



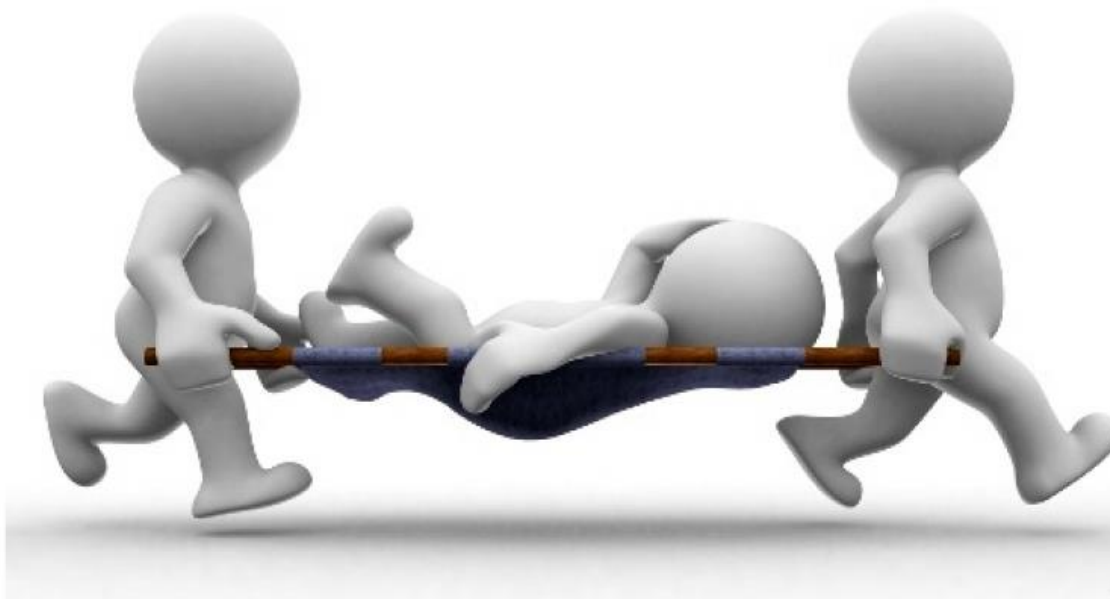
ÉRDEKVÉDELEM AZ EGÉSZSÉGÜGYBEN ÉS A SZOCIÁLIS ÁGAZATBAN

Tananyag

a GINOP-5.3.5-18-2018-00044 projekt keretében megrendezésre kerülő továbbképzés a szakszervezeti tisztségviselők, illetve az érdekvédelem iránt érdeklődő szakszervezeti tagok számára

Készült: 2021. június 15.
Független Egészségügyi Szakszervezet

Érdekvédelem az egészségügyben és a szociális ágazatban



Tananyag szakszervezeti tisztségviselők és az érdekvédelem iránt érdeklődő szakszervezeti tagok számára

Bevezető

Segíts magadon az Isten is megsegít mondja a népi mondás. Ha valahol ez a mondás igaz, akkor ez a munka világa.

A munka világában a munkáltatók és a munkavállalók végső célja ugyan azonos – a szervezet feladatainak minél jobb ellátása –, azonban alapvető érdekkülönbség is található. Míg a munkaadók minél kisebb erőforrás ráfordítással akarják a szervezet célját teljesíteni, addig a munkavállalók minél magasabb juttatásért szeretnének hozzájárulni e célok teljesítéséhez. Ez a harc különösen éles a versenyszférában, ahol különböző gyártók akarják sokszor azonos termékeiket eladni, amiből azt veszi meg a fogyasztó, ami a legjobb és legolcsóbb is. Az állami szektorban csak korlátozott a verseny, de a munkáltatók nem jutnak korlátlanul az erőforrásokhoz, ezért törekszenek a költségek, így a bérek leszorítására, de csak addig, amíg találnak megfelelő munkaerőt elegendő számban, mivel a szolgáltatások biztosítása az állam által előírt mértékben mégis csak alapvető, ami munkavállalók nélkül nem megoldható.

I. Az érdekek képviselőinek intézményei az egészségügyi és szociális ágazatban



1. Az egészségügyi szakmai kamarák

Gyakran a munkavállalók az egészségügyben a kamaráktól várják el az érdekvédelmüket, a magasabb bért, keresetet, főként, mivel itt a tagság kötelező, így nagy a lefedettség, könnyebb a kapcsolatot megtartani a dolgozókkal. A kamaráknak azonban alapvetően nem ez a dolga, munkáltatói szinten nem rendelkeznek erre vonatkozó jogosítványokkal, országos szinten is csak véleményező jogosítványuk van.

Az egészségügyi szakmai kamarákról szóló törvény értelmében az egészségügyi hivatás gyakorlásával és az egészségügyi tevékenységgel összefüggő kérdésekben képviseli és védi tagjainak érdekeit és jogait, és - külön jogszabályokban meghatározott keretek között - egyedi ügyekben is elősegíti ezen jogok érvényesítését." (2006. évi XCVII. törvény - az egészségügyben működő szakmai kamarákról – 2. § a) pont)

Számos egyéb kérdésben is van véleményezési joguk, fontos szerepük van az etikai szabályok megalkotásában, érvényesítésében.

Ez nem zárja ki, hogy javaslattevők legyenek, pl. bérezési kérdésekben – mint ahogyan erre több példa hozható –, de nincs joguk sztrájk tárgyalásokat folytatni, gazdasági információkat kérni a munkáltatóktól, és a munkahelyeken semmilyen egyeztetési, vagy érdekképviseleti jogosítvánnyal nem rendelkeznek. Feladatuk a szakmai érdekek képviselete, így javaslatok a szakmai minimál követelményekre, vagy a szakmai képzésekre, felkészítésekre. Egyes esetekben kötelezhetik tagjaikat továbbképzésre. Véleményezési joguk van a vezető állású dolgozók kinevezésében.

2006. évi XCVII. törvény az egészségügyben működő szakmai kamarákról

1. § (2) Az egészségügy területén szakmai kamaraként
 - a) Magyar Orvosi Kamara,
 - b) Magyar Gyógyszerészi Kamara,
 - c) Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamara
 működik.

- (3) A szakmai kamarák feladataikat

- a) az alapszabály szerint létrehozott területi szervezeteik, valamint
- b) országos szerveik útján látják el.

Tehát munkáltatói szinten nincsenek kamarai képviselők, eltérően a szakszervezeti érdekképviselettől.

Szakképzett dolgozók esetén a kamarai tagság feltétele: egészségügyi tevékenység folytatása, függetlenül attól, hogy azt milyen szervezeti vagy munkáltatói keretek között végzik. A tagság kötelező tagdíj befizetésével jár, azonban ezt a munkáltatók átvállalhatják. Az állami fenntartású munkáltatók meg is teszik ezt, viszont másoknak saját zsebből kell fizetniük. A tagdíjak mértékét a kamarák küldöttgyűlése határozza meg, ezért eltérő a tagdíj az egyes kamarák esetén.

2. Szakszervezetek

A munkavállalók gazdasági érdekeinek képviselője szakszervezeti feladat. A munkáltatók esetén ezt akkor tudják ellátni, ha rendelkeznek a munkáltatónál alapszervezettel, és azoknak olyan vezetői vannak, akik ki is mernek állni a dolgozók mellett, illetve országosan akkor tudnak erős nyomást gyakorolni a kormányra - mint az egészségügy és a szociális szféra terén legnagyobb munkaadóra - ha nagy taglétszámmal rendelkeznek.

A munkavállaló, ha nem elégedett a bérével, a juttatásokkal, ezt különböző módon fejezheti ki. Leggyakrabban személyesen próbál több bért fizetést kiharcolni, amire leginkább akkor van esélye, ha speciális képzettsége van, vagy az adott tudással kevesen rendelkeznek, és a munkáltatónak erre nagy szüksége van. Pl. ilyen helyzetben vannak az orvosok egyes szakterületeken.

Az azonos szakmában dolgozók a nagyobb létszámú foglalkoztatóknál nagyobb eséllyel a kollektív érdekegyeztetés útján tudják érdekeiket képviselni, tartós eredményeket elérni.

A kollektív érdekegyeztetés a szakszervezetek útján valósulhat meg.

A szakszervezetek tevékenységének kereteit a Polgári Törvénykönyv (a jogi személyekről és az egyesületekről szóló fejezetében) az egyesületekről szóló törvény, valamint a munka törvénykönyve határozza meg. Míg az egyesületi szabályok elsősorban a működés feltételeit szabályozzák, addig az érdekvédelem szempontjából elsősorban a munka törvénykönyve szabályai a döntők.

A szakszervezetek tehát a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.), az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011 évi CLXXII törvény (az ún. Civil törvény) alapján működnek, jogi személyként, mint egyesületek, érdekképviseleti feladataikat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény alapján látják el.

A tagság önkéntes, az egyesületeket a tagok hozzák létre. Közös határozzák meg a tevékenység céljait, azt, hogy hogyan finanszírozzák a működést, mire költik a tagsági díjakat, vagy az egyéb bevételeket, valamint hogy kik képviselhetik a szervezetet harmadik személye előtt.

A működés szabályait egy alapszabály keretében rögzítik, amely meghatározza a célokat, a vezetők választásának módját, a döntést hozó testületeket, a döntéshozatalhoz szükséges szavazati arányokat, a Ptk. szabályai szerint. A konkrét szervezetekre vonatkozó döntéseket maguk a tagok (taggyűlés), nagyobb létszámú tagság esetén a tagok képviselői, a küldöttek (küldöttgyűlés) döntenek el. A legfőbb döntést hozó fórum ez utóbbi esetben a küldöttgyűlés, amely az átfogó stratégiai döntéseket hozza meg.

A Független Egészségügyi Szakszervezet Alapszabálya szerint a tagok 10 tag esetén alapíthatnak alapszervezetet, amelynek egy titkár, és egy koordinátor a választott tisztségviselője, és küldöttet is kell választani, aki képviseli a szervezetet a döntést hozó testületben.

A választás a FESZ-ben 4 évenként van, 2021-ben választottunk tisztségviselőket. A FESZ ügyvezetését az Elnökség látja el, amely az Elnökből és 4 Alelnökből áll, 2 fő időközben lemondott, így most az Elnökség 3 fős. Jogszabály akár 1 fő vezetését is lehetővé tesz, az elmúlt évek tapasztalatai fényében így várhatóan igazítjuk ehhez az alapszabályunkat a jövőben, amennyiben a küldöttgyűlés egyetért ezzel.

A Független Egészségügyi Szakszervezet alapszervezetei nem önálló jogi személyiségű szervezetek, ennek adminisztratív előnyei vannak, viszont a jogaikat ez nem korlátozza.

