



Pálfia Zsolt

1958 május 20-án születtem, Budapesten. Magyar állampolgár és budapesti lakos vagyok. Tanulmányaimat a Martos Flóra Gimnáziumban szerzett érettségim követően (11 hónap sorkatonai szolgálat után) a Műszaki Egyetem Vegyészmérnöki Karán folytattam. 1981-ben a szerves és biológiai vegyipari szakon szereztem vegyész üzem mérnöki, majd 1983-ban a biológus mérnök szakon biológus mérnök diplomát.

Diplomamunkámat az ELTE TTK Állatszervezettani (ma: Anatómiai, Sejt- és Fejlődésbiológiai) Tanszékén készítettem, itt is helyezkedtem el, tanszéki mérnöki, majd mérnök tanári munkakörben.

Részt veszek a Biológiai Intézet által gondozott alap-, mester-, doktori- és tanárképzésben a sejttan/sejtbiológia, a komparatív anatómia, az összehasonlító szövettan, a számítógépes képfeldolgozás, a sejt- és szövettani vizsgálómódszerek (sejtfractionálás, mikrotechnika, fény és elektronmikroszkópia) oktatásában. 2019-ben megkaptam a Kar Kiváló Oktatója címet.

A celluláris autofágia mechanizmusának és dinamikájának vizsgálata területén folytatott tanszéki kutatásokat az elektronmikroszkópos minták morfológiai kiértékelésével, morfometriai és sztereológiai módszerek alkalmazásával segítettem.

Több cikluson át voltam a Biológiai Intézet titkára, 2016-tól az Intézet egyik kari tanácsai választott képviselője vagyok. 2010 óta az ELTE Közalkalmazotti Tanácsának tagjaként (2010–2014 között majd 2018-tól elnökeként) tevékenykedek.

1988-ban léptem be a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezetébe. 2009-ben az FDSZ ELTE TTK alapszerv vezetője (egyben az ELTE Szakszervezeti Bizottság tagja), 2012-ben az FDSZ ELTE alelnöke, 2013-ban elnöke lettem. 2010 óta állandó meghívottként veszek részt az egyetemvezetői értekezleteken, 2013 óta a Szenátus tagja vagyok.

2013-tól veszek részt az FDSZ elnökségének munkájában, a 2015-ös tisztújításkor lettem az FDSZ egyik alelnöke.

Vezetői munkaterv

Elfogadva a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete Választási Bizottságának felkérését, jelen munkatervvel megpályázom az FDSZ elnöki pozícióját.

Bevezető – a teljesség igénye nélkül

Magyarországon a szakszervezeti keretek között végzett érdekvédelmi munka a rendszerváltás óta eltelt időszakban jelentősen, sőt alapvetően megváltozott. A rendszerváltáskor kialakult demokratizálódó politikai környezet kedvezett a szakszervezeti mozgalom újraébredésének, de ugyanakkor elaprózódáshoz is vezetett. Ez és az államszocializmusban a szakszervezettel (SZOT) szemben kialakult erős bizalmi válság árnyéka részben különböző ideológiák és politikai pártok felé hajtották a szakszervezeteket. A hamarosan kialakuló konföderációs szerveződés sem szüntette meg ezeket a problémákat, sőt bizonyos területeken nehezítette az ellentmondások feloldását. Az egyes ágazati szakszervezetek között és a konföderációk között, sőt azokon belül is kialakuló rivalizáció akadályozta/akadályozza az együttműködést, az egységes fellépést. Az aktuális kormányok ezt a helyzetet rendre ki is használták, ami az érdekegyeztetés kiüresítésével az érdekvédelem meggyengüléséhez vezetett. A konföderációk egyesítését célzó kezdeményezések többször felbukkantak, de rendre elhaltak, nem eredményeztek döntő változást. Az ideológiai, politikai kötődések és a személyi ellentétek akadályozzák a munkavállalók érdekeinek erős, egységes és hatékony képviseletét.

A helyzetet csak súlyosbítja, hogy az alacsony társadalmi támogatottság mellett a szervezettség is csökken. A szakszervezeti tisztségviselők általában az idősebbek közül kerülnek ki, az utánpótlást jelentő fiatal generációk, a pályakezdők ma már másképp szocializálódtak, megváltozott a közösségről, a szolidaritásról, a munkakapcsolatokról alkotott képük.

