

Magyar Tudományos Akadémia
Politikai Tudományok Intézete

TBDSZ

Írta

**Tóth András Ph D tudományos főmunkatárs,
Szathmári Zsuzsa, külső munkatárs**



**"Együtt erősebbek vagyunk!" - Szervezetfejlesztés, valamint kollektív szerződéssel való lefedettség
növelése az ÉSZT szervezési köréhez tartozó egyes munkahelyeken" című,**

TÁMOP-2.5.1-07/1-2008-0139 jelű pályázat

Kutatásvezető: Bódi Ferenc Ph D

2010

<u>A TBDSZ.....</u>	<u>3</u>
<u>Szakszervezetek és Érdekvédelem Magyarországon.....</u>	<u>3</u>
<u>A szakszervezetek kialakulásának és fejlődésének rövid története Európában</u>	<u>4</u>
<u>1. A szakegyletek korszaka</u>	<u>4</u>
<u>2. A szakszervezetek megjelenése a XIX. század közepén.....</u>	<u>8</u>
<u>Az európai szociális modell születése.....</u>	<u>12</u>
<u>A szakszervezetek szerepe a piaccgazdaságban</u>	<u>15</u>
<u>A szakszervezetek felépítése, működésük alapvető elvei, szabályai, típusaik (6-8 old.)</u>	<u>21</u>
<u>Szakszervezetek és munkaügyi kapcsolatok.....</u>	<u>24</u>
<u>A jelenlegi szakszervezeti struktúra és jellemzői Magyarországon, a konföderációk szerepe, befolyásuk a munka világát érintő döntésekben</u>	<u>29</u>
<u>Az empirikus kutatás folyamata.....</u>	<u>36</u>
<u>A válaszadók főbb jellemzői, életútja és családi háttére.....</u>	<u>37</u>
<u>JELENLEGI MUNKAERŐ-PIACI HELYZET, MUNKAKÖRÜLMÉNYEK, TERVEK.....</u>	<u>37</u>
<u>Jövedelem, megélhetés.....</u>	<u>39</u>
<u>munkahelyi elégedettség.....</u>	<u>40</u>
<u>nők és fiatalok esélyegyenlősége.....</u>	<u>42</u>
<u>Szakszervezeti tagság motívumai.....</u>	<u>44</u>
<u>Szakszervezet tevékenységére vonatkozó kijelentésekkel való egyetértés.....</u>	<u>46</u>
<u>Munkahelyi érdekvédelem.....</u>	<u>48</u>

<u>A szakszervezettől való távolmaradás motívumai.....</u>	<u>52</u>
<u>A Szakszervezet által biztosított szolgáltatások igénybevétele.....</u>	<u>54</u>
<u>Az igénybe vett szolgáltatásokkal való elégedettség.....</u>	<u>56</u>
<u>Illetményrendszerrel, teljesítményértékeléssel való elégedettség.....</u>	<u>58</u>
<u>Szabályzatok ismerete.....</u>	<u>60</u>
<u>Továbbképzések.....</u>	<u>61</u>
<u>A félig struktúrált interjúk tanulságai.....</u>	<u>61</u>
<u>Összegzés</u>	<u>69</u>
<u>Összefoglalás.....</u>	<u>69</u>
<u>A munkavállalók érdekvédelme – a szakszervezet.....</u>	<u>73</u>
<u>Milyen eszközökkel lehetne hatékonyabbá tenni a TBDSZ érdekvédelmi és tag szervező munkáját?.....</u>	<u>75</u>

A TBDSZ

SZAKSZERVEZETEK ÉS ÉRDEKVÉDELEM MAGYARORSZÁGON

Több mint száz éve játszanak a szakszervezetek meghatározó szerepet a magyar társadalomban, s Európában is. A szakszervezetek hatalmas munkát végeztek a piac kényének kedvének kiszolgáltató munkavállalók életének biztonságosabbá tételében, a munkavállalók jogainak elérésében, azért, hogy a munkáltató önkénye helyett a munkajog szabályozza a munkaviszonyt, napi nyolc óra a törvényes munkaidő, s hogy a munkahelyeken legyenek demokratikus intézmények, amelyek biztosítják a munkavállalók beleszólását az életüket érintő kérdésekbe. A szakszervezetek óriási energiát fordítottak a munkavállalók kulturális neveléséért a múltban, s jelenleg is hatalmas összegeket költenek szociális segélyekre, amelyek segítik a napról napra megélő munkavállalókat váratlan helyzetek kivédésében. A szakszervezetek

évszázados harca megváltoztatta munkavállalók helyzetét nemcsak a gyárakban és a munkahelyeken, hanem a társadalomban. Az, hogy ma demokrácia, általános és egyenlő választójog, munkavállalók érdekeit védő törvényhozás, szociálpolitika és jóléti állam van az elválaszthatatlan a szakszervezetek fellépésétől és küzdelmétől a munkavállalók emberi és állampolgári jogaiért. A szakszervezetek fellépése nélkül az egyén, a munkavállaló képtelen lett volna mindezt elérni a munkáltatókkal és az úri vezetőréteg által irányított állammal szemben.