Sok intézménynél van jelen a Független Egészségügyi Szakszervezet, de nincs mindenhol alapszervezet, néhány munkáltatónál csak egyéni tagjaink vannak, bár meggyőződésünk, hogy helyi érdekképviseletet egyénileg nem lehet ellátni, de az is sokkal jobb, mintha valaki nem kapcsolódik be a szakszervezeti munkába. A nagy területi lefedettség – hogy minden nagyobb kórházban legyen alapszervezet –, azért volna fontos, hogy jelentős, országos akciókat is tudjunk szervezni, illetve, mivel az állami fenntartású munkáltatók menedzsmentje egységes irányítású (az Országos Kórházi Főigazgatóság formájában), hatékonyabb érdekérvényesítést lehet elérni országosan is.

2.1. A szakszervezetek jogosultságai és feladatai

A munka törvénykönyve III. részében foglalkozik a munkaügyi kapcsolatokkal, a IV. rész pedig a munkaügyi vitával, mint a felek - a munkaadó és munkavállalók csoportjai - közötti nézeteltérések, konfliktusok kezelési módjával, formáival. Ezek a formák a helyi szinteken megvalósuló lehetőségeket szabályozzák, tekintve, hogy a munkavállaló és a munkáltató állnak egymással jogviszonyban.

Mivel az egészségügyben és a szociális ágazatban dolgozók igen jelentős aránya -több mint 2/3-a az állami vagy önkormányzati fenntartású intézményekben dolgozik, ahol a munkaadók mozgásterét igen nagy mértékben az állam illetve az államot megjelenítő kormányzat határozza meg, ezért itt különösen jelentős szerepe lehet az országos szakszervezetek és a Kormány által meghatározott szervezetek közötti egyeztetéseknek, a bértáblák, a jogszabályban szabályozott pótlékok és egyéb juttatások ügyében, hiszen ezek minimumait jogszabályok rögzítik. A munkáltatónak azonban ezek meghatározásában is van mozgáster a bérek, juttatások felfelé való eltérítésében.

A szakszervezet jogai, lehetőségei-a munkáltatóval szemben

A szakszervezetek érdekeiket leginkább a munkáltatók szintjén érvényesíthetik.

A munka törvénykönyve szabályozza azoknak a fórumoknak a működését, amelyek a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek védelme és a munkabéke fenntartása érdekében működhetnek. Munkáltatói szinten a szakszervezet az a forma, amely erre hivatott.

A munkavállalói érdekek egy másik - a vezetői döntésekben való részvételeként - az üzemi tanácsok működnek. Sajnálatos módon az új egészségügyi és szolgálati jogviszonyról szóló törvény szerint a korábbi közalkalmazotti tanácsok megszűntek, újak (a munka törvénykönyve szerinti üzemi tanácsok) még nem alakultak, sok helyen szakszervezet sem működik, így a munkavállalók igencsak kiszolgáltatottak a munkaadói döntéseknek.

A munka törvénykönyve (Mt.) legfontosabb, az érdekképviselethez kapcsolódó szabályai

Mt. 230. § A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdek-képviseleti szervezeteik

kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.

Mt. 231. § (1) A munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak joga, hogy - törvényben meghatározott feltételek szerint - gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, **másokkal együtt érdek-képviselési szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe - kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően - belépjenek**, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.

(2) Az érdek-képviselési szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is./ konföderációk/

(3) **A munkavállalók jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására.** A szakszervezet a munkáltatónál szervezetet működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.

Mt. 232. § A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviselőre jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.

Mt. 233. § (1) E rész alkalmazásában

a) tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselést lehetővé tevő módon,

b) konzultáció: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.

(2) A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen

a) a felek megfelelő képviselése,

b) a közvetlen, személyes véleménycsere,

c) az érdemi tárgyalás.

(3) A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de - hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában - legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.

Mt. 234. § (1) A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.

(2) Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.

(3)* Az üzemi tanács vagy a szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyiségi jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

Tehát az információt a szakszervezeti vezető felhasználhatja arra, hogy kedvezőbb helyzetet érjen el a dolgozók számára, de nem sértheti a munkáltató érdekeit egy nyilvános közzététel. Pl. ha megnő a halálozás egy kórházban a munkaerőhiány miatt, ezt az információt érvként felhasználhatja arra, hogy a terhelés csökkentéséről tárgyaljon a munkáltatóval, és elérje, hogy a csökkenjen a terhelés, de magát a tény nem viheti a nyilvánosság elé.

270. § (1) Az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg.

Képvisellel rendelkező szakszervezetnek az a szakszervezet számít, amely vagy képvisellel rendelkezik (elégséges, ha egy fő nyíltan vállalja, hogy ő a FESZ tagjaként és a FESZ megbízásából a FESZ-t képviseli), vagy szervezettel rendelkezik (azaz, ha a FESZ alapszervezetet alakít a munkáltatónál). További kötelező lépés, hogy a szakszervezet (jelent esetben a FESZ) jelentse be a munkáltatónak, hogy ki képviseli, vagy hogy milyen szervezetet működtet a munkahelyen, és ezt a szervezetet ki képviseli – csak ekkor számíthat arra, hogy a munkáltató számoljon a jelenlétével.

Mivel ha nincs képviselő, nem választanak tisztségviselőt, akkor kevés lehetősége van a munkavállalói jogok érvényesítésére helyben. Ezért javasoljuk mindenkinek, hogyha elérik az alapszervezet alapításához szükséges számot, mindenképpen alapítsanak szakszervezetet. Gyakran hivatkoznak kollégák arra, hogy a munkáltató nem nézi jó szemmel, ha valaki szakszervezeti tag, vagy valamelyik szervezet-hez tartozik. Valójában a munkáltatónak nincs joga ez iránt érdeklődni, és az adatkezeléssel megbízott munkatársaknak is titoktartási kötelezettsége van. Tehát bármi ilyen vagy hasonló megnyilvánulás a

munkáltató részéről több törvényt is sért. A munka törvénykönyvében rögzített jogokat, és az adatvédelmi szabályokat is. Ugyanakkor a szakszervezet által kiharcolt juttatások nemcsak a szakszervezeti tagokat illetik meg.

Mt. 271. § (1) A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.

(2) A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszűnteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

(3) Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni.

(4) Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

Azt hogy, milyen szervezet minősül szakszervezetnek, a Munka Törvénykönyve határozza meg. Sok más célú közösség is szerveződhet, különböző célokkal, azonban csak az az egyesület szakszervezet, amelynek az elsődleges célja a munkaviszonnyal kapcsolatos érdekvédelem.

Mt. 270. § (2) E törvény alkalmazásában

a) szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése,

b) a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.

Azt, hogy a szakszervezeteket milyen jogosultságok illetik meg, azt szintén a Munka Törvénykönyve szabályozza. Ezen jogosultságok közt az egyik legfontosabb a kollektív szerződés megkötése.

Mt. 272. § (1) A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

Sajnos, a 2020. évi C. törvény megfosztotta a kollektív szerződés kötésének lehetőségétől az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állókat, azonban a szociális intézményekben, a nem állami fenntartású egészségügyi, szociális intézményekben továbbra is lehetőség van kollektív szerződést kötni. Ebben a munkáltató és a munkavállalók megállapodhatnak kedvezőbb munkaidőbeosztásban és juttatásokban, mint amit a törvény előír.

Azonban ha nincs kollektív szerződés, az még nem zárja ki, hogy magasabb juttatásokat biztosítson a munkáltató a munkavállalók részére.

Mt. 272. § (2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

(3) A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzé tegye.

(4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

(5) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni

Sajnos az a tapasztalat, hogy az állami intézményekben vagy még ezekkel a jogosultságokkal is ritkán élnek a szakszervezetek, vagy a munkáltatók nem veszik figyelembe ezeket a jogosultságokat.

Nagyon fontos jogosultságok a **tájékoztatás kérése, és a konzultáció kezdeményezése**. A szakszervezet tájékoztatást kérhet a dolgozókat érintő tervezett, vagy már megvalósult intézkedéssel kapcsolatban, és konzultációt is kezdeményezhet. A tájékoztatás kérdésköréhez tartozik, hogy a szakszervezet jogosult adatokat kérni a munkáltatóktól, hogy pontosabban meg tudja fogalmazni a munkavállalói érdekeket.

Mt. 233. § (1) E rész alkalmazásában

a) tájékoztatás: a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő, törvényben meghatározott információ átadása, ennek megismerését, megvizsgálását és az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását és képviselését lehetővé tévő módon,

b) konzultáció: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet közötti véleménycsere, párbeszéd.

(2) A konzultációt a megállapodás érdekében, a kezdeményezésben megjelölt célnak megfelelően oly módon kell lefolytatni, hogy biztosított legyen

a) a felek megfelelő képviselete,

b) a közvetlen, személyes véleménycsere,

c) az érdemi tárgyalás.

(3) A folyamatban lévő konzultáció tartama alatt, de - hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában - legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre. Megállapodás hiányában a munkáltató a határidő lejártakor a konzultációt befejezi.

Ameddig a konzultáció tart – hét nap, illetve ennél rövidebb idő, ha a munkáltató és a szakszervezet megállapodnak – a munkáltató nem hajthatja végre azon intézkedését, amely miatt a konzultáció indult (De ha a konzultáció megállapodás nélkül zárul, a munkáltató végrehajthatja a vitatott intézkedést.)

Gyakori kérdés, mit lehet tenni, ha a tájékoztatás, vagy a konzultáció iránti kérést a munkáltató nem teljesíti: Ebben az esetben joga van a szakszervezetnek bírósághoz fordulni 5 napon belül. Mivel határidő van megszabva, ezért az ilyen jellegű kéréseket határidőzve érdemes megtenni, és ha a határidő eredménytelenül telt el, 5 nap alatt kell elkészülnie a bírósághoz benyújtandó keresetnek. A bíróság – gyorsított (ún. nem peres) eljárással 15 napon belül dönt a szakszervezet kéréséről.

Mt. 289. § (1) A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat.

(2) A bíróság tizenöt napon belül, polgári nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz.

Az érdekérvényesítés szempontjából fontos **az információk tovább adása**. A szakszervezetnek joga van **tájékoztatást**, szórólapokat közzé tenni, azonban egyeztetni kell a munkáltatóval, hol teheti ezt meg. A munkáltató nem tagadhatja meg ennek a lehetőségét.

Mt. 272. § (3) A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

(4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

A szakszervezetnek ahhoz, hogy működni tudjon (azaz működtethesse szervezetét, gyakorolhassa jogait), szüksége van megfelelő helyiségre (tárgyalóra, hogy tagjaival tárgyaljon, hogy dokumentumait elhelyezze, hogy dokumentumoka, tájékoztatókat, állásfoglalásokat fogalmazzon meg, stb.). Erre lehetőséget ad az alábbi rendelkezés:

Mt. 272. § (8) A szakszervezet - a munkáltatóval történt megállapodás szerint - jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviseleti tevékenysége céljából használhassa.

