációk és a tagok közötti) lenne, valamint ezek véleményének az európai szintre történő visszacsatolása. Ami a szakszervezeti oldalt illeti, legalább az ETUI és az EPSU által támogatott képzések nagyon hasznosnak értékelhetők. Az effajta támogatások kiszélesítése segíthetne a pénzügyi lehetőségekkel nem rendelkező szervezetek számára az ismeretek és az európai részvételük bővítésében.





## **6. Következtetések és javaslatok**

### *Következtetések*

Magyarországon a szociális szektor bajban van. A szolgáltatások nagyon elaprózottak (közel 4000 szolgáltatást nyújtó és 60 szolgáltatás típus van), és területileg is nagyon egyenlőtlenül elosztva. Eközben a szolgáltatásokat igénybevevők száma nő (több mint 680 000 fő) (2015) és az ágazatnak szembe kell néznie a legnagyobb kihívásával, a növekvő munkaerőhiánnyal. A szociális ágazatban 93 174 fő dolgozik; a tipikus munkavállaló középkorú, szakképzett nő, az önkormányzat, állam vagy egyház által működtetett intézményben, amit döntően a központi költségvetésből finanszíroznak. Az ágazat jelentős mértékben alulfinanszírozott (a központi költségvetés *2,5%-át költik a szociális ágazat működtetésére*). *Nem csoda, hogy a bérek az ágazatban drámaian alacsonyok.* Egy fizikai dolgozó átlagos bruttó bére 284 eurónak felel meg (2015), a szakképzett munkaerőé 574 eurónak (2016 január), , ami sokkal alacsonyabb, mint a szintén kritikusan rosszul fizetett egészségügyi szektorban, oktatásban és a közszektorban általában. A kormányzat próbálkozásai a kétféle pótlék bevezetésével nem okozott radikális változást az ágazat bérhelyzetét illetően, és nem állította meg a dolgozóknak az ágazatból való elmenekülését, főleg az egészségügybe, vagy külföldre.

*A szociális ágazatot – a munkaügyi kérdéseket beleértve – a törvények és rendeletek nagymértékben beszabályozzák. A dolgozók döntő részét nem fedi le semmilyen kollektív megállapodás. A nagyon alacsony szakszervezeti szervezettség és a kollektív szerződéssel való lefedettség általában is jellemző Magyarországon.*

A kollektív alku decentralizált, és – nagyon kevés kivételtől eltekintve – Magyarországon munkahelyi szinten történik. A hazai szociális ágazatban valamennyi létrejött kollektív szerződést munkahelyi szinten írták alá. A hivatalosan rendelkezésre álló adatok szerint, míg 2004-ben a szociális ágazatban 134 kollektív szerződés volt érvényben (MKIR, 2004), addig a legutolsó adat szerint ezek száma 119-re csökkent (MKIR, 2016 május), 15 567 foglalkoztatottat fedve le. *Ez azt jelenti, hogy a szociális ágazatban a jelenlegi – kollektív szerződéssel történő – lefedettség nagyon alacsony, 15,4%.*

Ellentmondásos a helyzet az ágazatban a kollektív alkut tekintve: az, aki aláírja a kollektív szerződést (pl. az intézmény igazgatója, vagy vezetője) nem rendelkezik elegendő térrel a pénzügyi döntésekhez, viszont az a fél, aki pénzügyi döntéseket tud hozni (pl. önkormányzat), nem jogosult kollektív szerződés aláírására. (Az egyházi intézmények esetében valamivel job a helyzet, mivel az egyházat közvetlen munkáltatónak lehet tekinteni). Megjegyezzük azt is, hogy az aktuális kollektív szerződések nagyon gyakran pusztán a jogi szabályozást ismétlik.

Felmerült az ágazati kollektív szerződés kötésének gondolata. Ennek jótékony hatása lenne a lefedettség szempontjából (is), hiszen az ágazat összes dolgozójára kiterjedne az érvényessége; *áthidalhatóak lennének az ágazatot jellemző nagymértékben fragmentált szakszervezetek gyenge alkupozíciójából, és a zavaros – gyakran igazi hatalommal nem rendelkező - munkadói oldal miatti nehézségek a kollektív alku során.* Jelenleg azonban – egyebek mellett – azért is problémás az ágazati kollektív alku, mert nem világos, kinek lenne aláírni az így kialakított szerződést munkáltatói oldalon.