Szociális Európa, aminek ma már Magyarország is részese nem jött volna létre szakszervezetek nélkül, s ma is elképzelhetetlen a szakszervezetek nélkül. A szakszervezetek több évszázados, a munkáltatókkal és az állammal vívott hosszú küzdelem eredményeképpen érték el azt, ami szociális európai modell jelent.

Szerencsés társadalmakban, sikerült megtalálni a kompromisszumot a munkavállalók jogos követeléseit és a munkáltatók érdekei között. Ezekben az országokban a munkavállalók jogokat szereztek és demokratikus intézmények jöttek létre, hogy megtalálják az érdekek ellentétek békés, tárgyalásos úton való megoldásának útját. Ez az európai szociális modell lényege, amelyhez Magyarország is csatlakozott a rendszerváltás után.

Szakszervezetek szerepe, ereje, a munkáltatókkal és az állammal való viszonya ma is meghatározó tényezője annak, hogy egy ország politikája mennyire munkavállaló barát és demokratikus. Az idáig vezető hosszú utat ismerteti ez a fejezet.

A SZAKSZERVEZETEK KIALAKULÁSÁNAK ÉS FEJLŐDÉSÉNEK RÖVID TÖRTÉNETE EURÓPÁBAN

1. A SZAKEGYLETEK KORSZAKA

A szakszervezetek akkor jelentek meg a történelem színpadán, amikor a feudális társadalmat felváltotta a piacgazdaság, a kapitalizmus Európában. A feudális társadalom nem ismerte, vagy alig ismerte a versenyt, a jövedelem és a hatékonyság növelése érdekében mindenkin és mindenén átgázoló piac hatalmát az ember felett. A hagyományos társadalom a megszokás erejével és merev szabályokkal korlátozta a piacot és a versenyt. Lassan változó, apró lépésekben fejlődő, a megszokott életstílust, biztonságot és életszínvonalat védő társadalom volt. A kis és zárt közösségekben élő emberek egymáshoz való viszonyát a kölcsönös segítség, a közösség együttélési szabályainak betartása jellemezte. A piac és a verseny hiánya azt jelentette, hogy az egyén közösségben elfoglalt helye biztos volt, s bizton számíthatott arra, hogy leszármazottai is ugyanazt a helyet foglalhatják el.

Az ipar területén a céhrendszer garantálta a piac korlátozását a feudális kor városaiban. A szakmai alapon szerveződő céhek szabályai határozták meg a munkaviszony legfontosabb elemeit, a béreket és juttatásokat, a munkafolyamat szabályait. A céhes szabályok eltörlésével a termelés és munkavégzés szabályainak liberalizálásával új világ kezdődött az ipari munka világában. Megjelent a piac, a verseny. Az emberből munkaerő lett, piacon adható vehető, a piac ingadozásainak kiszolgáltatott áru. Az ember biztonságát és az élet kiszámíthatóságát védő szabályokat, a biztos megélhetést a bizonytalanság, a piac farkastörvényei, a munkáltató kényének és kedvének való kiszolgáltatottság váltotta fel. Egy olyan korban váltak a munkavállalók kiszolgáltatottá, amikor az államok még nem voltak demokráciák. A kormányok nem függtek a választók akaratától, vagy ha igen, akkor csak a vagyonos embereknek volt választójoguk. Az állam a vagyonosok oldalán állt, s alig törődött a nép szenvedéseivel. Alig voltak törvények, amelyek védték volna a munkavállalókat és korlátozta volna a kiszolgáltatottságukat. Ebben a történelmi helyzetben születtek meg a szakszervezetek. Céljuk az volt, hogy megpróbálják visszaállítani a régi biztonságot, biztosítani a tisztességes megélhetést és elérni azt, hogy az állam jogszabályokkal védje a munkavállalókat. Ezzel kezdődött el az évszázados küzdelem, ami elvezetett ahhoz, hogy a munkáltatóknak figyelemmel kell lennie munkavállalókra, megszülettek a munkavállalók jogait biztosító törvények, kialakult társadalom biztosítás és a jóléti állam, vagyis mindaz amit ma az európai szociális modell fogalma alatt értünk.