A munkáltatóval folytatandó egyeztetésen a szakszervezet – munkavállaló tagjának kifejezett meghatalmazása alapján – képviselheti a munkáltatót, a bíróság és hatóság előtt, sőt tagja érdekében egyeztetést is kezdeményez. (A meghatalmazást írásban kell elkészíteni, ez ad jogalapot arra, hogy a szakszervezet helyi vagy központi képviselője részt vegyen a munkáltató és a munkavállaló közti tárgyaláson.)

Különösen fontos lehet a szakszervezet jelenléte, ha a munkáltató az Mt. szerinti hátrányos jogkövetkezményt alkalmaz a munkavállaló ellen, amikor is a szakszervezet munkavállaló tagja oldalán érvelhet. A bíróság előtti képviselet pontosan azt a lehetőséget tartalmazza, hogy a szakszervezeti tag szakszervezetét (illetve a szakszervezet által megbízott személyt) bízta meg munkaügyi perében, így a szakszervezet (és nem egy méregdrága ügyvéd) jelenik meg a perben képviselőként. Ennek az is lehet az előnye,

hogy már előzőleg kiszűrhető, hogy érdemes-e munkaügyi pert indítani, ez mindenkinek (a bíróságnak, az ügyfeleknek) jelentős költségmegtakarítást jelent).

Mt. 272. § (6) *A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.*

(7) A szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján - gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

2.2. A szakszervezeti tisztségviselők védelme

Mivel a feladatokból, az érdekvédelemből adódik, hogy a szakszervezeti vezető kerülhet leginkább a munkáltatóval való egyeztetések során konfliktusos helyzetbe, ezért számukra a törvény védelmet biztosít az ellen, ha a munkáltató meg akarja szüntetni a munkaviszonyát, vagy a munkakörétől eltérően akarja foglalkoztatni – aminek lehet a célja a szakszervezeti munka ellehetetlenítése. Csak a felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése esetén lehet a munkaviszonyt megszüntetni, vagy a munkaszerződésétől eltérően foglalkoztatni a választott szakszervezeti tisztségviselőt.

Mt. 273. § (1) *A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges - a (3) bekezdés szerint megjelölt - választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő 53. § szerinti intézkedéséhez.*

Mt. 53. §: munkaszerződéstől átmenetileg eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatás

A munkajogi védelem a választott szakszervezeti tisztségviselőt illeti meg, tehát amikor az alapszervezetben választás van (igazodva a FESZ Alapszabályához – négyévenként), közölni kell a munkáltatóval az újonnan megválasztott szakszervezeti tisztségviselő nevét, tisztségét, továbbá azt is, hogy esetében (esetükben) a FESZ mely szerve számít felsőbb szakszervezeti szervnek (a FESZ Elnökség illetve a FESZ küldöttgyűlése). A munkajogvédelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

A munka törvénykönyve meghatározza, hogy a munkáltatónál működő szakszervezet hány szakszervezeti tisztségviselőre kérhet munkajogi védelmet.

Mt. 273. § (3) *A szakszervezet a 236. § (2) bekezdésben foglaltak szerint önállónak minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma*

- a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,*
- b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,*
- c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,*
- d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,*
- e) a négyezer főt meghaladja, öt főt jelölhet meg.*

Ha tehát a munkáltatónak vannak olyan önállónak minősítendő telephelyei, amelyeken a vezetőt megilletik az Mt. 236. § (3) szerint az üzemi tanáccsal szemben gyakorolható jogok (jogosult részt venni az üzemi tanács véleményezési jogkörébe tartozó munkáltató döntésekben, pl. döntés a munkáltató átszervezéséről, átalakításáról, szervezeti egység önálló szervezetté alakításáról, a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazásáról (pl. megfigyelő kamerák felszereléséről), az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedésekről, foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevételéről, a munka díjazása elveinek meghatározásáról... – ez már elegendő jogkör arra vonatkozóan, hogy az adott telephely önállónak minősüljön) – a munkavállalók számától függően legalább 1 fő, legfeljebb 5 fő részesíthető munkajogi védelemben.

Továbbá: ezen felül a szakszervezet, pontosabban a szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve (azaz: a FESZ Alapszabálya szerint a FESZ Küldöttgyűlése) megjelölhet 1 fő választott szakszervezeti tisztségviselőt munkajogi védelemben.

A fenti szabályok szerint tehát a védelemben részesülő tisztségviselők száma függ attól, mennyi az önálló telephely, és hogy milyen létszámú a foglalkoztatás az adott telephelyen. Önálló telephely híján attól függ a védelemben részesülő tisztségviselők száma, hogy hány fő a munkavállalók száma az adott munkáltatónál. A legkisebb létszámú egészségügyi és szociális intézményekben is legalább 2 fő minden esetben választható és jogosult a szakszervezeti munkajogi védelemre. Egy megyei kórház esetén pl. 1000-2000 fő közti telephelyen pl. 3+1 fő (de ha van telephelye, ott a telephelyi létszám is számít.)

2.3. A munkaidő-kedvezmény

A szakszervezeti munka is idő és felelősség igényes feladat, melyhez a törvény szerint a képviselt szakszervezeti tagok száma alapján munkaidő-kedvezmény jár, ennek mértéke: minden 2 szakszervezeti tag után havonta 1 óra, melyet a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni.

Mt. 274. § (1) * *A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 273. § (3)-(4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.*

(2) Az (1) bekezdés alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni.

(3) A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét - előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve - legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.

(4) A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

(5) A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

A munkaidő-kedvezmény igénybevételéről a szakszervezet dönt, ezt a munkáltató nem vitathatja. Tehát: munkaidő-kedvezményre jelenthető be a munkáltató minden munkavállalója, ha pl. a szakszervezet olyan kérdésesben kíván a munkavállalókkal tárgyalni, véleményüket kérdezni, amelyhez minél több munkavállalót kell tájékoztatni, oktatni; vagy ha a szakszervezet szakszervezeti tisztségviselői számára szervez előadásokat, oktatásokat. Ilyenkor előre bejelentett időpontra – legalább az esemény előtt 15 nappal – ki kell kérni a munkavállalót, és pontosan meg kell jelölni azt az időtartamot, amely alatt adott munkavállaló – szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében – nem végez munkát.

A kikérhető (munkaidő-kedvezményben részesítendő) munkavállalók száma egy adott évben nem haladhatja meg azt a számot, amelyet a január 1-ei szakszervezeti tagok létszáma után kiszámított (minden 2 szakszervezeti tag után havonta 1 óra) munkaidő-kedvezmény évi összege kitesz.

Az éves munkaidő-kedvezmény terhére kell kikérni azokat a munkajogi védelemre bejelentett szakszervezeti tisztségviselőket, akiknek létszámát az Mt. 273. § (3) bekezdése (munkáltatónál, illetve munkáltató önálló telephelyén foglalkoztatott munkavállalók létszáma) és (4) bekezdése (a szakszervezet alapszabálya szerinti 1 fő) szerint kell meghatározni.

A munkaidő terhére lehet szakszervezeti tisztségviselőt „függetleníteni”, azaz, hogy egy főállású szakszervezeti tisztségviselő legyen kb. 400 fő szakszervezeti tag esetén lehet lehetőség.

Az igénybe vételi szándékot előre be kell jelenteni, hiszen a munkáltatónak a távollét idejére meg kell szervezni a betegek, gondozottak ellátását. Rendkívüli eseteket leszámítva a kedvezmény igénybevételét legalább 5 nappal előbb be kell jelenteni. Van ahol kérték, hogy legalább 15 nappal előbb tegyék ezt meg, ezt a kérést lehetőség szerint a FESZ mindig teljesítette

2.4. Munkáltatóval munkaviszonyban nem álló szakszervezeti tisztségviselő a munkáltató területén

Sok vitára ad alkalmat, ha pl. a szakszervezet vezetője, vagy vezetőségi tagja, illetve a más munkahelyen dolgozó szakszervezeti tisztségviselő kíván belépni a munkáltatóhoz, netalán tárgyalni is kíván a munkavállalókkal, vagy a munkáltató vezetőivel. Erre vonatkozóan az Mt. ad általános szabályt, de a szakszervezeti tisztségviselők akkor kerülhetik el a vitát, ha egyrészt előre bejelentik belépésüket a munkáltatónál, és betartják a működésre vonatkozó szabályokat (ezeket különösen most, a járvány idején tartatják be a munkáltatónál!)

Mt. 275. § A szakszervezet képviselőjében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

3. Az üzemi tanács az érdekegyeztetés fóruma

Míg a szakszervezetek a dolgozók gazdasági szociális érdekeinek védői, a szervezet egészének működtetésével kapcsolatos egyeztetés, a munkavállalók képviselőjében a vezetői döntésekben való részvétel fórumai.

Az üzemi tanács választása nem kötelező, de ha a munkavállalók rendszeres információkat akarnak, illetve az Mt. által meghatározott ügyekben közölni akarják véleményüket a munkáltatóval, akkor célszerű, ha üzemi tanácsot, vagy üzemi megbízottat választanak, ha a taglétszám eléri a legalább 15 főt.

A legjobb megoldás, ha a szakszervezet és az üzemi tanács egymást kiegészítő formában működnek. Az üzemi tanács tagjait vagy a szakszervezet vagy a munkavállalók nagyobb csoportja jelöli. A választás feltételeit a munkáltatónak kell biztosítani, de azt nem szabad megengedni, hogy a munkáltató vezetői (akik munkáltatói jogokat gyakorolnak), hogy az üzemi tanács választásban aktív szerepet játsszanak, amire mindig akad próbálkozás. A munkáltatónak nem érdeke, hogy nyakába vegyen egy újabb egyeztetést, ezért az üzemi tanács létrejöttét a szakszervezetnek kell kezdeményezni.

A jogszabály nem zárja ki, hogy ugyanazon tisztségviselők akár mindkét fórumon képviseljék magukat. Az üzemi tanácsot öt évre választják. A megválasztás elősegítésére választási bizottságot kell választani.

Míg a szakszervezeti választás szabályait maga a szakszervezet határozza meg a küldöttgyűlése útján, és alapszabályban rögzítik, az üzemi tanács választás sokkal kötöttebb szabályok alapján történik és annak szabályait a munka törvénykönyve részletesen szabályozza. Sokkal részletesebb szabályozás vonatkozik arra is, milyen témákban kérhet az üzemi tanács tájékoztatást, miről nyilváníthat véleményt.

A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről, a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről. Ha ezekről elmarad a munkáltatói tájékoztatás, az üzemi tanács jogosult a bíróság útján – nem peres eljárás keretben – kikényszeríteni azt (az eljárásról a szakszervezetet megillető tájékoztatói jog ismertetésekor írtunk). Az üzemi tanácsnak is félévente kell beszámolnia tevékenységéről a munkavállalók előtt.

A munkáltató – döntése előtt legalább tizenöt nappal – kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről, az ebbe a csoportba tartozó, mintegy tizenöt ügyet az Mt. részletesen kifejti.