A jogszabályi környezet változása is kedvezőtlen irányba befolyásolja a szakszervezetek működését. Több lépésben is csökkent az egyetemi autonómia (kancellár, konzisztórium), korlátozták a szakszervezeti munkát (szakszervezetek besorolása a civil szervezetek közé, sztrájk törvény, gyülekezési törvény, rabszolga törvény). Ráadásul a kormányzati tevékenységben és a közvéleményben sem került az őt megillető helyre az oktatás és a tudományosság.

Mindez a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezetét (FDSZ) is sújtja. Taglétszámunk folyamatosan csökken, az aktív szakszervezeti tagok inkább az idősebbek közül kerülnek ki, a fiatalabbak számára nehéz vonzóvá tenni a szakszervezeti tagságot. A felsőoktatási intézményekben átalakult az alkalmazási struktúra: különösen a kutatási feladatkörökben növekszik a határozott, gyakran rövid idejű szerződések aránya, egyre több feladatot (pl. portaszolgálat, takarítás) kiszerveznek az intézmények, néhány területen jelentős a fluktuáció, a minősítést szerző fiatal kutatók gyakran keresnek (és találnak) kedvezőbb állást. A felsőoktatási intézmények jelentős része finanszírozási gondokkal küzd, általánosan elfogadott megállapítás, hogy a magyar felsőoktatás (és általában az oktatás területe) alulfinanszírozott. Ez befolyásolja az intézmények oktatási és képzési portfólióját, a kifizethető béreken keresztül kihatással van a minőségbiztosításra, nehezíti a szakmai tapasztalat, a minőségi munka elismerését, akadályozza az érdemi differenciált bérezés megvalósítását, csapást jelent a pálya megtartó képességére és az utánpótlás biztosítására egyaránt.

Új kihívásokként jelentkeznek a fenntartói struktúra átalakítása, az akadémiai intézményi szervezet működésének felforgatása, a pályázati rendszer átalakítása.

Az FDSZ előtt álló kihívásokra ebben a kedvezőtlen társadalmi, politikai, jogi és anyagi erőterben kell megtalálni a válaszokat.

E vezetői munkaterv nem tartalmaz varázsütésre működő megoldásokat és válaszokat, de hitem szerint tartalmazza a hozzájuk vezető utat!

NYITOTT KÖZÖSSÉG

A munkaterv vezérmotívumai a nyitás és a közösségteremtés. Az FDSZ jelenleg – véleményem szerint – túl zártan működik, intézményi szervezetei természetesen a lokális, munkahelyi szintű szakszervezeti munka letéteményesei, azonban izoláltságuk okán ágazati szinten nem mutatnak kellő erélyt a közös érdekek képviseletében. Az elnökség működési modellje erősen az elnök és az alelnökökre koncentrálja a feladatokat.

Nyitni kell!

Át kell alakítani az Elnökség, végeredményben az FDSZ mint ágazati szintű szakszervezet működését.

Az Elnökség munkáját a kollektív vezetés felé kell elmozdítani. Meg kell határozni az intézményi és országos szintű feladatköröket. A pontosan megfogalmazott feladatokra meg kell találni a megfelelő embert, részben tehermentesítve az elnököt és az alelnököket, másrészt olyan helyzetet teremtve, amelyben a legfontosabb teendőkre fókuszálhatnak. A feladatok teljesítéséhez erőforrásokat kell biztosítani.

Az FDSZ tagságának szakmai sokoldalúságából fakadó lehetőséget kihasználva, a definiált feladatkörökhöz igazodva ki kell alakítani egy szakértői kört, amely egyrészt döntés előkészítő szerepkörben, másrészt váratlan helyzetekben gyors reagálású csoportként tudja támogatni az Elnökség munkáját.

Rugalmasabban kell alakítani az Elnökség kapcsolattartását. Az elnökségi üléseken kívül rendszeres konzultációkat szervezve (pl.: konferenciahívásokkal, Skype kapcsolattal) biztosítható a megfelelő információcsere és a véleményformálás lehetősége.

Minél hamarabb meg kell valósítani a fiatalítást. Erre megoldást kínálhat az ifjúsági tagozat munkájában aktívan részt vevő kollégák bevonása az elnökség munkájába.

Meg kell találni a módját a társintézményi szervezetek szorosabb együttműködésének, a szervezeti élet felpozícionálásának, melyben alkalom nyílik a tagság véleményének kikérésére és megismerésére az elnökség számára is. Eszközei lehetnek a fórumok, tematikus vitaestek, közös programok szervezése, fogadóórák a sérelmek, panaszok és javaslatok felmérésére, „szomszédvár”-látogatás, országjárás.