Európában a céhes szabályok eltörlésére először Angliában került sor a XVIII. Század végén. Anglia példáját követték Európa többi országai is, amelyek a XIX. Század során sorra nyitották meg az iparban a verseny lehetőségét s szüntették meg a céhrendszert. Az első szakszervezetek a céhrendszer megszüntetését követően jelentek meg. A korabeli szakmunkások, akik korábban céhes legények voltak, voltak, már a céhek korában is fenntartottak legényegyleteket. A legényegyletek a tagjaik befizetéseiből segélyeket nyújtottak azoknak akik megszorultak vagy betegek lettek egy olyan korban amikor nem volt ingyenes orvosi ellátás és állami szociális segélyezés.

A céhszabályzatok eltörlése után a legényegyletek alakultak át az első szakszervezetekké. Azzal alakultak át szakszervezetekké, hogy már nemcsak segélyeket adtak, hanem akciókat szerveztek annak érdekében, hogy fenntartsák a munkavállalásra vonatkozó régi szabályokat. Érdekképviselői szervezetté váltak. Azt tartották elsődleges céljuknak, hogy tagjaik, mint munkavállalók érdekeit védjék a munkáltatóval szemben. Azt akarták elérni az első szakszervezetek, hogy korlátozzák a munkáltatók szabadságát, hogy ne rúghassanak ki és alkalmazhassanak új munkavállalókat tetszésük szerint, hogy betartsák a korábban kialakult béreket és munkavégzési szabályokat. Azt akarták elérni, hogy egy-egy városban az adott

szakmában az összes szakmunkásra egységesen a hagyományos munkavállalási és munkavégzési feltételek vonatkozzanak. Ezeket a céhes legényegyletekből kinövő első szakszervezeteket szakegyleteknek nevezzük. Szakegyleteknek nevezzük őket, mert csak szakmunkásokat szerveztek, s csak tagjaik érdekeiért léptek fel. Csak azzal foglalkoztak, hogy az általuk szervezett szakmában dolgozó szakmunkások biztos és jó megélhetését biztosítsák.

Az első szakegyletek a XVIII és XIX. Század fordulóján jöttek létre Angliában. Hasonló szakegyletek alakultak Európa szerte, annak nyomán, hogy sorra felbomlott a céhes rendszer a kontinens országaiban. A szakegyleteknek a legfontosabb eszközük a munkaerőpiac korlátozása volt, amelyet az alábbi módszerekkel értek el:

Azt igyekeztek elérni, hogy egy-egy munkáltató csak a szakegylet tagját alkalmazhassa, még hozzá oly módon, hogy csak a szakegylet által ajánlott közvetíthessen szakképzett munkavállalókat alkalmazhassa. A szakegylet által kiközvetített munkavállalót a szakegylet által meghatározott, s minden szakmunkás számára egységes bérek és juttatások, illetve munkavégzési feltételek elfogadásával alkalmazhatta a munkavállaló. Amennyiben egy munkáltató utcáról vett fel munkavállalót, vagy nem a szakegylet által kért feltételekkel alkalmazott egy munkavállalót, azt a munkáltatót a szakegylet bojkott alá vette, s megtiltotta tagjainak, hogy ott dolgozzanak mind addig, amíg a munkáltató nem volt hajlandó elfogadni a szakegylet feltételeit. Mivel egy-egy szakegyletnek az összes, vagy szinte az összes szakmunkás tagja volt egy-egy városban, a munkáltató bojkott alá helyezése egyet jelentett a cég ellehetetlenülésével. Igyekeztek elérni, hogy elsősorban a szakmunkások fiaii lehessenek tanoncok, s ezzel biztosítsák a generációkon keresztül átívelő biztonságot, akárcsak a régi hagyományos világban. A szakegyleti tagdíjat szociális segélyek juttatására fordították beteg és munkaképtelen tagjaik támogatása érdekében. Igyekeztek elérni, hogy a munkáltatók is befizessenek ezekbe a segély alapokba. Ezekből a közösen fenntartott segélypénztárakból fejlődött ki a társadalombiztosítás a XIX. század második felében, s vált alapjává a mai ingyenes orvosi ellátásnak és nyugdíjrendszernek.

A szakegyletek igyekeztek fenntartani a kereslet és kínálat egyensúlyát a városi munkaerőpiacon annak érdekében, hogy biztosítsák a foglalkoztatás biztonságát és a jövedelmek stabilitását. Ennek érdekében:

- Igyekeztek elérni, hogy a munkáltató csak az általa alkalmazott szakmunkások számához képest meghatározott mértékben vehessen fel tanoncokat, s azok a szokásos módon és ideig tanulják a szakmát ki.
- Válság esetén, munkanélküli segílyt adtak azon tagjaiknak, akik nem kaptak

munkát, s a fiatalabb, nőtlen szakmunkásokat arra kötelezték, hogy más városban próbáljanak munkát találni.