- Mt. 262. §** (1) Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.
- (2) Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.
- (3)* A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot
- a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,
 - a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,
 - a munkáltatónál foglalkoztatott *munkavállalók* számáról és munkakörük megnevezéséről.
- (4) Az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat.
- Mt. 263. §** A munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.
- Mt. 264. §** (1) A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.
- (2) Az (1) bekezdés alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen
- a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,
 - termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,
 - a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
 - a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
 - az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,
 - az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
 - a képzéssel összefüggő tervek,
 - a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele
 - az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,
 - a munkarend meghatározása,
 - a munka díjazása elveinek meghatározása,
 - a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,
 - az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,
 - a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,
 - o munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

A bérek, juttatások kérdéskörén kívül nagyon fontos lehet, a szervezeti átalakításokkal kapcsolatos konzultáció, de akár az adatok védelmével kapcsolatos munkáltatói döntések megismerése is, hiszen egyre több információ az, amit a munkáltató manapság begyűjt a munkavállalókról. Sokszor hallunk mostanában a szervezeti átalakításokról, helyes ha ezzel kapcsolatosan is rendszeresen kér információt az üzemi tanács a munkáltatótól.

Korábban közalkalmazotti tanácsok működtek az állami fenntartású egészségügyi intézményeknél, de mivel a közalkalmazotti törvény helyett ma a munka törvénykönyve lett az általános háttérszabály, és a Közalkalmazotti Tanácsok jogköre megszűnt, az előzőekben felsorolt munkavállalói érdekek határozottabb képviseléséhez üzemi tanácsokat kell választani.

4. A munkavállalói jogok érvényesítésének lehetőségei munkahelyi szinten

- 4.1. A munkavállaló, a munkáltató, a szakszervezet az üzemi tanács munkajogi igényeit a bíróságon érvényesítheti. Ez azonban gyakran rendkívül hosszadalmas (akár több éves) eljárás, és költséges is gyakran bizonytalan a kimenetele.
- 4.2. A munkáltató egyes esetekben a munkavállalóval szembeni követelését, ha az kisebb, mint a minimálbér 3-szorosa – fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítás a munkáltató lehetősége arra, hogy nem bíróság előtt, hanem írásbeli fizetési felszólítás útján érvényesítse igényét, ha annak összege nem haladja meg a kötelező legkisebb munkabér háromszorosának összegét.
- 4.3. Ha a munkáltató nem sértett jogszabályt, saját mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben nincs lehetőség a jogi érdekérvényesítésre. De akkor sincs lehetőség jogi úton érvényt szerezni egy olyan rendelkezésnek, amelyre a munkáltatót nem kötelezi munkaviszonyra vonatkozó szabály (jogszabály, kollektív szerződés, vagy üzemi megállapodás). Tipikus példa

erre az ún. Covid pótlék, amire nem kötelezték a munkáltatót a jogszabályok, így ha azt nem állapította meg, azt nem lehet jogi úton kikényszeríteni.

- 4.4. A munkajogi igény 3 év alatt évül el, azonban a jogszabályban meghatározott esetekben, pl. ha a munkaügyi per tárgy a jogszerűtlen munkaviszony-megszüntetés, vagy munkaszerződés-módosítás; az ezekkel kapcsolatos keresetlevelet 30 napon belül be kell terjeszteni, a határidő elmulasztása jogvesztéssel jár (a bíróság elutasítja a munkavállaló keresetét)
- 4.5. Ha nem a munkáltató és munkavállaló, hanem a munkáltató és a szakszervezet vagy munkáltató és üzemi tanács között áll fenn vita – mely így a dolgozók szélesebb körét érinti – a kollektív munkaügyi vitára vonatkozó törvényi szabályok alkalmazhatók. Ez esetben a munkáltató és a szakszervezet vagy az üzemi tanács megállapodhatnak, hogy egy ún. paritásos (mindkét oldalon azonos számú tagból álló) bizottságot hoznak létre és alávetik magukat e tanács döntésének, melynek a vezetője a békebíró. Ez gyorsabb, és kompromisszumot hozhat létre a felek között. Mielőtt a munkavállalók jogainak érvényét sztrájk útján akarják kikényszeríteni, előtte mindenképpen kollektív egyeztetést kell lefolytatni, és csak azt követően lehet sztrájkba fogni, ha a vita nem hozott eredményt.
- 4.6. A véleménynyilvánítás szabadságát törvény rögzíti, így tiltakozásukat a dolgozók gyakran ebben a formában fejezik ki, különösen, ha a dolgozók szélesebb körét érintő elégedetlenségről van szó, vagy ha a megoldás nem egy munkáltatótól várható, hanem kormányzati intézkedést igényel. Gyakori, hogy az egészségügyi vagy szociális ágazatban dolgozók ebben a formában fejezik ki elégedetlenségüket a bérekkel, keresetekkel, munkakörülményekkel összefüggésben, azonban a véleménynyilvánítás más társadalmi üggyel kapcsolatosan is jellemző. Az egészségügyi dolgozók igen nagy létszámot megmozgató tüntetésére 2015-ben került sor, amikor több szervezet összefogásával 10 000 főt meghaladó számú egészségügyi dolgozó állt ki a béremelések mellett, és más fontos témák – pl. a hálapénz megszüntetéséért. Ha az ilyen tüntetések esetén a szervezet, amelynek az intézkedését kérik, nincs intézkedési kényszerben (mert jogszabály nem kényszeríti erre), az ilyen megmozdulások akkor lehetnek eredményesek, ha tömegeket mozgatnak meg, és a társadalom által is támogatott célok nagy szimpátiát és csatlakozást váltanak ki, mivel ezáltal befolyást gyakorolnak a választókra, és az a kormányzatokat elgondolkodásra kényszerítik. A nemzetközi gyakorlatban is gyakori a tüntetés az egészségügyi dolgozók körében, és ezek gyakran eredményesen is zárulnak, mivel e terület helyzete igen nagy hatással van a népesség egészére; másrészt a sztrájk lehetőségei e területen korlátozottabbak, mint máshol. A tüntetések szervezése nem kis erőfeszítést igényel, mivel a szervezőknek garantálni kell, hogy kordában tartják a tömeget, és nem történnek erőszakos cselekmények a tüntetések során. Másrészt az ilyen megmozdulásokat előzetesen be kell jelenteni, és rendőrségi biztosítást kérni a rend fenntartása érdekében. Nem lehet kizárni, hogy a békés tüntetéseket provokációk zavarják meg. Országos ügyek mentén szervezhető tüntetések, egy országos vagy több helyszínen részben attól is függően, hogy a követelések, helyi vagy országos megoldást igényelnek, vagy a részvétel hogyan biztosítható nagyobb létszámúban. Az elmúlt járvány időszakban korlátozott volt a gyülekezés. Jelenleg továbbra is létszám- és járványügyi korlátozások vannak hatályban, azonban ma a tiltakozásnak ez is egy lehetséges megoldása.

4.7. A sztrájk, mint a munkavállalói jogok érvényesítésének lehetősége

A sztrájk feltételeit az 1989. évi VII. törvény, az ún. sztrájktörvény szabályozza, mely szerint a sztrájkban való részvétel önkéntes, az abban való részvétel nem korlátozható, viszont nem is kötelezhető az abban való részvételre senki. A sztrájkot a gazdasági és szociális érdekek érvényesítésére lehet szervezni. A sztrájk során a munkáltatónak és a munkavállalóknak együtt kell

működni. Általában sztrájkot megelőzően kollektív vitát követően lehet szervezni, ha a kollektív vita nem vezetett eredményre.

A szolidaritási sztrájkot szakszervezet kezdeményezhet. A szolidaritási sztrájknál nem feltétel az előzetes egyeztetés követelménye, és legfeljebb

Sztrájk törvény 6. § (1) A sztrájk kezdeményezése, illetve a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkaviszonyból eredő kötelezettség megsértésének, amiatt a dolgozóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető.

(2) A jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozót - a (3) bekezdésben írt kivétellel - megilletik a munkaviszonyból eredő jogosultságok.

(3) A sztrájk miatt kiesett munkaidőre - eltérő megállapodás hiányában - a dolgozót díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg.

A 2020 évi C. törvény 15. § (11) bekezdése alapján az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga.

Így itt a sztrájk-kezdeményezést megelőzően kormányzati egyeztetést kell lefolytatni, és megállapodást kell kötni a sztrájkról.

A sztrájk az időszakos vagy tartós munkabeszüntetés a dolgozói tiltakozás egyik leghatékonyabb formája, mivel a munkáltatók számára a szolgáltatás fenntartását megnehezíti. A gázdalkodó szervezeteknél ez komoly bevétel kiesést eredményezhet, ezért mindig mérlegelni kell, hogy mi okoz kisebb kárt a dolgozói követelések teljesítése, vagy a sztrájk miatt kieső termelés bevétele.

Más a helyzet a nonprofit szférában, úgymint az egészségügyi és szociális ellátás területén, ahol a legfőbb munkáltató az állam, amelynek az intézményei útján ellátási kötelezettsége van. A kiterjedt és hosszabb ideig tartó sztrájk esetén a szolgáltatást igénybe vevők ellátása szenvedhet csorbát, ezért a sztrájkot csak az elégséges szolgáltatások fenntartása mellett lehet megszervezni. Az elmúlt időszak koronavírus járvány alatti szolgáltatás-szervezés megmutatta, hogy az egészségügyben is lehet úgy szervezni az ellátást, hogy az ne eredményezzen súlyos életveszélyt, így az is látható, hogy a sztrájkok is szervezhetőek az ellátás bizonyos korlátozásával, ha dolgozók más módon nem tudnak érvényt szerezni a követelésüknek.

A sztrájknak egy sajátos formája lehet, ha csak a dolgozók egyes csoportjai sztrájkolnak, pl. a szakdolgozók (és az orvosok nem), vagy pl. egy gördülő sztrájk valósul meg, amikor egyszer az egyik, máskor a másik munkáltató munkavállalói szüneteltetik be a munkát. Ezek a megoldások kevésbé veszélyeztetik a beteg ellátást, mivel pl. az orvosok súlyos beavatkozásokat elvégezhetnek, vagy a sürgős betegek szállíthatók az éppen nem sztrájkoló kórházakba.

Erőteljes hatást gyakorolhat egy-egy olyan dolgozói csoport – pl. betegszállítók, vagy egyes speciális területen dolgozók – mint a radiológián – ahol ugyan közvetlen életveszély a sztrájk miatt nem jön létre, de a munkabeszüntetés más területek munkáját is befolyásolja.

A sztrájk szervezését törvény szabályozza, amely előírja a sztrájkot megelőző egyeztetések kötelezettségét, valamint a megállapodást az elégséges szolgáltatásban.

