Dolgozói érdekképviselet a PTE-n

A TDDSZ PTE kérdőívének eredményei és az Alkalmazotti Tanács-választás szempontjából releváns következtetései

2026. november 5–13.| 80 beküldött válasz |79 elemzett kitöltés | kiküldve 750 főnek levelezési listára| kb. 11 %-os részvétel

Vezetői összefoglaló

- Az Alkalmazotti Tanács szerepét 58 válaszadó (73,4%) nem vagy alig ismeri; mindössze egy fő állította, hogy jól ismeri a feladatait és jogköreit.
- A dolgozók döntés előtti meghallgatását 51 válaszadó (64,6%) nem tartja jellemzőnek. Ezzel szemben 52 fő (65,8%) bízik abban, hogy az érdekképviselet képes eredményt elérni.
- 36 válaszadó (45,6%) tart a dolgozói érdekek melletti kiállás hátrányos következményeitől. Ez a vélt kockázat a biztonságos részvétel kérdését is napirendre helyezi.
- A bérezés a legerősebb prioritás (78/79 fő fontosnak tartja). A juttatások, a munkaterhelés, a méltányosság és a munkaidő is 89% feletti támogatottságú ügyek.
- A fórumon biztosan 26 fő (32,9%), talán további 44 fő (55,7%) venne részt. Ez mozgósítási lehetőség, de a „talán" nem tekinthető biztos részvételi szándéknak.

1. Adatbázis és értelmezési keretek

A kérdőívet egy körülbelül 750 PTE-s munkavállalót elérő levelezőlistán keresztül terjesztettük. A kérdőívre 80 válasz érkezett; egy azonos névvel és e-mail-címmel azonosítható ismételt kitöltésből a későbbit tartottuk meg. Az elemzés 79 kitöltést tartalmaz. Az egyes kérdéseknél a hiányzó válaszok miatt az érvényes n eltérhet. A kérdőív önkéntes, nem valószínűségi mintavételű, nem reprezentatív felmérés. A megállapítások kizárólag a válaszadók véleményét tükrözik, és nem általánosíthatók a teljes PTE-s munkavállalói körre. Az anonim válaszok egyediségét technikailag nem lehet teljes bizonyossággal ellenőrizni. Az 5 fokú egyetértési skálán az „1–2" az elutasítást, a „4–5" az egyetértést jelzi. A fontossági kérdéseknél az „inkább fontos" és „teljes mértékben fontos" kategóriát összegezzük; a teljes eloszlást is közöljük. A „nem tudom megítélni" válaszokat nem tekintjük középértéknek.

2. Az AT ismertsége

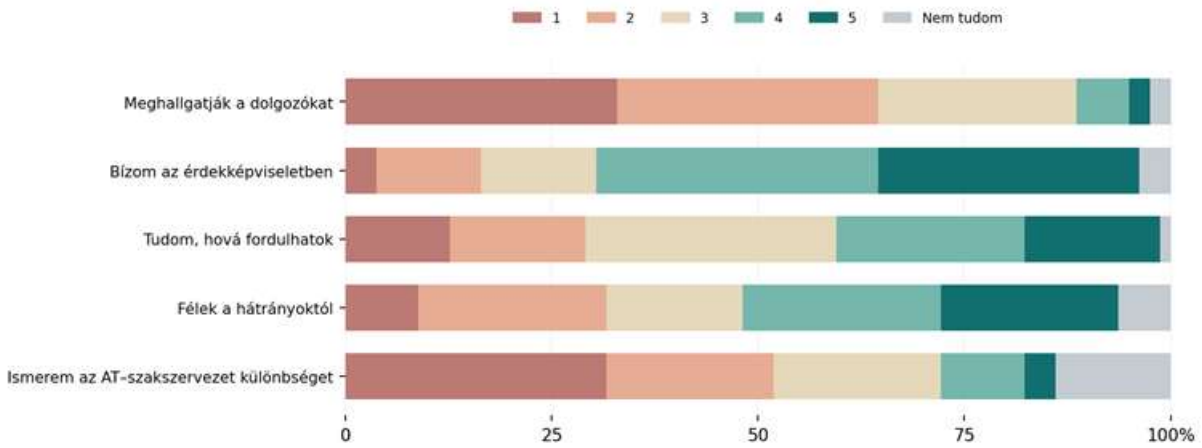
Válasz	Fő	Az összes kitöltés %
Hallotam róla, de nem igazán tudom, mi a szerepe	35	44,3%

Nem tudom, mi az az Alkalmazotti Tanács	23	29,1%
Nagyjából tudom, mi a szerepe	20	25,3%
Igen, jól ismerem a feladait és jogköreit	1	1,3%

Az AT ismertsége a válaszadók körében különösen alacsony. Ez nem minősíti önmagában a Tanács jogszerű működését vagy teljesítményét, viszont tájékoztatási és elszámoltathatósági hiányra utalhat a válaszadók szemszögéből.