Az ágazati szociális párbeszéd fórumon a munkaadói oldalon résztvevők nem munkaadók a szó szoros értelmében, hanem – csekély kivétellel – a kormányzat által meghívott “fenntartók” szervezetei. Gondot jelent ebben az is, hogy a szakszervezeti oldal nagyon szétagprózott (11 szakszervezet képviseli részben vagy egészben a szociális szektor munkavállalóit).

*A jelenlegi tripartite szociális párbeszéd fórumon (SZÁÉF) viszont csak hárman vesznek részt közülük szavazati joggal, és a szociális ágazat szempontjából nem elhanyagolható szakszervezetek hiányoznak.*

*Komondhatjuk azonban a szociális ágazatot illetően, hogy olyan sajátos történelmi időszakban vagyunk, amikor a munkaadók és a munkavállalók, szakszervezetek érdekei azonosak: megtartani a munkaerőt az ágazatban és az országban, és a legalacsonyabbak közé tartozó megélhetési bérüket növelni. Az igaz alku jelenleg a Szociális Ágazati Sztrájbizottságban folyik. Jelenleg (2016 tavaszáról van szó) a szociális partnerek – a kormányzat és a szakszervezetek - között intenzív kétoldalú párbeszéd és alku zajlik. Ez azért is van így, mert a szociális ágazat intézményeit döntően a központi költségvetésből finanszírozzák, és a kormányzat az, akinek lehetősége van dönteni a jövedelemmel kapcsolatos kérdésekről. A Sztrájbizottság ráadásul magába foglalja a szociális ágazat valamennyi releváns szakszervezetét, miközben a SZÁÉF (a hivatalos ágazati érdekegyeztető fórum) nem. A szociális ágazat szakszervezetei – szétagprózottságuk és alacsony taglétszámuk ellenére – sikeresen szerveztek országos kiterjedésű sztrájkot. A Sztrájbizottság úgy véli, hogy az egészségügyi szektor bértáblájának alkalmazása kedvező lenne, miközben a kormányzat a szociális ágazatra külön kidolgozott látna inkább szívesen. A munkaközi szünet munkanapba történő beszámításának követelése továbbra is bizonytalan; ezt a témát a kormányzat inkább az OKÉT (Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács) napirendjére tűzné.*

#### *Javaslatok*

##### *A jövedelem érezhető emelése*

Leginkább a jövedelem érezhető emelésével lehetne az ágazatban tartani a munkaerőt. Szükség van a bérkategóriák, a bérpótlékok rendszerének átvizsgálására. A Sztrájbizottság szakszervezeti oldala a pótlékok helyett örömmel fogadná a garantált bérmegoldást. A tervezett, de többször is elhalasztott életpálya programot minél gyorsabb bevezetést igényel. Emelni kell a fizikai dolgozók jövedelmét is.

##### *Növekvő professzionizmus*

*Támogatásra és növelésre szorul az ágazat szakmai színvonala is. Nemcsak szociális párbeszédre, hanem szakmaira párbeszédre és fórumokra, tudáscserére, az egymástól való tanulás lehetőségére is szükség van. A folyamatos továbbképzést – amely amúgy kötelező – a gyakorlatban is meg kell valósítani és minden munkahelyen a munkáltatónak kellene finanszíroznia. Hasznos lenne a szakmai felsőoktatás során a több gyakorlat bevezetése.*

##### *Szociális párbeszéd erősítése*

Lényeges lenne a jelenlegi fórumok és lehetőségek jobb kihasználása. Ehhez mind a munkaadói, mind a munkavállalói oldalt erősíteni kellene. Az egyik oldalon a széttagozottság csökkentése, vagy legalább a kooperáció erősítése a szakszervezet között, a másik oldalon a munkáltatók potenciáljának és jogainak növelése lenne célszerű. A szociális ágazatban a szociális párbeszéd intézménye, a SZÁÉF, már létezik; a szerepe attól is fog függni, milyen jogokat kap különböző – egyebek mellett stratégiai – kérdések tárgyalására; valamint képviseltetik-e benne magukat a fontos szervezetek.