A sztrájk lazább formái, a figyelmeztető sztrájkok, a sztrájkórség, vagy az ún. japán sztrájk. Speciális formája a sztrájknak, ha a dolgozók nem a teljes munkabeszüntetést választják, hanem csak pl. az önként vállalt munkát nem vállalják fel. Az önként vállalt munka ma számos intézményben fontos része a munka fenntartásának. Az orvosok esetén eredményes volt az önként vállalt munkaszerződések letétbe helyezése, mellyel jelentős béremelést lehetett elérni. Mivel főleg a fővárosban, sok esetben a közreműködők által kiközvetítettek útján, sok intézmény pótolja a hiányzó munkaerőt, ez korlátozhatja a sztrájk erejét, de az önként vállalt munkaszerződések felmondásának hatását is. Még erősebb hatású lehet a felmondások letétbe helyezése.

5. Érdekegyeztetés országos szinten



Az országos szintű érdekegyeztetés fórumai alig léteznek.

Az egészségügyi ágazatban az új törvény rendelkezik ugyan egy országos érdekegyeztető fórumról, amelynek szereplői felsorolása elég bizonytalan. Az országos konföderációk mellett említést tesz az országos ágazati szakszervezetekről, szakmai szervezetekről. Jellemző, hogy a törvény megjelenése óta a fórum összehívására egyetlen egyszer sem került sor, miközben stratégiai jelentőségű törvények, szakmai anyagok készülnek

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló **2020. évi C. törvény - 15. §-a** határozza meg az egészségügyi ágazat országos szintű érdekegyeztetés szabályait.

15. §[Munkaügyi kapcsolatok]

(1) Az e törvény hatálya tartozó egészségügyi szolgáltatók, valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek érdekeinek egyeztetése, a vitás kérdések tárgyalásos rendezése, valamint a megfelelő megállapodások kialakítása céljából - az egészségügyi ellátások biztonságos ellátása elvének figyelembevételével - a Kormány, az országos ágazati érdekképviseleti szervezetek, valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek országos munkavállalói érdekképviseleti szervezeteinek tárgyalócsoportja részvételével Egészségügyi Szolgálati Érdekegyeztető Fórum (a továbbiakban: ESZÉF) működik.

(2) Az ESZÉF-ben a Kormány - az alapszabályban meghatározott - országos szakszervezeti szövetségek és országos önkormányzati érdekképviseleti szervezetek képviselőivel egyeztet.

(3) Az országos szakszervezeti szövetségek és országos önkormányzati érdekképviseleti szervezetek egyhangú javaslatot tesznek az ESZÉF-ben való részvételük szabályaira és működési rendjére.

(4) A (3) bekezdés szerinti ügyrend javaslat alapján az országos szakszervezeti szövetségek és országos önkormányzati érdekképviseleti szervezetek megállapodnak a Kormánnyal az ESZÉF működésének feltételeiről.

(5) Az ESZÉF a (4) bekezdés szerinti megállapodással összhangban határozza meg az alapszabályában a szervezetét, működésének rendjét, az egyeztetés célját és tárgyköreit, valamint a szociális partnereket megillető jogosítványokat.

(6) Az ESZÉF hatáskörébe az egészségügyi ágazatban foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek élet- és munkakörülményeire, foglalkoztatási feltételeire vonatkozó tárgykörök tartoznak.

(7) Az ESZÉF véleményét ki kell kérni a (2) bekezdés szerinti hatáskörébe tartozó ügyekkel kapcsolatban a munkaerővel és személyi juttatásokkal való gazdálkodás kérdéseiben.

(8) Az ESZÉF tájékoztatáskérésre, illetve javaslattételre jogosult a (2) bekezdés szerinti hatáskörébe tartozó egyéb ügyekkel kapcsolatban.

(9) Az ESZÉF szervezetének és működésének szabályait a Kormány nevében eljáró egészségügyért felelős miniszter és az érdekegyeztetésben résztvevő felek közötti megállapodás tartalmazza. Az ESZÉF titkársági feladatait az egészségügyért felelős miniszter látja el.

(10) Az e törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál kollektív szerződés nem köthető.

(11) Az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga.

A szociális Ágazatban 2015-ben alakult meg a Szociális Ágazati Érdekegyeztető Fórum, amelyben a Kormány egyes szociális ágazatban érintett reprezentatív szakszervezetekkel közösen egyeztet. Annak ellenére, hogy ez a fórum létezik, a szociális ágazatban dolgozók bére ma országosan is a legalacsonyabb!

II. Az egészségügyi és szociális ágazatban dolgozók foglalkoztatásának legfontosabb szabályai

Főbb jogforrások:

- 2003.évi LXXXIV törvény az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről (továbbiakban Eütev)
- 2012. évi I törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban Mt.)
- 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól
- 2020 évi C törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról (a továbbiakban Eszjtv)
- 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról
- 529/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet egyes kormányrendeleteknek az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásához kapcsolódó módosításáról
- 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet - az egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók jogviszonyával kapcsolatos egyes kérdésekről
- veszélyhelyzet született kormányrendeletek:
 - 70/2020. (III. 26.) Korm. rendelet az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány megelőzése, illetve következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében elrendelt veszélyhelyzet során a felnőttképzésben folyó oktatás és szakmai vizsgáztatás biztosításának eltérő szabályairól
 - 71/2020. (III. 27.) Korm. rendelet a kijárási korlátozásról
 - 69/2021. (II. 19.) Korm. rendelet egyes, az egészségügyi szolgálati jogviszonnyal összefüggő veszélyhelyzeti szabályokról
- 1993. évi III. törvény (továbbiakban Szocvtv.) a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló és annak végrehajtására az 1/2000. (I.7) SZCSM rendelet

Ugyan az Országos Kórház Főigazgatóság nem jogalkotó szerv, de érdemes figyelembe venni vezetőjének, az Országos Főigazgatónak (OKFŐ) **tájékoztatásait** és **utasításait** is, mint a munkáltatókra kötelező rendelkezéseket és melyet a Főigazgatóság honlapján lehet elérni:

Tájékoztatók:

- Tájékoztató a további jogviszonyok létesítéséről, valamint a személyes közreműködő igénybevételének engedélyezéséről
- Tájékoztató az ügyeleti díjakról
- Tájékoztató a jogviszony átalakulásáról és az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tervezett tartalmáról

- Tájékoztató-kiegészítés a jogviszony átalakulásáról és az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tervezett tartalmáról
- Egészségügyi szolgálati munkaszerződés minta

Utasítások

- 3/2021. OKFŐ utasítás: az ügyeleti díjról és a személyes közreműködők díjazásáról
- 2/2021. OKFŐ utasítás: a másodállások engedélyeztetéséről
- 1/2021. OKFŐ utasítás: az illetményen felüli juttatásokról

A veszélyhelyzet ideje alatt a Kormány számos olyan intézkedést hozott, amelyek a veszélyhelyzet után csak akkor maradnak hatályban, ha azokat a törvényhozás is megerősíti.

A jogszabályokban rögzített jogok sok esetben konkrét törvényben rögzített szabályok, és azok betartásnak érvényesítése a cél. Pl. a munkaszerződés kötelező elemeit a törvény rögzíti, de vannak olyan elemek amelyeket ezen kívül még a munkáltató beleírhat a munkaszerződésbe.

Van, amikor a törvény csak kereteket ad, és azon kereteken belül van mód az érdekérvényesítésre. Pl. a munka törvénykönyve nem ír elő kötelező összeget a bérekre, az megállapodás kérdése, vagy a jogszabály csak alsó értéket határoz meg.

Az egészségügyi foglalkoztatás szerte ágazó területeiről külön jogi összefoglaló kiadvány készül jelen projekt keretében, ezért jelen keretek közt, csak a legfontosabb szabályokat foglaljuk össze.

Az egészségügyben foglalkoztatottak, a szociális és egészségügyi ágazat nem állami fenntartású intézményeiben folyó munkák szabályait a munka törvénykönyve szabályozza, és az állami és önkormányzati fenntartású intézmények dolgozóira is ezek a szabályok vonatkoznak azokban az esetekben, amikor ettől eltérő szabályokat valamilyen speciális jogszabály nem rendezi. Ilyen szabályok az Eszjtv, az Eütev és ezek felhatalmazása által kiadott jogszabályok. Az egészségügyi állami és önkormányzati fenntartású intézmények egészségügyi dolgozói esetén az egészségügyi törvény is számos szabályt megfogalmaz, a tevékenység jellegére, az állami ellátási kötelezettségre tekintettel a foglalkoztatásra és a bérezésre, juttatásokra vonatkozóan.

1. Foglalkoztatási jogviszonyok, összeférhetlenség

Az egészségügyben, illetve a szociális ágazatban változatos foglalkoztatási formák jellemzők. Ezek egyszerűsítését szolgálta az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020 évi C. törvény, amely kimondja, hogy az állami és önkormányzati fenntartású intézményekben csak egészségügyi szolgálati jogviszonyban lehet munkát vállalni.

Ez rendelkezés az egészségügyi tevékenységet végzőkre és az egészségügyben dolgozókra (ez két munkavállalói csoportot jelent) terjed ki. A törvényhez csatlakozhatnak mások is, pl. egyházi intézmények is, de ezt 3 hónappal korábban be kell jelenteniük.

A magánegészségügyben, a házi orvosi ellátásban dolgozók, a szociális ágazatban dolgozó egészségügyi szakemberek nem tartoznak a törvény hatálya alá.

Az állami fenntartású intézmények is alkalmazhatnak közreműködő szervezeteket, és személyes közreműködőket is. A közreműködő szervezetek azok, amelyek a tárgyi feltételeket, és a személyeket is biztosítják, mint pl. a művese állomások; a személyes közreműködők viszont csak személyes közreműködést nyújtanak. A személyes közreműködés történhet személyes közreműködő szervezet alkalmazottjaként, munkaviszonyban vagy vállalkozói jogviszonyban is. Ez utóbbiak

engedélyhez kötötten végezhetnek munkát az egészségügyi intézményekben. Az engedélyt a munkáltató feletti irányítási jogköröket gyakorló felsőbb szervezet adhatja meg az OKFŐ által szabályozott esetekben.

A szociális intézmények egy része közalkalmazottként, a nem állami vagy önkormányzati intézmények munkaviszony formájában alkalmazzák a munkavállalókat, így az alkalmazás számos feltételében – mint a munkaviszony tartalma, bérezés, pótlékok, egyéb juttatások – eltérhetnek egymástól az alkalmazás szabályai. A munkavállalók szempontjából a legtöbb garantált juttatást a közalkalmazotti forma nyújt, a legkevesebb kööttséget pedig a munkaviszonyban történő alkalmazás.

2. Munkaidő, pihenőidő, szabadság megállapítás szabályai,

Az egészségügyben sajátos munkaszervezési és munkaidő beosztási szabályok érvényesülnek, és a törvény által szabályozott munkaidő is több, mint bármely más ágazatban. Bár a törvényes munkaidő itt is 40 óra hetente, azonban a munkáltató heti átlag 8 óra időtartamban elrendelhet ügyeletet vagy rendkívüli munkát. A rendkívüli munkavégzés évi 250 ügyelettel együtt legfeljebb 416 óra lehet. A munkaidő része a munkaközi szünet, amely 20 perc, 6 órát meghaladó munkaidő beosztás esetén 3 óránként 25 perc.