A szakegyletek az elitszakmunkások olyan önvédelmi szerveződései voltak, amely a hagyományos biztonságot akarták megőrizni a verseny korlátozásával, a munkahelyeken bent levők biztonsága érdekében. A szakegyletek a céhes korszakból örökölt szociális technikákat alkalmazták a piac korában. Azoknak az embereknek a vágyaiból, elvárásaiból és céljaikból építkeztek, akik a megváltozott körülmények között a régi biztonságot, a megszokott életvitelt és munkavégzési szokásokat szeretnék fenntartani. A munkaerőpiac szabályozásával, a munkaközvetítés magukhoz ragadásával, illetve a kölcsönös biztosítással próbálták megszokott, tradicionális biztonságot megőrizni és szembeszállni a piac embertelen világával, ahol az ember bármikor eldobható munkaerő és csak addig van rá szükség, amíg hasznot hajt.

De nemcsak a hagyományos biztonság megőrzéséről szólt a munkavállalók önszerveződése. A szakegyletek fontos szerepet játszottak a munkakultúra, a munkájára büszke, megbízható, autonóm, önmagát irányító, becsületes, munkáját pontosan és jól elvégző szakmunkás, és a szakmakultúra megőrzésében, fenntartásában és továbbadásában. Napjaink „jó” szakmunkás képünk is a szakegyletek öröksége.

A szakegyletek kemény küzdelmek, bojkottok és sztrájkok során érték el, hogy elfogadtatták magukat a munkáltatókkal. A szakegyletek fellépése kiváltotta a munkáltatók szervezkedését is munkáltatói szövetségekbe. Hiszen így ők is egységesen tudtak fellépni az egységes munkavállalókkal szemben. Az egy munkáltatót érintő bojkott esetén az összes munkáltató elbocsátotta a sztrájkoló szakegylet tagjait. Hatalmas, városokat és iparágakat megbénító bojkottok és ellen bojkottok addig tartottak, amíg az egyik fél ki nem éhezett annyira, hogy inkább választotta a megalkuvást. De éppen a munkáltatói szövetségek megjelenése és a hatalmas károkat okozó sztrájkok vezettek el a kollektív szerződések megjelenéséhez. A kollektív szerződések olyan írásba foglalt megállapodások voltak a szakszervezetek és a munkáltatók között, amelyek szabályozták a munkaviszony legfontosabb szabályait, a munkáltatók kötelezettségeit és a munkavállalók jogait. A kollektív szerződések betartására érdekében megállapodtak abban, hogy a munkahelyeken a szakszervezeti tagok által választott bizalmiak ellenőrizhetik a munkaviszony szabályait. Amiatt, hogy a kollektív szerződés betartása miatt konfliktusokból ne pattanjanak ki újabb sztrájkok, a felek közösen döntőbíróságokat hoztak létre, amelyek dönthettek a vitás kérdésekben. A kollektív szerződések legfontosabb része a munkáltatók részéről a békekötelem volt. Ebben a kollektív szerződést aláíró szakegylet vállalta, hogy amíg a kollektív szerződés hatályban van, addig nem hirdet sztrájkot.

Ebben a küzdelemben a XIX. század folyamán még szembe kellett nézniük az államhatalom gyanakvásával is. Még Angliában is, 1825-ig tilos volt a szervezkedés. A kontinensen a XIX. század közepéig volt érvényben a szervezkedési tilalom. S a szervezkedési tilalom feloldása után is a hagyományos konzervatív úri és polgári politikai elit távolságtartással és gyanakvással kezelte az alsó osztályok szervezkedését, s konfliktus esetén inkább a munkáltatói oldalt támogatta.

2. A SZAKSZERVEZETEK MEGJELENÉSE A XIX. SZÁZAD KÖZEPÉN

A céhes korszakból örökölt szakmunkás-kép és szakmai szintű szabályozás határozta meg a szakszervezeti fejlődés irányvonalát, s vált az európai szakszervezet szerveződési modell alapjává. A szakegyletek mai értelemben vett modern ágazati szakszervezetekké a XIX. Század közepén kezdtek átalakulni. Ennek az átalakulás során alakultak meg a hatalmas ágazati szakszervezetek és azok országos szövetségei. Az átalakulás legfontosabb oka a szocializmus eszméjének, s különösen a marxizmusnak az elterjedése volt a munkások között. A szocializmus eszméje és a lelkes szocialista-szociáldemokrata aktivisták új értelemet adtak a szolidaritás gondolatának és a szakszervezet fogalmának. A szakegyletek elitszakmunkások egymás közötti szolidaritásának megtestesülései voltak, s ellenségesek voltak mindenkivel szemben, akik a tagjaik zárt világát veszélyeztette, legyenek akár munkáltatók, akár képzetlen munkavállalók. A szocialista aktivisták a minden munkásra kiterjedő szolidaritás eszméjét hirdették, amely ellentétes volt a szűkkeblű szakmunkás szolidaritással. A szocialista aktivisták fő célja az volt, hogy minden munkás bevonjanak az érdekvédelmi tömegszervezetekbe, a szakszervezetekbe, s ennek révén minden munkás számára a biztonság és a jólét biztosítása.