*A kollektív megállapodások jelentősége növelésének feltételei*

A 2012. évi I. törvény, a Munka Törvénykönyve (Mtv.) jelentős mértékben szűkítette az állami (önkormányzati) tulajdonban lévő vállalatokat illető kérdésekkel kapcsolatos alku körét. Sok kérdésben – pl. a munkaidő, végkielégítés, felmondási idő, munkaügyi kapcsolatok a szakszervezeti képviselő jogait, védelmét és munkaidőkedvezményét is beleértve - a kollektív szerződés nem nyújthat a törvényes előírásnál kedvezőbb kondíciókat. E törvényes rendelkezés módosítása nélkül a kollektív alku lehetősége meglehetősen szűk marad.

*Növekvő részvétel az európai szociális párbeszédben és együttműködésben*

Valamennyi meginterjúvott személy úgy gondolja, hogy nagyon fontos lenne az európai szintű jelenlét és a külföldi partnerekkel való együttműködés. Vannak szakszervezetek, akik szerint az európai partnerek támogatása segíti az alkuban a nyomásgyakorló képességüket, továbbá vannak kérdések, amelyeket európai szinten kellene kezelni, és a létrejövő európai megállapodásokat később Magyarországon is alkalmazni lehetne. Mindkét oldal szívesen venné a tanulás és a személyes együttműködés lehetőségét európai szinten.



## **7. Bibliográfia**

Bátori, Zsolt (2016) Állami fenntartású Szociális és Gyermekvédelmi Intézményrendszer Bemutatása, presentation, SZÁEF, 23 March 2016

BDDSZ (2016) Párhuzamos valóságok,  
<http://www.bddsz.hu/sites/default/files/párhuzamos%20valóságok.pdf>

Berki, Erzsébet (2014) Hungary: Industrial relations in central public administration – Recent trends and features Observatory: EurWORK, 29 June 2014 downloadable:  
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/hungary/hungary-industrial-relations-in-central-public-administration-recent-trends-and-features>

Berki, Erzsébet – Fodor, T. Gábor – Nacsa, Beáta – Neumann László (2007) Kollektív jogok és érvényesülésük közszolgálatban. Összehasonlító elemzés a köztisztviselői, a szolgálati és a hivatásos katonai jogviszonyra vonatkozóan, Zárótanulmány, Nemzeti ILO Tanács

Bódy, Éva (2016) A családsegítő és a gyermekjóléti szolgáltatásokat érintő változások. A család és gyermekjóléti szolgáltatás. EMMI, 2016  
[www.szgyf.gov.hu/images/eloadasok.../eloadasanyag\\_body\\_eva.pptx](http://www.szgyf.gov.hu/images/eloadasok.../eloadasanyag_body_eva.pptx)

Bokodi, Márta – Hazafi, Zoltán – Kun, Attila – Petrovics, Zoltán – Szakács, Gábor (2014) ÁROP-2.2.17 New civil service career plan and HR management.

Bokodi, Márta – Hazafi, Zoltán – Kun, Attila – Petrovics, Zoltán – Szakács, Gábor (2014) Közszolgálati életpálya és emberi erőforrás gazdálkodás, ÁROP-2.2.17

Borbély, Szilvia - Neumann, László (2015) Development of wages and collective bargaining in central and eastern European countries, in Wage bargaining under the new European Economic Governance, edited by Guy Van Gyes, Thorsten Schulten, ETUI, 2015

Brayfield, April (1996) The situation of Hungarian Child Care Workers in 1996, Tulane University

Collective bargaining in the public service: Bridging gaps for a better future: Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Challenges to Collective Bargaining in the Public Service, Geneva, 2–3 April 2014/International Labour Office, Sectoral Activities Department, Geneva, ILO 2014

Collective bargaining in the public service: A way forward, International Labour Conference, 102nd Session, 2013 ILO 2013

Czibere, Károly-Gál, I. Róbert (2010) [‘Long-term care system for elderly in Hungary’](#), research report no. 79 ENEPRI European Network of Economic Policy Research Institutes

EMMI Tájékoztató füzetek (2016) [Információ időseknek](#); [Megváltozott munkaképességű személyek ellátásai 2016](#); [Családpolitikai szótár 2016](#); [Szociális ellátások összefoglaló táblázata 2016](#); [Tájékoztató a fogyatékosokhoz és egészségkárosodáshoz kötődő ellátásokról és szolgáltatásokról 2016](#)

European Social Charter 5th National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by the Government of Hungary, 02/02/2015, RAP/RCha/HUN/5(2015)



**«Country-Case Study: Hungary»**

Project PESSIS 2 "Promoting Employers' Social Services Organisations in Social Dialogue"  
Agreement number: VS/2015/0339

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680489fe7>

Jelentés a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó munkáltatóknál működő szakszervezetek taglétszámon alapuló országos és ágazati reprezentativitásáról.