A „milyen ügy kapcsán hallott róla?" nyitott kérdésre 40 válasz érkezett. A visszatérő említések: AT-választás és jelöltek, home office, körlevelek/beszámolók, bérek és juttatások, szenátusi képviselet. Az egyedi, sokszor egyszavas válaszok miatt itt nem állítunk elő bizonytalan témagyakorisági százalékokat.

3. Dolgozói beleszólás, bizalom és félelem



Az ábrán az 1–5 skála teljes eloszlása és a „nem tudom megítélni" kategória látható; az arányok az összes 79 kitöltésre vonatkoznak.

3.1. A PTE-n meghallgatják a dolgozók véleményét az őket érintő döntések előtt.

1 – egyáltalán nem	2 – inkább nem	3 – részben	4 – inkább igen	5 – teljesen	Nem tudom
26 (32,9%)	25 (31,6%)	19 (24,1%)	5 (6,3%)	2 (2,5%)	2 (2,5%)

1–2: 51 fő (64,6%); 4–5: 7 fő (8,9%); átlag az érvényes skálaválaszok körében: 2.12/5 (n=77).

3.2. Bízom abban, hogy a dolgozói érdekképviselet képes eredményeket elérni a PTE-n.

1 – egyáltalán nem	2 – inkább nem	3 – részben	4 – inkább igen	5 – teljesen	Nem tudom
3 (3,8%)	10 (12,7%)	11 (13,9%)	27 (34,2%)	25 (31,6%)	3 (3,8%)

1–2: 13 fő (16,5%); 4–5: 52 fő (65,8%); átlag az érvényes skálaválaszok körében: 3.80/5 (n=76).

3.3. Ha munkahelyi problémám lenne, tudnám, kihez fordulhatok segítségért.

1 – egyáltalán nem	2 – inkább nem	3 – részben	4 – inkább igen	5 – teljesen	Nem tudom
10 (12,7%)	13 (16,5%)	24 (30,4%)	18 (22,8%)	13 (16,5%)	1 (1,3%)

1–2: 23 fő (29,1%); 4–5: 31 fő (39,2%); átlag az érvényes skálaválaszok körében: 3.14/5 (n=78).

3.4. Tartok attól, hogy hátrányom származhat abból, ha kiállok a dolgozói érdekekért.

1 – egyáltalán nem	2 – inkább nem	3 – részben	4 – inkább igen	5 – teljesen	Nem tudom
7 (8,9%)	18 (22,8%)	13 (16,5%)	19 (24,1%)	17 (21,5%)	5 (6,3%)

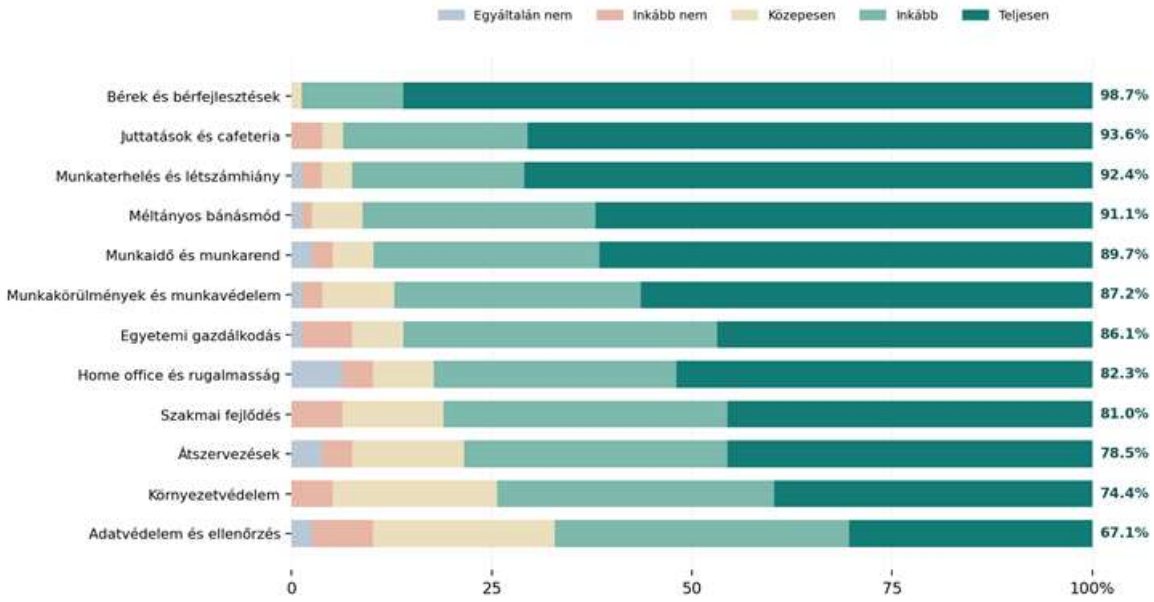
1–2: 25 fő (31,6%); 4–5: 36 fő (45,6%); átlag az érvényes skálaválaszok körében: 3.28/5 (n=74).