A napi munkaidő többnyire csak a műszaki gazdasági területeken napi 8 óra, jellemző a 12 órás műszak és ügyeleti beosztás. Kivételesen a mentődolgozóknál készenléti munkarend: 24 órás munkaidőbeosztás is alkalmazható. Rendes munkaidő legfeljebb 12 órás időtartamban rendelhető el, azt követően csak ügyeletet lehet elrendelni, amely csak az Egészségügyi törvényben szabályozott ügyeleti időben történhet. 24 órát meghaladó egybefüggő munkaidő semmilyen formában nem rendelhető el.

A munkaidőbeosztást a tárgyhónapot megelőző 15 nappal meg kell küldeni a dolgozónak. A dolgozónak általában 11 óra egybefüggő szabadidőt kell biztosítani a 2 műszak közti időszakban, amely kivételes esetben 8 órára csökkenthető. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók esetén nincs mód erre, 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló dolgozók közül az orvosok és az egészségügyben dolgozók szabadságát a munka törvénykönyv szabályai szerint, a szakdolgozóké az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény szerint kell megállapítani. A szakdolgozók szabadsága A-D szakképzettségi szintig 20 munkanap E-J fokozatnál 21 munkanap, amelyet a fizetési fokozatnak megfelelő pótszabadság egészít ki. A munka törvénykönyve szabadságra vonatkozó szabálya: – a mi a többi egészségügyi dolgozót érinti – 20 munkanap alapszabadság és 25-45 életkori évek között 2 évente 1 munkanap, összesen 10 nap pótszabadság illeti meg.

Mt. 116. § Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

Mt. 117. § (1) A munkavállalónak

- a) huszonötödik életévétől egy,
- b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
- c) harmincegyedik életévétől három,
- d) harmincharmadik életévétől négy,
- e) harmincötödik életévétől öt,
- f) harminchetedik életévétől hat,
- g) harminckilencedik életévétől hét,
- h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
- i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
- j) negyvenötödik életévétől tíz munkanap pótszabadság jár.

3. Bérek megállapítása, besorolások, pótlékok, béren kívüli juttatások

3.1 Bérmegállapítás az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozóknál.

Az egészségügyi dolgozó munkavállalók sajátos feltételeire és az ágazatban jellemző leterhelésre való tekintettel az általánostól eltérő sajátos előmeneteli szabályok vonatkoznak, melyeket a 2003. évi LXXXIV törvény, illetve törvényi felhatalmazás alapján kiadott kormányrendeletek tartalmazzák.

- a. Az egészségügyi dolgozókat a **képzettségük és a szakmai gyakorlatuk, a munkában eltöltött idő figyelembevételével kell besorolni, a bérüket meghatározni.** A bérbesorolások alapja a betöltendő munkakör, és annak a képzettségi követelménye, illetve a munkavállaló szakmai gyakorlatát kifejező fizetési fokozat. Gyakran előforduló eset, hogy a dolgozó magasabb szintű szakképzettséggel rendelkezik, mint amit az általa betöltött munkakör szükségessé tesz. Ilyen esetben a munkáltató nem köteles a magasabb képzettséget figyelembe venni, ha az adott ismeret nem szükséges a munkakör ellátásához. Pl hiába van valakinek egy jogi diplomája, egy ápolói munkakörben csak segédápoló lehet. A gyakorlatban gyakoriak az olyan esetek, amikor Msc ápolók, csak E kategóriában, gyakrabban F főiskolai kategóriában vannak besorolva. Ilyen esetekben érdemes a munkáltatóval konzultálni és más munkakörbe helyezést kérni, ahol a nagyobb tudásra is szükség van.
- b. **Az állami fenntartású intézmények körét, valamint az intézményekre jellemző munkaköröket a 256/2013. (VII.5) számú Kormányrendelet tartalmazza, amely az évek során sokszor módosult.**
A Kormányrendelet 1. melléklete 1-gyel kezdődő pontjai az orvosi munkaköröket tartalmazzák. A 2. pontban és alpontokban a szakdolgozói és egyéb munkakörök tartoznak. A 3. pontban az egyéb felsőfokú végzettséggel betölthető munkakörök találhatóak, ide kerülnek, akik nem egészségügyi diplomával rendelkeznek, de munkája kapcsolódik az egészségügyi szolgáltatáshoz, pl. vegyész, biológus, fizikus, logopédus. stb. A 4. pont a gyógyszerészeket, míg az 5. pont a vezetői munkaköröket tartalmazza, melyek egészségügyi végzettséghez kapcsolódnak.
- c. **A munkakör meghatározását követően kerülhet sor a tényleges szakképzettségi szint és az ahhoz kapcsolódó képzettségi besorolás meghatározására.** A fizetési fokozat az azonos képzettségi szinteket elért dolgozók esetén a bér megállapításánál figyelembe vehető szakmai gyakorlattól függ.
- d. **Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló orvosok, gyógyszerészek és a Kormányrendelet 1. mellékletének 3. pontjában felsorolt dolgozók a 2020. évi az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény 1. melléklete szerinti képzettségi és fizetési fokozata szerinti bérré számíthatnak.**
- e. **A szakdolgozók az A-J-ig terjedő képzettségi szintek, és fizetési fokozat alapján kerülnek besorolásra.** A szakdolgozói bértáblát a 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet VII. melléklete tartalmazza. Bár a közalkalmazotti törvény már nem vonatkozik az itt dolgozókra, azonban a szakdolgozói bértáblák megtartották a korábbi besorolási struktúrát – eltérően az orvosi munkakörökre jellemző bértáblától – itt egy képzettségi szint és kevesebb fizetési fokozat található. (A szakorvosok bérei csak a munkatapasztalat fényében módosulnak, illetve amíg a kezdő orvos nem teszi le a szakvizsgáját, addig nem léphet be a 4. fizetési fokozatba.)
A szakdolgozók egyes a munkakörükre meghatározott képzettségi szintnek megfelelő besorolását a 256/2013. (VII. 5.) sz. Kormányrendelet 3. számú melléklete tartalmazza.

- f. Ez is fontos pontja a bérek besorolásának. A 256/2013. (VII. 5.) sz. Kormányrendelet 3. sz. melléklete a **Magyar Képesítési Keret Rendszer** alapján határozza meg az egyes munkakörhöz kapcsolódó képzettségi szinteket. Mivel az elmúlt évtizedek során igen sokat változtak a képzési formák, a kiadott képesítések a melléklet felsorolja, hogy az egyes képesítések, szakmák rész szakképesítések vagy ráépülő képzések milyen MKKR szintnek felelnek meg.

Ahhoz, hogy valaki megkeresse, hogy képesítése milyen MKKR szintnek felel meg, fel kell keresnie az MKKR honlapját:

<https://www.magyarkepites.hu/kepitesesi-keretrendszerek/besorolas>

A honlapon található az MKKR kereső, amelybe, ha beírjuk a bizonyítvány alapján megszerzett képesítést, szakmát, vagy részszakképesítést, akkor megtalálható, hogy milyen képesítési szintnek felel meg az adott képesítés, amely a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódik.

A megállapítás nem mindig egyszerű, tekintve, hogy ugyanazt a munkakört többféle szakképesítéshez is el lehet kapcsolni, illetve egyes szakképesítésekkel többféle munkakör is betölthető lehet, azonban az egyes képesítések MKKR szintjének meghatározása, és az egyes típusú – OKJ előtti, OKJ szerinti és az új szakmajegyzékek szerinti – besorolás, és a felsőoktatási szintek besorolása megkönnyíti a dolgozók képzettségi szintek szerinti besorolását. A jogszabály változások néhány esetben a korábbtól kedvezőbb besorolásra adnak lehetőséget, főként az alacsonyabb képzettségi kategóriákban van lehetőség átsorolásra. Korábban a szakiskolai végzettség, vagy pl. egyes részszakképesítések – mint pl. műtősegéd-gipszmester besorolás – csak a B fizetési osztályba való besorolásra adott módot, jelenleg azonban minden szakképesítés – érettségi hiányában is, amennyiben alapfokú képzettségre épül – lehetőséget nyújt a C fizetési kategóriába való átlépésre.

The screenshot shows the search results for 'szociális gondozó' on the Magyar Képesítési Keretrendszer website. The search bar is set to 'Részletes keresés'. The results table shows one entry:

Képesítés neve	Oktatási alrendszer	MKKR szint:	EKKR szint:
Szociális gondozó és ápoló	OKJ szerinti szakképzés	4	4

Az MKKR-hez kapcsolódik a Magyar Képesítési Nyilvántartás, amely tartalmazza az MKKR-be besorolt és EKKR (Európai Képesítési Keretrendszer) szinttel is rendelkező képesítések nevét, besorolási szintjét, tématerületét, leírását, megszerzésük időtartamát, valamint a képesítéseket kiadó intézményeket.

A nyilvántartás segítségével az érdeklődő felmérheti, hogy jelenlegi képesítései, kompetenciája alapján milyen területen érdemes tanulmányokat folytatnia. Megismerhetők a

keretrendszerek működési elvei és lehetőségei, továbbá az EKKR Nemzeti Koordinációs Pont tájékoztató anyagai.

3. melléklet a 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelethez

Az egészségügyi szakdolgozó munkakörének fizetési osztályba történő besorolása

Az egészségügyi tevékenység végzésére jogosító szakképesítéssel rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló **egészségügyi szakdolgozók** munkakörének az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól szóló 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet 7. melléklete szerinti fizetési osztályba sorolásánál - az 1004/2011. (I. 14.) Korm. határozat a Magyar Képesítési Keretrendszer bevezetéséhez kapcsolódó feladatokról, valamint az Országos Képesítési Keretrendszer létrehozásáról és bevezetéséről szóló kormányhatározatnak megfelelően - az alábbi szintbesorolást kell alkalmazni:

1. „A” fizetési osztályba kell sorolni az **1. MKKR szintnek megfelelő alapfokú iskolai végzettséggel (8 általános) vagy anélkül betölthető munkakört.**
2. „B” fizetési osztályba kell sorolni a **2. MKKR szintnek megfelelő alapfokú iskolai és alapfokú részsakképesítéshez kötött és munkakört.**
3. „C” fizetési osztályba kell sorolni a **3. MKKR szintnek megfelelő**
 - 3.1. **alapfokú iskolai végzettséghez kötött,**
 - **OKJ-ban szereplő alsó középfokú részsakképesítéshez kötött vagy**
 - **szakképesítési listában szereplő szakképesítéssel betölthető munkakört; továbbá**
 - 3.2. **alapfokú iskolai végzettséghez kötött**
 - **OKJ előtti egészségügyi végzettséghez vagy**
 - **OKJ-ban szereplő alsó középfokú szakképesítéshez kötött munkakört; valamint**
 - 3.3. **az érettségi végzettséghez kötött, de szakképesítés nélkül betölthető munkakört.**
4. „D” fizetési osztályba kell sorolni a **4. MKKR szintnek megfelelő**
 - 4.1. **érettségihez kötött**
 - **OKJ-ban szereplő egészségügyi középfokú szakképesítéshez (részsakképesítéshez) kötött vagy**
 - **a szakképesítési listában szereplő szakképesítéssel betölthető munkakört; továbbá**
 - 4.2. **érettségire és egészségügyi szakképesítésre épülő munkakör betöltéséhez szükséges**
 - **OKJ előtti elsőfokú vagy**
 - **OKJ-ban szereplő középfokú szakképesítés-ráépülés végzettséggel betölthető munkakört.**
5. „E” fizetési osztályba kell sorolni az **5. MKKR szintnek megfelelő végzettséggel betölthető munkakört, amelynek ellátásához**
 - 5.1. **szakmajegyzékben szereplő 5 éves technikus, illetve érettségire épülő 2 év képzési idejű végzettség szükséges; továbbá,**
 - 5.2. **azt az emeltszintű végzettséggel betölthető munkakört, mely**
 - **OKJ-ban szereplő emeltszintű szakképesítéshez vagy**
 - **felsőoktatási szakképzéshez vagy**
 - **szakmajegyzékben szereplő Ápoló végzettséghez kötött; valamint**
 - 5.3. **egészségügyi képzésre és specializációra van szükség, mely lehet**
 - **OKJ előtti másodfokú szakosító szakképesítés vagy**
 - **OKJ-ban szereplő emeltszintű szakképesítés-ráépülés vagy**
 - **szakmajegyzékben szereplő szakasszisztensi végzettség.**
6. „F” fizetési osztályba kell sorolni a **6. MKKR szintű főiskolai végzettséghez (BSc) kötött munkakört.**
7. „G” fizetési osztályba kell sorolni a **6. MKKR szintű főiskolai végzettségre épülő munkakört, amelynek betöltéséhez főiskolai (BSc) végzettség és jogszabályban előírt szakirányú továbbképzés szükséges.**
8. „H” fizetési osztályba kell sorolni a **7. MKKR szintű végzettséggel betölthető munkakört, amelynek ellátásához egyetemi végzettség (MSc) szükséges.**
9. „I” fizetési osztályba kell sorolni a **7. MKKR szintű végzettséggel betölthető munkakört, amelynek ellátásához egyetemi (MSc) végzettség és jogszabályban előírt szakvizsga vagy szakirányú továbbképzés szükséges.**
10. „J” fizetési osztályba kell sorolni a **8. MKKR szintű végzettséggel betölthető munkakört, amelynek ellátásához egyetemi (MSc) végzettségre és tudományos fokozatra van szükség.**

3.2. Bérek megállapítása az egészségügyben dolgozóknál, illetve akik nem az állam által fenntartott intézményekben dolgoznak.

Az egészségügyben dolgozók (ők nem tartoznak az *egészségügyi* dolgozók csoportjába) az egészségügyi intézmények fenntartásában közreműködő munkavállalók az egészségügyi törvény és egyéb jogszabályok alapján. Ide tartoznak a műszaki gazdasági ügyintézők,

informatikusok, az étkeztetésért, az intézmények tisztántartásáért felelős munkavállalók. Ők, valamint a nem állami szférában (az ún. versenyszférában) dolgozó munkavállalók, bérezésükre a munka törvénykönyvi szabályok vonatkoznak, bérüket a munkáltatóval kötendő megállapodás alapján kapják. A korábbi közalkalmazotti szabályozás idején ők is a közalkalmazotti bértáblák hatálya alá tartoztak, azonban a közalkalmazotti bértáblák már rendkívül elavultak voltak, érdemi orientációt már nem tartalmaztak.

Itt kell megemlíteni a minimálbérekre és a szakmai bérminimumokra vonatkozó szabályozást, melyet a munka törvénykönyve felhatalmazása alapján kormányrendelet útján szabályoznak. A szakképzetlenek alapbére teljes munkaidőre vetítve nem lehet kevesebb a jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabérenél (a minimálbérenél), amely most, 2021-ben 167 400 Ft, a szakmai bérminimum pedig 219 000 Ft amit a középfokú végzettséget igénylő munkakörökben akkor is ki kell fizetni, ha bérmegállapodás alapján kapják a bérüket.

3.3. Leggyakoribb pótlékok

Az előzőekben felsorolt munkavállalók különböző bérszabályozás alá tartoznak, a pótlékok egy részére is eltérő szabályok vonatkoznak.

Általános- minden munkakörre kiterjedő pótlékok lehetnek a feltételek fennállása esetén a munka törvénykönyvben rögzített a rendkívüli munkaidő (népszerű nevén: túlóra) pótléka, az éjszakai pótlék és a műszakpótlék.

Rendkívüli munkaidőnek minősül az a munkavégzéssel töltött idő, amit

- a munkáltató az egy héttel előbb, egy hétre közölt munkaidő-beosztástól eltérően rendel el, ha ezt a munkaidő-beosztástól eltérő időre rendelt munkavégzést 4 napon belül rendeli el
- a napi munkaidő-beosztástól eltérően (legfeljebb napi 12 óra) rendelt el a munkáltató (valójában ez az ún. túlóra)
- a munkavállaló a munkaidőkeretben meghatározott óraszámom felül teljesített.

Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003 évi LXXXIV. törvény 14/B. §-a határozza meg az egészségügyi és az egészségügyben dolgozókat illető **műszakpótlékokat** (az Mt. 142–145. §-ban meghatározott bérpótlékokra vonatkozó szabályoktól eltérően):

- az **éjszakai munka pótléka** a 22 óra és a másnap 06 óra között végzett munka esetén illeti meg a dolgozót, mértéke: 15 % százalékos
- **több műszakos munkaidő-beosztásban** történő foglalkoztatás esetén a 14-22 óra közötti munkavégzés idejére tizenöt százalékos **délutáni műszakpótlék**, a 22-06 óra közötti munkavégzés idejére harminc százalékos **éjszakai műszakpótlék**,
- a **megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltatónál** történő foglalkoztatás esetén a 14-22 óra közötti munkavégzés idejére húsz százalékos **délutáni műszakpótlék** és a 22-06 óra közötti munkavégzés idejére negyven százalékos **éjszakai műszakpótlék**

Fontos a műszakos munkaidő-beosztás meghatározása: több műszakos, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket.

A rendkívüli munka pótléka (2003 évi LXXXIV. törvény 14/A. §-a) hétköznapokon 50%, vagy helyette szabadidőt kell adni. A pihenőnapon végzett munka esetén a munkavállalóval való megállapodás alapján az alapbér+ 100% pótlék, vagy alapbér+ 50% pótlék és a ledolgozott időnek megfelelő fizetett szabadidő is jár a dolgozónak.

Ügyelet és készenlét

A hivatkozott 2003 évi LXXXIV. törvény rendkívül részletesen szabályozza az ügyeletre és készenlétre vonatkozó szabályokat, amelyeket úgy érdemes használni, hogy először áttekintjük, hogy milyen alkalommal rendelhető el ügyelet, egészségügyi ügyelet vagy készenlét, és ezután kereshető ki, hogy az elrendelt ügyeletre illetve készenlétre milyen díjazást (bérpótlékot) határoz meg a törvény. Néhány fontos szabályt érdemes áttekinteni itt is.

A munkáltató a munkaidő-beosztásban a beosztás szerinti munkaidő egyes óráit annak megfelelően minősíti, hogy az rendes munkaidőnek, egészségügyi ügyeletnek – ezen belül a munkáltató által egyoldalúan elrendelt ügyeleti idő, vagy önként vállalt többletmunkának – vagy készenlétnak minősül.

Az egészségügyi ügyelet, valamint a készenlét ellátásáért az egészségügyi dolgozót ügyeleti díj, illetve készenléti díj illeti meg, amelynek mértékét a felek megállapodása határozza meg azzal, hogy az ügyeleti díj mértéke nem lehet alacsonyabb az alábbi mértékeknél: Tekintettel az orvosok esetén meghatározott jelentős béremelésekre az Országos Kórházi Főigazgatóság engedélyéhez kötött, hogy az orvosi munkakörökben a pótlékalapnál magasabb ügyeleti pótlékokat megállapítására kerüljön sor, a szakdolgozók esetén megengedett a magasabb pótlék megállapítása.

- a) hétköznap vagy – általánostól eltérő munkaidő-beosztás esetén – az egészségügyi dolgozóra irányadó, nem hétköznapra eső munkanapon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után az alapbér, illetve az illetmény egy órára eső összegének 70%-a,
- b) az egészségügyi dolgozóra irányadó heti pihenőnapon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után az alapbér, illetve az illetmény egy órára eső összegének 80%-a,
- c) munkaszüneti napon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után az alapbér, illetve az illetmény egy órára eső összegének 90%-a.

Az egészségügyi dolgozót a heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon látott egészségügyi ügyeletet – az irányadó ügyeleti díjon túl – elsősorban másik pihenőnap kiadásával vagy legalább az adott naptári napon teljesített egészségügyi ügyelettel azonos tartamú pihenőidővel kell kompenzálni. Ha erre a munkáltató oldalán felmerülő okok miatt – kivételes esetben – nem kerülhet sor, a munkavállalónak az ügyelet minden munkaórája után – az irányadó ügyelet ügyeleti díj helyett – az alkalmazott egészségügyi dolgozóra irányadó, heti pihenőnapra vagy munkaszüneti napon járó ügyeleti díj 50%-kal emelt összegét meg kell fizetni, és a kiesett heti pihenőnap (pihenőidő) napját követő naptól számított hét naptári napon belül kell legalább 24 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidőt biztosítani.

Ettől eltérően az általános munkarend szerinti heti pihenőnapra (szombat/vasárnap) eső rendes munkaidőben elrendelt egészségügyi ügyelet után az egészségügyi dolgozót az egészségügyi ügyelet idejére járó munkabérén, illetményén felül 50%-os mértékű ügyeleti pótlék illeti meg.

Az egészségügyi dolgozók esetében a pótlékot is magában foglaló alapbér, illetve pótlékátalány nem alkalmazható, és nem válthatók meg a munkaidőkereten felüli munkaórák szabadidővel.

A készenléti díj mértéke legalább a készenlét minden órájára az alapbér, illetve az illetmény egy órára eső összegének 25%-a. A készenlét során elrendelt munkavégzés díjazására a rendkívüli munkavégzésre, valamint a műszakpótlékra, a heti pihenőnapon végzett munkára, stb. vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a munkavégzés időtartamának kezdetét az alkalmazott egészségügyi dolgozó értesítésétől kell számítani.