[http://www.szmm.gov.hu/mkir/tag2011/dokumentumok/ormb\\_jelentes\\_20110722.pdf](http://www.szmm.gov.hu/mkir/tag2011/dokumentumok/ormb_jelentes_20110722.pdf)

KÉF(2015) SZMSZ, <http://www.mkksz.org.hu/html/main/2016/kefszmsz.pdf>

Kisgyörgy, Sándor-Pásztóy, András (2014) Az országos szintű szociális dialógus Magyarországon és bővítésének lehetőségei, LIGA Szakszervezetek, Norvég projekt, 2013/14

Korintus, Márta- Peter, Moss (2004) Work with young children (A case study of Denmark, Hungary and Spain), Care Work in Europe, Workpackage 7

<http://niida.hu/uploads/fajlok/kutatasok/9/Work%20with%20young%20children%20%28A%20case%20study%20of%20Denmark%2C%20Hungary%20and%20Spain%29.pdf>

KSH (2014) Statisztikai Tükör, Helyzetkép a kisgyermek napközbeni ellátásáról, 2013 – Kötelezettségek, lehetőségek, tények, 01/08/2014, number 82 downloadable

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/kisgyermnapkozbeni/kisgyermnapkozbeni13.pdf>

KSH (2015) Statisztikai Tükör, number 58

Letter of strike committee to Imre Nyitrai, 12 April 2016

<https://drive.google.com/file/d/0B0Dli1jq4VisamdSVnctVGVpVFU/view>

Mester, Dániel (2016) A szociális ágazat helyzete és jövője - szakmai nap (2016. február 17. Budapest) Praxis konferencia, <https://www.youtube.com/watch?v=RfY3zko1Zik&feature=youtu.be>

MKIR (2004) [http://mkir.gov.hu/doksik/kszo/2004/tart\\_int\\_04.pdf](http://mkir.gov.hu/doksik/kszo/2004/tart_int_04.pdf)

MKKSZ Hírlevél, 10/03/2016, [www.mkksz.org.hu/html/main/2016/oket0310.pdf](http://www.mkksz.org.hu/html/main/2016/oket0310.pdf)

MKKSZ (2015) Szociálisok, Országos Szakmai Tanács Hírlevele, 20/04/2015, MKKSZ,

[http://www.mkksz.org.hu/html/main/2015/mkksz\\_szocialis\\_hirlevel20150427.pdf](http://www.mkksz.org.hu/html/main/2015/mkksz_szocialis_hirlevel20150427.pdf)

MKKSZ Szociálisok Programterv, 15/06/2015,

<http://www.mkksz.org.hu/index.php/component/content/article/2-uncategorised/428-mkksz-szocialisok-hirlevele-ii-szam>

NCSSZI (2011) Gyermekjóléti alapellátások és szociális szolgáltatások - helyzetértékelés - 2011. március, Nemzeti Család-és Szociálpolitikai Intézet Országos Szolgáltatás-módszertani Koordinációs Központ, file:///C:/Users/Hermina/Downloads/gyermekjoleti-alapellatasok-es-szocialis-szolgalattasok.pdf

Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal <http://nrszh.kormany.hu/kozerdeku-adatok>

OECD statistics, Trade Union Density

OECD (2012) HR Management Country Profile, Hungary, 06/12/2012,

<http://www.oecd.org/gov/pem/OECD%20HRM%20Profile%20-%20Hungary.pdf>

OKÉT today (March 2016) <http://www.mkksz.org.hu/html/main/2016/oket0310.pdf>



«Country-Case Study: Hungary»

Project PESSIS 2 "Promoting Employers' Social Services Organisations in Social Dialogue"  
Agreement number: VS/2015/0339

Pedagógus életpálya kiterjesztésével kapcsolatos számítások (Bruttó/Nettó bérek összehasonlítása a szociális és az oktatási ágazat között 2016.01.01-től)

[http://www.bddsz.hu/sites/default/files/ped%20életpálya%20kiterjesztése%202016.01.01-től\\_0.pdf](http://www.bddsz.hu/sites/default/files/ped%20életpálya%20kiterjesztése%202016.01.01-től_0.pdf)

Rácz. A. and Hajós Z. (2004) Hungarian results of care work research concerning services for the elderly', Kapocs, August 2004.