3.5. Tudom, mi a különbség az Alkalmazotti Tanács és a szakszervezetek feladata között.

1 – egyáltalán nem	2 – inkább nem	3 – részben	4 – inkább igen	5 – teljesen	Nem tudom
25 (31,6%)	16 (20,3%)	16 (20,3%)	8 (10,1%)	3 (3,8%)	11 (13,9%)

1–2: 41 fő (51,9%); 4–5: 11 fő (13,9%); átlag az érvényes skálaválaszok körében: 2.24/5 (n=68).

4. Munkahelyi ügyek teljes fontossági rangsora



Az ábra a teljes öt kategóriát mutatja; jobbra az „inkább fontos” és „teljes mértékben fontos” összege. Az alábbi táblázat a kevésbé fontosnak tartott ügyeket és a köztes válaszokat is láthatóvá teszi.

Ügy (rangsor)	n	Nem fontos[1]	Közepes	Fontos[2]	Fontos %

Bérek és bérfejlesztések	79	0	1	78	98,7%
Juttatások és cafeteria	78	3	2	73	93,6%
Munkaterhelés és létszámhiány	79	3	3	73	92,4%
Méltányos bánásmód	79	2	5	72	91,1%
Munkaidő és munkarend	78	4	4	70	89,7%
Munkakörülmények és munkavédelem	78	3	7	68	87,2%
Egyetemi gazdálkodás	79	6	5	68	86,1%
Home office és rugalmasság	79	8	6	65	82,3%
Szakmai fejlődés	79	5	10	64	81,0%
Átszervezések	79	6	11	62	78,5%
Környezetvédelem	78	4	16	58	74,4%
Adatvédelem és ellenőrzés	79	8	18	53	67,1%

[1] „Egyáltalán nem fontos” + „inkább nem fontos”. [2] „Inkább fontos” + „teljes mértékben fontos”. A százalékok kérdésenkénti érvényes válaszokhoz viszonyítanak (n = 78–79).

5. Valamennyi fontossági válaszkategória – pontos darabszámok

Ügy	n	Egyáltalán nem	Inkább nem	Közepesen	Inkább	Teljesen
Bérek és bérfejlesztések	79	0	0	1	10	68
Home office és rugalmasság	79	5	3	6	24	41
Munkaidő és munkarend	78	2	2	4	22	48
Munkaterhelés és létszámhiány	79	1	2	3	17	56
Átszervezések	79	3	3	11	26	36

Munkakörülmények és munkavédelem	78	1	2	7	24	44
Szakmai fejlődés	79	0	5	10	28	36
Méltányos bánásmód	79	1	1	5	23	49
Adatvédelem és ellenőrzés	79	2	6	18	29	24
Egyetemi gazdálkodás	79	1	5	5	31	37
Juttatások és cafeteria	78	0	3	2	18	55
Környezetvédelem	78	0	4	16	27	31

6. A kevésbé hangsúlyos ügyek értelmezése

Home office és rugalmasság: 8 fő (10,1%) nem tartja fontosnak, 6 fő (7,6%) közepesen fontosnak, miközben 65 fő (82,3%) fontosnak tartja.

Adatvédelem és ellenőrzés: 8 fő (10,1%) nem tartja fontosnak, 18 fő (22,8%) közepesen fontosnak, miközben 53 fő (67,1%) fontosnak tartja.

Egyetemi gazdálkodás: 6 fő (7,6%) nem tartja fontosnak, 5 fő (6,3%) közepesen fontosnak, miközben 68 fő (86,1%) fontosnak tartja.

Átszervezések: 6 fő (7,6%) nem tartja fontosnak, 11 fő (13,9%) közepesen fontosnak, miközben 62 fő (78,5%) fontosnak tartja.