Meg kell erősíteni a tagozatokat. Az Elnökségnek nagyobb figyelmet kell fordítania a tagozatok munkájára, specifikus problémáik megismerésére, munkakapcsolatot kell tartania az évenkénti tagozati ülések közötti időszakban is.

Támogatni kell az intézményi szervezetek tagtoborzó tevékenységét, pl. a vezetőség vagy társintézményi vezetők részvételével, rendezvények támogatásával.

Tudásbázist kell kialakítani, mely két oldalról építhető. Az elnökség vezetésével olyan fogalomtárat és információs bázist kell kialakítani, amely segíti a szakszervezeti tisztségviselőket és tagságunknak is a

szakszervezeti munka során felmerülő kifejezések helyes és egységes értelmezésében, használatában. Tagságunk tapasztalataival, az intézményi szervezetektől kapott helyi, a fenntartótól származó ágazati adatokkal kiegészítve olyan erőforrást alakíthatunk ki, amely új lehetőségeket nyitna a döntések előkészítésben és az önálló javaslatok megalkotásában.

Külön munkacsoportnak kell foglalkoznia a fenntartói struktúra tervezett átalakításának lehetőségével, veszélyeivel. Figyelemmel kell követni az átalakulás folyamatát (pl. Corvinus), különös tekintettel a közalkalmazotti vívmányok csorbítatlanságára, az érdekvédelmi szervezetek (szakszervezet, Közalkalmazotti Tanács) képviselőinek és az információhoz jutásuk biztosítására, a dolgozók bérezésének alakulására.

Nyitni kell! Meg kell állítani társadalmi elszigetelődésünket.

Új, modern, a fiatalok figyelmét is felkeltő elemekből álló arculatot kell kialakítani. Növelni kell a média megjelenések számát és hatékonyságát. Ehhez egyrészt médiszakember közreműködésére, másrészt megfelelő tartalomra és megfelelő újságírói kapcsolatrendszerre van szükség. Céltudatosabban meg kell tervezni a demonstrációkon történő szerepvállalásunkat.

Erősíteni kell a kapcsolatunkat a társzervezetekkel. Tartalommal kell megtölteni az együttműködési megállapodásokat (MRK, HÖOK), melyekre alapozott munka hozzájárulhat a saját kezdeményezések megerősítéséhez, különösen az MRK együttműködésére számíthatunk a bérhelyzet jobbítására tett erőfeszítéseinkben. Kitüntetett figyelmet kell fordítani a potenciális utánpótlást jelentő Doktoranduszok Országos Szövetsége által felvetett problémák megértésére és az érdekvédelmi együttműködésre.

Kiaknázatlan terület az akadémiai területtel való szorosabb együttműködés lehetősége. Új területet nyithat működési területünk kiterjesztése a nem állami egyetemeken, a magán vagy alapítványi fenntartású és az egyházi intézményekben új tagszervezetek szervezése.

A magyar szakszervezeti mozgalom elemi érdeke, hogy olyan érdekérvényesítési koncentráció induljon meg, amelynek eredményeképpen csökken az egy szakterületen/ágazatban működő szakszervezetek száma, csökken a konföderációk száma. A munkáltatókkal és a kormánnyal szemben ez teremthetné meg a vitás kérdések megnyugtató rendezését, a munkavállalói érdekek hatékony képviselőjét. Az FDSZ-nek törekedni kell a közalkalmazotti területen dolgozó szakszervezetek tevékenysége eredményes egyeztetésére, az együttes fellépés elérésére.

Nyitni kell! Legyen proaktív az FDSZ!

Az érdekegyeztetés már régóta kiüresedett, tényleges, érdemi tárgyalásokra elvétve került sor, akkor is félhivatalosan. Az oktatásnak nincs önálló minisztériumi szintű képviselője a kormányzatban belül, ráadásul a legutóbbi választásokat követően a felsőoktatási fenntartói struktúrát még átláthatatlannabbá tették. A hivatalos fórumok (FKA, FÉT, OKÉT stb.) összehívására ritkán kerül sor, legtöbbször akkor sincs felhatalmazással bíró kormányzati képviselő jelen az üléseken.

Ha nincs lehetőség a formális érdekegyeztetés csatornáit használni, az internet, a média közvetítésével kell a közvéleményt tájékoztatni a kialakult helyzetről és felmutatni javaslatainkat.

Le kell tennünk a minisztérium asztalára egy javaslatot az ágazati kollektív szerződés megteremtését biztosító jogszabály módosításáról.