Magyarul: Rácz A. – Hajós Zs.: Care Work nemzetközi idősellátás-kutatás hazai tapasztalatai In: Balogh Emese (szerk.): *A szociális ellátórendszer működéséről, kihívásairól. Kapocs könyvek 7.* NCSSZI, Budapest, 2004, pp.91-112

Rácz. A. (2011) 'Characteristics of workforce in services for elderly people in Sweden, Great-Britain, Spain and Hungary', Társadalomkutatás, 24/2, 285-301, 2006

Resuscitated Health Care. Recovering Hungary. Semmelweis Plan for the Rescue of Health Care, A professional concept, Ministry of National resources, State Secretary for Health, 2011

SZCSM (2004) The social welfare system, 0 4/05/2004, <http://www.eum.hu/english/social-services-system/the-social-welfare>

[SZMDSZ \(2016\)](#) A Szociális Ágazati Sztrájkbizottság közleménye, 19/04/2016, Communication of Social Sector Strike Committee, <https://www.facebook.com/notes/szociális-munkások-demokratikus-szakszervezete/a-szociális-ágazati-sztrájkbizottság-közleménye/1104750966239068>

[Sztrájkfelhívás, Call to strike, Facebook](#), <https://www.facebook.com/notes/közösen-a-szociális-területért/sztrájkfelhívás/346247255499249>

[Sztrájkon innen sztrájkon túl, A szociális munka napja, 9/12/2015](#), <http://erdekvedelemszad.blogspot.hu/2015/12/koves-ferenc-szad-elnok-is-reszt-vett.html>

[www.szocialisportal.hu/web/szocialis-agazati-portal/4](http://www.szocialisportal.hu/web/szocialis-agazati-portal/4)

[www.szocialisportal.hu/documents/10504/241b08d0-f0a0-4888-8eca-b31803dfbedb](http://www.szocialisportal.hu/documents/10504/241b08d0-f0a0-4888-8eca-b31803dfbedb)

Szűcs, Viktória (2012) Felmérés a bölcsődei szak-és egyéb dolgozókról, 30/11/2012, BDDSZ, manuscript. [www.bddsz.hu](http://www.bddsz.hu)





## **Melléklet**

### **Interjúk**

A kutatás során a következő interjúk készültek (időpont: 2016. március-április)

#### *Személyes interjúk:*

Nyitrai Imre, helyettes államtitkár, EMMI  
Beszterczey, András, igazgató, MRE-MRSZ – Magyarországi Református Egyház - Református Szeretetszolgálat  
Zongor Gábor, főtitkár, TÖOSZ  
Turcsik László, elnök, SZIOSZ  
Szűcs Viktória, elnök, BDDSZ  
Migács Tibor, elnök, SZMDSZ  
Dr. Schnider Marianna, alelnök, SZMDSZ

#### *Telefonsinterjúk*

Kónya Gusztávné, elnök, SZTDSZ  
Nagy Ildikó, elnök, FESZ  
Köves Ferenc, elnök, SZÁD  
Boros Péterné, elnök, MKKSZ  
Vizl Péterné, elnök, EDFSZ

#### *e-mail-en kapott válaszok*

Varga Andrea, elnök, ATSZ  
Szabó Zsuzsa, alelnök, PSZ

### **Rövidítések**

KSH Központi Statisztikai Hivatal - National Statistical Office  
MKIR Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszere - Information System of Industrial Relations  
OÉT Országos Érdekegyeztető Tanács - National Interest Reconciliation Council  
*NGTT Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács - National Economic and Social Council*  
*GSZT Gazdasági és Szociális Tanács - Economic and Social Council*  
*VKF Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórum - Consultation Forum of Competitive Sector*  
OKÉT Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács - National Interest Reconciliation Council of the Public Service  
KOMT Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa - National Labour Council of Public Servants  
KÉT Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanácsa - National Council of Civil Servants  
OÖKÉT Országos Önkormányzati Köztisztviselői Érdekegyeztető Tanács - Interest Reconciliation Council of National Local Governments Public Servants  
KÉF Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum - Interest Reconciliation Forum of Public Sector