Szakmai fejlődés: 5 fő (6,3%) nem tartja fontosnak, 10 fő (12,7%) közepesen fontosnak, miközben 64 fő (81,0%) fontosnak tartja.

Munkaidő és munkarend: 4 fő (5,1%) nem tartja fontosnak, 4 fő (5,1%) közepesen fontosnak, miközben 70 fő (89,7%) fontosnak tartja.

Fontos: a relatíve hátrébb rangsorolt témák nem „érdektelenek”. Például az adatvédelem vagy a környezetvédelem is többségi támogatást kapott. A rangsor a témák relatív súlyát mutatja ebben a válaszadói körben, nem az ügyek jogi vagy erkölcsi jelentőségét.

7. Szöveges válaszok – visszatérő mintázatok

A változtatást kérő nyitott kérdésre 65 kitöltő válaszolt. Az alábbi összegzés kvalitatív, átfedő témacsoportokból áll; a válaszok rövidek és több témát is érinthetnek. A témákhoz ezért nem rendelünk látszólag pontos, kizárólagos százalékokat.

- **Bérfelzárkóztatás és transzparens bérstruktúra:** Azonos munkakör – azonos bér, karok közötti egyenlőtlenségek, adminisztratív és oktatást segítő munkakörök, béremelési elvek átláthatósága.
- **Munkaterhelés és munkaszervezés:** Feladatelosztás, túlmunka, párhuzamos adminisztráció, teljesítményértékelési és kötelező képzési terhek, munkaköri tisztázás.
- **Rugalmas munkavégzés:** Egységes home office-elvárások, különösen az adminisztratív munkakörök és a nyári jelenlét tekintetében.
- **Méltányosság, vezetői kultúra:** Tisztelet és megbecsülés, lekezelő hangnem kifogásolása, kivételezés csökkentése, a nem oktató dolgozók szavának erősítése.
- **Érdemi részvétel és kommunikáció:** Átlátható döntéshozatal, alulról felfelé működő jelzőcsatornák, erősebb érdekképviselet, információk hozzáférhető közzététele.

8. Fórum és további tájékoztatás

Részt vennél a nyílt dolgozói fórumon?

Válasz	Fő	Érvényes válaszok %
Talán	44	55,7%
Igen	26	32,9%
Nem	9	11,4%

Érvényes válaszok: n=79; hiányzó: 0.

Szeretnél további értesítést?

Válasz	Fő	Érvényes válaszok %
Igen, szeretnék	58	75,3%
Nem, köszönöm	19	24,7%

Érvényes válaszok: n=77; hiányzó: 2.

9. AT-választás előtti felhasználás: adat és javaslat elkülönítése

Az adatok alapján a szakszervezeti tagokból álló jelölti csapat számára megfogalmazható, nyilvánosan is számon kérhető képviseleti vállalások (ezek javaslatok, nem kérdőívben megszavazott döntések):

- Nyilvános AT-munkaterv, rendszeres, közérthető beszámoló, elérhető képviselők és egyértelmű dolgozói ügybejelentési csatorna.
- A béremelési és juttatási elvek átláthatóságának képviselete, a karok és munkakörök közötti indokolatlan eltérések feltárásának kezdeményezése.
- Érdemi, döntés előtti konzultáció szorgalmazása az AT hatáskörébe tartozó munkavállalói ügyekben, a dolgozói visszajelzések dokumentált becsatornázása.
- Kockázatmentes, bizalmas jelzési és panaszkezelési lehetőségek szorgalmazása, különös tekintettel a retorziótól tartó válaszadókra.

- Rugalmas munkavégzés, munkaterhelés, adminisztráció és méltányos bánásmód kezelése rendszeres, nyilvánosan követhető napirenddel.

Az AT és a szakszervezet külön intézmény, eltérő jogokkal és kötelezettségekkel. A szakszervezeti tagságú AT-jelöltek képviselhetnek átláthatósági és részvételi célokat, de megválasztásuk után az AT feladata a munkavállalók egészének képviselete. A jelölési jogosultságot, választási eljárást, konkrét AT-jogköröket és a munkahelyi szabályozást a kampány előtt külön jogi ellenőrzéssel kell egyeztetni.

10. Rövid, átadható következtetés

A felmérés fő üzenete nem csupán az, hogy a dolgozók béremelést szeretnének. A válaszadók a dolgozói beleszólás és a képviselet láthatóságának hiányát is jelzik, miközben többségük bízik a kollektív érdekképviselet eredményességében. Egy átlátható, elérhető és elszámoltatható Alkalmazotti Tanács ezért érdemi intézményi választ adhatna az azonosított képviseleti szükségletekre.