A szocialista aktivistáknak politikai céljaik is voltak. A szocialista tömegmozgalom megteremtésének legfontosabb eszközének tekintették a tömegszakszervezetek létrehozását a kis szakegyletekből. Az új típusú szakszervezetek immár politikai célok érdekében is szervezték a munkavállalókat, s nemcsak érdekvédelmet szolgáltak. A korszak, a XIX. század második felének, legfontosabb gyakorlati politikai célja az általános egyenlő és titkos választójog elérése volt. Céljuk a demokrácia kiterjesztése volt, a korszakra jellemző csak a vagyonosok számára beleszólást biztosító oligarchikus fél-demokráciák igazi demokráciává változtatása. Hiszen csak akkor remélhették az emberi, polgári és a munkavállalói jogok védelmét és tiszteletben tartását, ha a minden állampolgár szavazhat. De a korszak aktivistái előtt ott lebegett a végső cél is, a szocializmus, a kizsákmányolás nélküli társadalom elérése is, amely hitük szerint csak az egységes munkásság közös erőfeszítése útján érhető el.

A szocializmus megjelenésével egybeesett az ipar átalakulása is. A XIX század első felének kisipari műhelyeit, ahonnan a szakegyletek kinőttek, a század második felétől felváltották a hatalmas embertömegeket alkalmazó gyárak. A gyárak világa kikövetelte a szakmai alapon szerveződő szakegyletek követeléseinek összehangolását és egyeztetését, s ennek nyomán a rokon szakmákat képviselő szakegyletek egységesülését ágazati szakszervezetekbe.

Az ágazati szakszervezetek a gyáripar megváltozott feltételei között a kollektív szerződés segítségével próbálták megvalósítani a tradicionális világból örökölt rendezett és biztonságos munkaviszony álmát. A kollektív szerződések a munkáltató mozgásterét a lehető legkisebbre szűkítették. Ezt szolgálta a kollektív szerződésekben szabályozott:

1) bértarifa rendszer, amely a szakképzettség és a munkaviszonyban eltöltött évek arányában pontosan meghatározta a béreket. Az bértarifa konkrét és kötelező tételeket állapított meg minden munkakörre. A munkakörök pontos leírás és a hozzárendelt bértarifa megakadályozta, hogy a munkáltató egyoldalúan változtatni tudjon a munkakörökön és a munkavégzési szabályokon, s így minden fontos változtatás a kollektív alku tárgyává tett. A merev bértarifa rendszer nem engedett teret annak, hogy a munkavállalók egymással versenyezzenek a főnök kegyeiért. Mivel egy-egy munkakörben a béremelés csak akkor érhető el, ha mindenki béremelésben részesül, aki azt a munkakört betölti, s a bértarifa rendszer egyben a munkakörök közötti hierarchikus rendet is megszabta, egy munkavállalónak csak akkor emelkedhetett a bére, ha mindenki másnak is emelkedett. Így a bértarifák rendszere kialakította a szolidaritást a munkavállalók között. Hiszen minden egyes munkavállalónak csak akkor javulhatott a helyzete, ha mindenki másnak is javult. A szolidaritás ereje tette lehetővé, hogy a szakszervezetek iparági tömegsztrájkokat tudjanak szervezni követeléseik érdekében, s minden egyes munkavállaló kiálljon a bértarifa rendszer mellett.

A merev szabályokkal a szakszervezetek elérték azt, hogy minden egyes változtatás csak a szakszervezettel való alku révén valósulhatott meg, s ezzel minimálisra csökkentette a vállalatvezetés befolyását az egyes munkavállaló felett. A bizalmiak jelenléte és az egyéni és kollektív viták kétoldalú, gyáron belüli eldöntése pedig folyamatosan biztosította a kollektív szerződés betartását.