«Country-Case Study: Hungary»

Project PESSIS 2 "Promoting Employers' Social Services Organisations in Social Dialogue"  
Agreement number: VS/2015/0339

SZÁÉF Szociális Ágazati Érdekegyeztető Fórum - Interest Reconciliation Forum in the Social Sector

SZÁÉT Szociális Ágazati Érdekegyeztető Tanács - Interest Reconciliation Council in the Social Sector

*Employers' (Maintainers') organisations*

MGYOSZ Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége - Confederation of Hungarian Employers and Industrialists

VOSZ Vállalkozók országos Szövetsége - National Association of Entrepreneurs and Employers

AFEOSZ Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége - National Federation of General Consumer Cooperatives and Business Associations Co-Op Hungary

MÖSZ Magyar Önkormányzatok Szövetsége - Hungarian Association of Local Governments

TÖOSZ Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége - National Association of Local Governments of Settlements

MÖOSZ Megyei Önkormányzatok Országos Szövetsége - Association of County Level Local Governments

MJVSZ Megyei Jogú Városok Szövetsége - Association of Towns with County Status

KÖÖÉ Kisvárosi Önkormányzatok Országos Szövetsége - National Association of Small Towns Governments

KÖSZ Községek, Kistelepülések és Kistérségek Országos Önkormányzati Szövetsége - National Association of Local Governments of Parishes, Small Settlements and Micro Regions

MFSZ Magyar Faluszövetség - Hungarian Village Association

**SZGYF Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság** - General Directorate of Social Affairs and Child Protection

NRSZH Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal - National Rehabilitation and Social Institute (2016. december 31. napjával beolvadásos különválás útján jogutódlással megszűnt.)

SZIOSZ Szociális Intézmények Országos Szövetsége - National Association of Social Institutions

MRE-MRSZ Magyarországi Református Egyház - Református Szeretetszolgálat

- Hungarian Reformed Church - Hungarian Reformed Church Charity

MLE Magyarországi Evangélikus Egyház - Hungarian Lutheran Church

MAZSIHISZ Magyarországi Zsidó Hitközségek Szövetsége - Hungarian Jewish Community

MBE Mozgássérültek Budapesti Egyesülete - Organization of Disabled of Budapest

*Szakszervezetek*

MASZSZ Magyar Szakszervezeti Szövetség - Hungarian Trade Union Confederation

MOSZ Munkástanácsok Országos Szövetsége - National Federation of Workers' Councils

Liga Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája - Democratic League of Independent Trade Unions

SZEF Szakszervezetek Együttműködési Fóruma - Cooperation Forum of Trade Unions

ÉSZT Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés - Trade Union of Intellectual Workers

MOSZ Munkástanácsok országos Szövetsége - National Federation of Workers' Councils

BDDSZ Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete - Democratic Trade Union of Crèche Workers

EDDSZ Egészségügyi Dolgozók Demokratikus Szövetsége - Health sector workers Union



Supported by: DG Employment, Social Affairs and Inclusion

**«Country-Case Study: Hungary»**

Project PESSIS 2 “Promoting Employers’ Social Services Organisations in Social Dialogue”  
Agreement number: VS/2015/0339

MKKSZ Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete -  
Trade Union of Hungarian Civil Servants, Public Employees and Public Servants

PSZ Pedagógusok Szakszervezete - Teachers’ Union

ATSZ Autonóm Területi Szakszervezet - Autonomous Territorial Trade Union

FESZ Független Egészségügyi Szakszervezet - Independent Health Trade Union

SZMDSZ Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete - Workers Council of Social  
Workers, Democratic Trade Union of Social Workers

SZTDSZ Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete - Trade Union of Workers in Social Field

EDFSZ Egészségügyben Dolgozók Független Szakszervezete - Independent Union of Health  
Sector Workers

SZÁD Szociális Ágazatban Dolgozók Szakszervezete - Union of Workers in the Social Sector

SZDM Szociális Dolgozók Munkástanácsa - Works Council of Social Workers

ESZSZ - Egészségügyi és Szociális Területek Munkavállalóinak Szakszervezete - Organisation  
of Employees of Health and Social Areas

EDSZ Egészségügyi Dolgozók Szakszervezeteinek Önálló Területi Szövetsége - Independent  
Territorial Federation of Health Workers