A magyar felsőoktatás alulfinanszírozott. Az intézmények alapműködésének, a dolgozói bérek fedezetének biztosítására hatalmas hallgatói létszámmal kell dolgozni. Az elmúlt években állandóan átszabott pályázati források bizonytalan feltételeket teremtettek. Hiányzik a kiszámítható, a működési feltételeket hosszú távon is garantáló finanszírozási rendszer.

Ennek egyik következménye a felsőoktatási dolgozók bérezésének méltatlanul alacsony szintje. Az FDSZ tegye nyilvánossá bérrendezési elképzeléseit, alternatív javaslatait. Az oktatás/kutatást támogatói munkakörben követeljünk felsőoktatási bértáblát, de legalább felsőoktatási bérpótlék-rendszert, mellyel helyre lehet állítani a felhalmozott szakmai tudást és tapasztalatot elismerő, a differenciált bérezést garantáló forrásbiztosítást.

Az oktatói bértáblában a kezdő bért az egyetemi tanár 1 fizetési fokozat legalább 50%-ra emeljék fel, összege ne legyen alacsonyabb a nemzetgazdasági átlagnál. Az egyetemi tanár 1 garantált bérét.

Vezessék be a diplomás bérminimumot és egy megfelelő (pl. 3-szoros) szorzóval kössék hozzá az egyetemi tanár 1 bérét.

Az FDSZ egyedi helyzetben lévő tagjai a gyakorlóiskolák dolgozói. Életpálya rendszerük és bérezésük rendezetlen, szakmai és fenntartói felügyeletük kétarcú. Fontos, hogy érdekeik ellátását felvállalja az FDSZ.

Nyitni kell! Rugalmasabb gazdálkodást!

Az FDSZ gazdálkodása az utóbbi években a veszteségesség határán mozgott. A taglétszám csökkenését épp ellensúlyozni tudta a 2016–2018-as bérnövekedés hatása. A gazdasági feltételek változása (kamatkörnyezet, befektetési lehetőségek) is nehezíti egyensúlyi költségvetés fenntartását.

Az FDSZ bevételeit elsősorban a taglétszám növelésével érhetjük el. Hozzájárulhat a felsőoktatásban dolgozók remélt bérnövekedése is. További lehetőség az FDSZ profiljának megfelelő pályázati tevékenység felvállalása.

A kiadások oldalán nincs nagy mozgástér, viszont a székházzal műszaki állapotának alakulása, a kényszerű felújítási költségek a székhellyel kapcsolatos alternatívák felkutatását és értékelését teszik szükségessé.

Nyitni kell! Az érdekvédelmi területek szélesebb értelmezését!

Az FDSZ mint szakszervezet a bérezési kérdések mellett a dolgozók munkakörülményeinek/munkafeltételeinek javítására is törekszik. Ennek letéteményesei elsősorban az intézményi szervezetek, hagyományos területei a munkavédelem, az egészséges munkahelyhez való jog biztosítása, a baleset- és tűzvédelem, az ergonomikus eszközök és bútorok használata, a megfelelő világítás, légszennyezés ...

Azonban számos vetülete van a felsőoktatási munkának, amely csak a munkakörülmények tág értelmezésében kerül a látóterünkbe. Ilyenek pl.: a rendszeres túlmunka, a fluktuáció hatása, az állandó átszervezések és általában a munkahelyi stressz, oktatók/kutatók és a támogató munkakörben dolgozók rossz létszám aránya, az adminisztratív terhek növekedése, a kötelező oktatási óraszám, az oktatási tevékenységek elismerése (hiánya) a munkavállaló értékelésekor, kinevezések visszatartása, az új oktatási kihívásoknak való megfelelés, a fiatal munkavállalók

munkakörülményei, a családbarát munkahelyi környezet kialakítása, a nyugdíjazás körülményei. És még folytatni lehetne a sort, mint pl. a fogyatékkal élők támogatása, az esélyegyenlőség biztosítása ...

Számos terület mutatkozik, amelyekkel a korábbi években nem foglalkoztunk. Az elnökségi munka sikeres átalakítása, kiszélesítése megteremtheti a feltételeit annak, hogy a dolgozók mentális állapotát befolyásoló munkakörülményekkel kapcsolatban is állást foglaljunk.

Hiszek abban, hogy a nyitás a vezetőségi munkában, a szervezeti életben, a kommunikációban, a médiában hozzájárul ahhoz, hogy több és több tagtársunk vegyen részt az FDSZ feladatainak ellátásában, elindítja egy közös gondolkodáson alapuló közösség országos szinten történő összekovácsolódását.

Budapest, 2019. május 6.

Pálfia Zsolt