A századfordulóra minden Európai országban hatalmas ágazati tömegszakszervezetek és szociáldemokrata országos szakszervezeti szövetségek jöttek létre a kis helyi szakmai szakegyletekből. Az ágazati szakszervezetek szervezték a segéd és betanított munkások tömegeit is, nemcsak a szakmunkásokat, s kiterjesztették a szakegyletek szakmunkás képét, munkavégzési morálját és a független, munkájára büszke munkaviszony szabályozását minden

munkavállalóra. A XIX. század második fele és a XX. Század első fele a nagy ipari küzdelmek kora. A szakszervezetek sztrájkok sorozatával próbálták kiharcolni, hogy a vállalatok minnél nagyobb hányada csatlakozzon a kollektív szerződésekhöz, s szilárd, intézményes pozícióik legyenek a munkahelyeken.

Ebben a korszakban is a szakszervezeteknek meg kellett küzdeniük az állam hatalomgyanakvásával is. A forradalmi jelszavakat hangoztató, a gyakorlatban inkább mérsékelt politikát követő szocialista szakszervezeteket és munkás-szerveződéseket nem támogatta az államhatalom. Ennek ellenére, a századforduló után szerte Európában és Amerikában is kialakultak és megszilárdultak a nagy ágazati szakszervezetek, amelyek iparági kollektív szerződéseket kötöttek a nagy gyárakat és a jelentősebb munkáltatókat szervező munkáltatói szövetségekkel.

Az első fordulópontra állam és szakszervezetek kapcsolatában az I. Világháború idején következett be. A szociáldemokrata pártok és a szakszervezetek – az orosz bolsevik párt kivételével – a háborús kormányok mellé álltak a nemzeti érdekek védelmében a háború kirobbanásakor. A szakszervezetek bérmérsékletet hirdettek meg és támogattak a haditermelést, a háborús erőfeszítéseket. Annak érdekében, hogy sztrájkok ne veszélyeztessék a haditermelést a hadviselő országokban gyári szintű háromoldalú érdekegyeztető bizottságok jöttek. Az érdekegyeztető bizottságok tagjai a szakszervezetek a munkáltatók és a kormányzat képviselői voltak. Ezek a bizottságok voltak az első mintái az európai szociális modellre később oly jellemző intézményesített együttműködésnek a munkavállalók képviselői és a munkáltatók között az állam közreműködésével.

Ennek a háborús együttműködésnek az öröksége, hogy az I. világháborút lezáró párizsi békeszerződésekben a győztes nagyhatalmak kikötötték a munkavállalók szervezkedési jogait garantáló előírásokat és rendelkeztek a Nemzetközi Munkaügyi Szövetség (ILO) felállításáról. Az ILO feladata lett, hogy elősegítse a szakszervezetek, munkáltatók és kormányok békés együttműködését a világon, garantálja a szervezkedés jogát és minimális munkavállalói jogokat, s ezzel hozzájáruljon a demokratikus rend megszilárdulásához mindenhol a világon.

De ez a korai mintája az együttműködésnek szétesett a háborút követő zűrzavaros években, a nagypolitikában is, és a munka világában is.

Oroszországban az 1917-ben hatalomra jutott kommunista rendszer terrorja rémülettel töltötte el a hagyományos konzervatív rétegeket és liberális érzelmű polgári középosztályokat a Szovjetuniótól nyugatra. A vesztes országokban a háborús évek szenvedése és a nyomora a munkavállalók radikalizálódáshoz és forradalmi hullámhoz vezetett. A magát vesztesnek érző

Olaszországban, a forradalmi baloldallal szemben a szélsőségesen jobboldali fasiszta párt jutott hatalomra a hagyományos konzervatív uralkodó körök támogatásával.

Németországban a baloldal kettészakadt reformista szociáldemokratákra és radikális forradalmárookra 1918-ban. A szociáldemokraták összefogtak a mérsékelt polgári jobboldallal és szembefordultak a baloldali radikálisokkal a demokratikus rend védelmében. A szociáldemokrata vezetésű Németország a munka világában megpróbálta továbbfolytatni az együttműködés modelljét a munka világában. Létrehozták az üzemi tanács intézményét. Az üzemi tanács a munkavállalók által választott testület, amely munkahelyi szinten képviseli a munkavállalókat. Jogi szabályozás törvényes jogokat biztosított arra, hogy a munkavállalók az üzemi tanácsokon keresztül beleszólhassanak munkahelyük sorsába. Nem a szociáldemokratákon múltott, hogy az 1929-33 közötti gazdasági világválság hatására Németország újra radikalizálódott. A radikális jobboldal szélsőséges pártja, a náci párt hatalmasra növekedett, miközben jelentősen nőtt a kommunista párt támogatottsága is. A mérsékelt konzervatív jobboldal pedig inkább a jobboldali radikális náci párttal működött együtt, mint a szociáldemokratákkal, mert nem tudott túllépni előítéletein és nem ismerte el legitim partnernek a szociáldemokratákat. Hitler hatalomra jutva diktatórikus hatalmat épített ki, háttérbe szorította korábbi konzervatív támogatóit, s egyben szétzúzta a baloldalt is.