Az egészségügyi dolgozók terén mutatkozó hiány szülte az önként vállalt munka intézményét, ami a törvényes, és az munkáltató által egyoldalúan elrendelet munkavégzést jelent. Önként vállalt többlet- vagy túlmunkára csak az arra vonatkozó külön megállapodás alapján kerülhet sor, és annak megkötésére senki nem kötelezhető. Az önként vállalt túlmunkára az egyoldalúan elrendelhető 250 óra rendkívüli munka felett, vagy az éves szinten a 416 órát meghaladó-rendkívüli munka+ ügyelet leteltét követően kerülhet sor-illetve 3havi munkaidőkeret esetén a 104 óra 3 havi munkaidőkeret kimerítését követően. A rendkívüli munkavégzés sem lehet korlátlan. A teljes munkaidő keret heti átlagban nem haladhatja meg a 60 órát, ügyelettel együtt pedig a 72 órát. A dolgozónak a munkaidő beosztását a tárgyhót megelőző hó előtt 15 nappal kell kiadni, és ebben meg kell jelölni a rendes munkaidő, rendkívüli munkaidő, ügyelet, és az önként vállalt túlmunka terhére meghatározott munkaidőket is. Ezt amunkaidőkeret átlagában kell vizsgálni. Az önként vállalt többletmunka esetén- akár műszakbeosztásban, akár ügyelet elrendelése esetén történik, 50%-kal magasabb pótlék jár annál, mintha a munka elrendelésére nem önként vállalt többletmunka formájában került volna sor.

2003. évi LXXXIV. törvény **14/A. §** Az alkalmazott egészségügyi dolgozó által önként vállalt többletmunkavégzés keretében végzett munka pótlékának mértéke egészségügyi ügyelet ellátása esetén azon ügyeleti díj 50%-kal megemelt összege, amelyet a munkáltató abban az esetben lenne köteles megfizetni, ha a munkavégzésre nem önként vállalt többletmunkavégzés keretében kerülne sor. Ha az önként vállalt többletmunkavégzésre nem ügyeleti feladatellátás keretében, hanem rendes munkarend szerinti (műszak szerinti) feladatok ellátása érdekében vagy készenlét alatti munkavégzésként kerül sor, az önként vállalt többletmunkavégzés pótlékának mértéke a rendkívüli munkavégzés pótlékának 50 %-kal megemelt összege.

Munkaköri pótlék

Egyes munkakörökben a 256/2016. (VII.5.) Kormányrendelet munkakörhöz kapcsolódó pótlékokat határoz meg, melyek a pótlékalap %-ában vannak megállapítva. A pótlékalap jelenleg 20 000 Ft. A munkáltató ennél magasabb pótlékokat is meghatározhat, a jogszabály csak annak minimumát állapítja meg. Az orvosok esetén az Országos Kórházi Főigazgatóság jogosult a pótlékokat megállapítani (pl. szakterületi pótlék)

- 2/D. §*** (1) Az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó egészségügyi szakdolgozót a (2)-(4) bekezdésben meghatározottak szerint pótlék illeti meg. Az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó egészségügyi szakdolgozót illető pótlék számításának alapja bruttó húszezer forint.
- (2) A járóbeteg- és fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézetben - ideértve az Országos Vérellátó Szolgálatot - a pótlék mértéke legalább
- a) a pótlékalap 150%-a
 - aa) aneszteziológiai és intenzív terápiás osztályon dolgozó szakasszisztens, ápoló intenzív terápiás pótléka,
 - ab) traumatológiai osztályon három műszakos munkahelyen foglalkoztatott ápoló traumatológiai pótléka,
 - ac) műtőben foglalkoztatott műtős szakasszisztens asszisztensi pótléka,
 - b) a pótlékalap 120%-a:
 - ba) röntgenben dolgozó asszisztens diagnosztikai pótléka,
 - bb) röntgengépjavító műszerész diagnosztikai pótléka,
 - bc) diagnosztikai laboratóriumban diagnosztikai tevékenységet végző asszisztens diagnosztikai pótléka,

- bd)* boncolást végző boncmester, boncsegéd infektológiai pótléka,
 - be)* vér és vércsizmény előállítását végző asszisztens infektológiai pótléka,
 - bf)* fertőző beteget ellátó, valamint pulmonológiai gondozóban foglalkoztatott egészségügyi szakdolgozó infektológiai pótléka,
 - bg)* pszichiátriai osztályon, pszichiátriai, addiktológiai gondozóban dolgozó ápoló pszichiátriai pótléka,
 - bh)* műszakbeosztástól függetlenül, a három műszakos munkahelyen ápolási tevékenységet végző ápolási pótléka,
 - bi)* az Országos Mentőszolgálat kivonuló állománya sürgősségi pótléka,
 - bj)* szülészeti osztályon foglalkoztatott szülésznő asszisztensi pótléka,
 - bk)* műtősségéd asszisztensi pótléka,
 - bl)* mosodában, teljes munkaidőben a szennyes ruhák átvételét végző infektológiai pótléka,
- c) a pótlékalap 36%-a valamennyi asszisztensi és szakasszisztensi képesítéssel rendelkező (szak)asszisztensi munkakörben dolgozó asszisztensi pótléka esetében.
- (3) A (2) bekezdésben felsorolt pótlékok egymás mellett nem folyósíthatók.
- (4) Az országos feladatot ellátó, országos és állami intézetekben, az önkormányzatok által fenntartott gyógyító-megelőző ellátást és fekvőbeteg-ellátást biztosító intézményekben szervezeti egységek, részlegek vezető beosztású egészségügyi szakdolgozóját a pótlékalap 100%-a illeti meg.

Képzési pótlék

A jogszabály ösztönzi a többlet szakképesítés megszerzését az egészségügyi szakdolgozóknál, amennyiben legalább a munkaidő 10%-ában használják is a megszerzett a munkaszerződésben rögzített képzettséget. Egy további képzettség esetén az alapbér 5%,2 vagy több képzettség esetén annak 8%-a illeti meg a szakdolgozót.

2.§ (10) Ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozónak a munkaköre ellátásához a besorolás alapjául szolgáló iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség mellett a kinevezésében feltüntetett további szakképesítésre, szakképzettségre vagy azzal jogszabályban egyenértékűnek elismert képesítésre is szükség van, és azzal az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó rendelkezik, az illetménye

a) egy további szakképesítés esetén legalább 5%-kal,

b) kettő vagy több további szakképesítés esetén legalább 8%-kal növekszik.

Az illetménynövekedés feltétele, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó a további szakképesítését munkaidejének legalább 10%-ában hasznosítja.

3.4. Egyéb anyagi juttatások

Keresetkiegészítés: A munkáltató megállapíthat a dolgozóknak keresetkiegészítést többletmunkák esetén határozott vagy határozatlan időre is.

Helyettesítési pótlék: A szakdolgozók esetén a helyettesítési pótlék a helyettesített dolgozó bérének maximum 50%-a, orvosok esetén 30%-a lehet feltéve, ha a helyettesítés nem munkaköri kötelessége a munkavállalónak.

Cafetéria juttatás: A közsférában évi 400 000 Ft keretben állapítható meg cafetéria juttatás.

Speciális juttatási formának tekinthető a szolgálati elismerés, a közalkalmazottak esetén jubileumi jutalom, amely a 25, 30 40 év egészségügyi szolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyban töltött időhöz kapcsolódó 2, 3 illetve 5 havi juttatás.

A közalkalmazotti, illetve egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódó juttatás a felmondási idő felmentési idejéhez kapcsolódó a **felmentés idején járó juttatás**, és a **végkielégítés**. Ezek a juttatások a munkaadó felmondása esetén illetik meg a dolgozókat, az adott munkáltatónál. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók felmondásához kapcsolódó jogkövetkezmények a jövőben a munka törvénykönyvéhez igazodnak, a közalkalmazottaké nem változott.

TESZT KÉRDÉSEK

Válaszd ki a jó választ a lehetőségek közül!

I. témakör -érdekvédelem

1. Mi a különbségek a szakszervezetek, üzemi tanácsok, és a szakmai kamarák érdekképviseleti feladatai közt

Választható válaszok:

- a) Nincs különbség
 - b) A szakszervezetek a munkahelyeken és országosan képviselik a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeit, a kamarák szakmai érdekképviseletet látnak el, az üzemi tanácsok a munkahelyeken látnak el érdekvédelmi feladatokat. Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.
 - c) A szakszervezetek és az üzemi tanácsok szerepe azonos.
2. Sorold fel a szakszervezet jogait a munkahelyen. (A válasz elfogadásához legalább 3 lehetőség megjelölése szükséges.)

II. Milyen formái vannak a szakszervezeteknek az érdekei érvényesítésének munkahelyi és országos szinteken?

III. Jogviszonyok az egészségügyben

Sorold fel milyen jogviszonyok formájában lehet az állami és önkormányzati fenntartású intézmények keretében munkát vállalni

IV. Témakör - bér besorolások

1. Milyen tényezőket kell figyelembe venni az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló munkavállalók alaphérének megállapításánál
2. Kik az egészségügyben dolgozók a jogi szabályozás szerint, és hogyan állapítják meg a bérüket az új törvény szerint?

V. Pótlékok

1. Mi a műszakpótlék szerepe, mértéke
2. Ügyeleti pótlékok és mértéke
3. Helyettesítési pótlék lehetséges mértéke
4. Munkaköri pótlékok - sorold fel néhány munkakört, ahol munkaköri pótlékot kell adni.

VI. Egyéb juttatások

1. Kinek jár a szolgálati elismerés és mértéke,
2. Mi a végkielégítés és mikor adják, mitől függ a mértéke
3. Mennyi felmentési idő illeti meg a dolgozót felmondás esetén, mitől függ annak mértéke.

Tartalomjegyzék

BEVEZETŐ

I.	Az érdekek képviselőinek intézményei az egészségügyi és szociális ágazatban	
1.	Az egészségügyi szakmai kamarák.....	2
2.	Szakszervezetek.....	3
2.1	A szakszervezetek jogosultságai és feladatai.....	4
2.2	A szakszervezeti tisztségviselők védelme.....	8
2.3	A munkaidő kedvezmény.....	9
2.4	Munkáltatóval munkaviszonyban nem álló szakszervezeti tisztségviselő a munkáltató területén.....	10
3.	Az üzemi tanács az érdekegyeztetés fóruma.....	10
4.	A munkavállalói jogok érvényesítésének lehetőségei munkahelyi szintén	11
5.	Érdekegyeztetés országos szinten.....	14
II.	Az egészségügyi és szociális ágazatban dolgozók foglalkoztatásának legfontosabb szabályai.....	15
1.	Foglalkoztatási jogviszonyok, összeférhetlenség.....	16
2.	Munkaidő, pihenőidő, szabadság megállapítás szabályai.....	17
3.	Bérek megállapítása, besorolások, pótlékok, béren kívüli juttatások.....	18
3.1	Bérmegállapítás az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozóknál.....	18
3.2	Bérek megállapítása az egészségügyben dolgozóknál, illetve akik nem az állam által fenntartott intézményekben dolgoznak.....	21
3.3	Leggyakoribb pótlékok.....	21
3.4	Egyéb anyagi juttatások.....	25

Teszt kérdések