Európa náci megszállása ellen a hazafias nemzeti érzelmű jobboldal és a baloldal vállvetve küzdött. A második világháború vérzivatarra és szörnyű szenvedései kellettek ahhoz, hogy a polgári politikai elit és a középosztály felismerje, hogy kiegyezésre van szükség a mérsékelt baloldallal a demokratikus rend biztosítása érdekében mind a jobboldali mind a baloldali radikalizmussal szemben. A másik oldalon a kiegyezést azt tette lehetővé, hogy a mérsékelt baloldal lemondott a forradalmi jelszavak hangoztatásáról és eltávolodott a marxizmustól. Ezzel a szociáldemokraták és a szociáldemokrata szakszervezetek politikai hitvallásának is részévé vált a demokrácia és a szabadság mindenekfelett való védelme.

A demokratikus rend újjáépítéshez példát Amerika és Anglia nyújtott a felszabadított kontinentális európai államoknak. Amerikában, a világválság nyomán szintén megkérdőjeleződött a hagyományos liberális piacgazdasági modell. A Demokrata párti Roosevelt Új Kompromisszum (New Deal) programja fokozottabb állami szerepvállalással és a szakszervezetek támogatásával kúrálta ki a válságba jutott amerikai gazdaságot. Az állam jóindulatú támogatásának is köszönhetően, a szakszervezetek és a munkáltatók között kötött kollektív szerződések meghatározó szerephez jutottak a bérek és a munkaerőpiac szabályozásában. Az USA példája megmutatta, szemben a fasiszta Németországgal és

Olaszországgal, hogy az állam fokozott szerepvállalása összeegyeztethető a demokratikus renddel és a piacgazdasággal.

A világháború alatt pedig mind az USA-ban, mind Angliában a szakszervezetek fontos szerepet játszottak a haditermelés folyamatosságának és a hátország rendjének a biztosításában. 1941-ben Rooseveltt és Churchill hitet tettek a demokrácia újjáépítése mellett a felszabadítandó Európában. Úgy látták, a béke biztosítója csak demokratikus rend, a nagytőke, s különösen a hadiiparhoz is kapcsolódó nagytőke demokratikus ellenőrzése, a munka és tőke közötti kiegyezés lehet.

A háború utáni újjáépítés fontos eleme volt, hogy a nagy gazdasági világválság hatására a piac mindenhatóságát hirdető liberális gazdaságpolitikai gondolkodás visszaszorult. A korszak meghatározó közgazdasági gondolkodója, Keynes angol közgazdász, az állam aktív gazdasági szerepvállalása mellett érvelt. Elmélete szerint az államnak beruházásokkal és pénzügyi eszközökkel segítenie kell a gazdaság növekedésének a fenntartását és azért, hogy minél alacsonyabb legyen a munkanélküliség, akár a költségvetési hiány növekedése árán is válságos időszakokban. Keynes munkái óriási hatást gyakoroltak korának politikusaira és a közgondolkozásra.

A gazdasági világválság, majd a világháború nyomorától és nélkülözéseitől szenvedő népek vágya az volt, hogy végre béke és biztonság, kiszámítható élet legyen. A világválság és a világháború nyomán megroppant a korlátlan piac és a nagytőke legitimitása. A népek a baloldal felé fordultak, s a demokráciától, az állam aktív szerepvállalásától és a piac szabályok közé szorításától várták életük jobbra fordulását.

AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS MODELL SZÜLETÉSE

A II. világháború után új, demokratikus kompromisszum született a mérsékelt jobboldal és a mérsékelt baloldal között Európában annak érdekében, hogy munka és tőke összeütközése ne vezethessen ismét kommunista terrorhoz, mint Oroszországban 1917-ben, vagy szélsőjobboldali diktatúrához, s világháborúhoz, mint Németországban 1933-ban. A történelmi kompromisszum lényege, hogy a két politikai tábor elfogadta egymást, mint demokratikus és legitim felet, s elfogadta közös értéként a demokrácia védelmét és az emberi jogok tiszteletben tartását. A kompromisszum részeként a baloldal elfogadta a piacgazdaságot és lemondott forradalmi céljáról, a szocializmusról. A jobboldal viszont elismerte a munkavállalók jogát a védelemre és biztonságra és a szakszervezeteket elfogadta a munkavállalók legitim képviselőjének. A demokrácia értelmezése új tartalmat kapott. Immár nemcsak a szabad titkos és egyenlő választójogot foglalta magába, hanem része lett a munka világának demokratikus

rendje. A mérsékelt bal és jobboldal kompromisszumának legfontosabb terepe, a parlamenten kívül a munka világa volt. Nemcsak a mérsékelt baloldal követelte a munkavállalók nagyobb beleszólását a munka és a politika világában, valamint a piac és a tőke kontrollját. A jobboldalon is, politikusok új generációjának tagjai és a keresztény-szociális pártok szorgalmazták a munka világában emberségesebb viszonyok megteremtését és az állam szerepvállalását a munkavállalók oldalán.

Ez a mérsékelt bal és jobboldal közötti történelmi kompromisszum alapozta meg az európai szociális modellt. Az állam felelősséget vállalt a szociális jólét biztosítására alapvetőnek ítélt szociális szolgáltatások kiépítésére, s ezzel a jóléti állam kiépítésre. Az állam aktív szerepvállalásának részeként az európai országban az állam feladata lett a közszolgáltatások biztosítása, az ingyenes egészségügy, az általános oktatás, a tömegközlekedés, a gáz, víz és áramellátást biztosító közművek területén. Államosításokra került sor, különösen a nemzetgazdaság számára fontos bányászatban, energia termelésben és a nehéziparban.

A gazdaságpolitikában kiemelt szerepet kapott a munkaerőpiac szabályozása. Hiszen a nagy tanulsága a náci hatalomra jutásának az volt, hogy a gazdasági válság, az infláció és a munkanélküliség politikai következménye a biztonságukat elvesztett tömegek radikalizálódása. Ez pedig megnyithatja az utat fasiszta vagy kommunista pártok hatalomkerülése előtt, ami viszont diktatúrához, terrorhoz, újabb háborúhoz vezethet. Ezért, a háború utáni politikus-generáció fő gondja az volt, hogy lehet olyan demokratikus piacgazdaságot kiépíteni, amely nem engedi, hogy a piaci erők szabad játéka veszélyeztethesse magát a demokratikus rendet. Hasonlóképpen gondolkodtak a szakszervezetek vezetői is. A háború után a szakszervezetek bérköveteléseiket ahhoz igazították, hogy fenntartható legyen a kiegyensúlyozott növekedés, alacsony legyen az infláció, és ne legyen munkanélküliség.

Országos szinten gazdasági és szociális tanácsok alakultak meg a szakszervezetek, a munkáltatói szövetségek és a kormányok részvételével. Ezeknek a háromoldalú fórumoknak a célja az volt, hogy fontos nemzet-stratégiai kérdésekben a kormány kikérje a szociális partnerek, vagyis a szakszervezetek és munkáltatók véleményét és közös fejlesztési stratégiákat alakítsanak ki.

Az ágazati kollektív szerződések rendszere vált a legfontosabb munkaerőpiaci szabályozó eszközzé. A kollektív szerződések lehetőséget teremtettek a munkaerőpiac, a bérek alakulásának és a versenyképesség összehangolására, a gazdaság kiegyensúlyozott növekedésének biztosítására nemzetgazdasági szinten. Az állam a kollektív szerződések kiterjesztésével biztosította, hogy azokra a munkáltatókra is kiterjedjen a kollektív szerződések hatálya, amelyek nem voltak tagjai a szerződést megkötő munkáltatói szervezeteknek.

Munkajogi törvényhozás biztosította a munkavállalók védelmét és azt, hogy a szakszervezetek útján vagy választott üzemi tanácsok révén részt vehessenek az őket érintő fontos vállalati döntések meghozatalában. A munkavállalói jogok biztosításában legmesszebbre Németország ment el. A tőke demokratikus kontrollja itt volt a legfontosabb kérdés. Ismét létrehozták az üzemi tanácsok intézményét, s az üzemi tanácsoknak együttdöntési jogokat biztosítottak fontos kérdésekben. A munkavállalók képviselői helyet kaptak a vállalatok felügyelő bizottságában, hogy szavuk lehessen a vállalatuk stratégiai döntéseinek meghozatalában.

A II. világháború után a közszférában is általánossá vált a szakszervezeti tagság. Ezzel megszűnt a szakszervezetek korábbi munkás jellege. Sőt, a hetvenes nyolcvanas évektől, a legnagyobb szakszervezetekké az orvosok, pedagógusok és más közalkalmazotti szakszervezetek váltak.

A történelmi kiegyezésre alapozott európai modell tette lehetővé napjaink jóléti társadalmát és Európa békés fejlődését az elmúlt 50 évben. Az utóbbi ötven év joggal tekinthető a munkavállalók aranykorának. Soha nem látott életszínvonal emelkedés és életminőség javulás következett be. A munkavállalók munkajogi védelme és a szakszervezetek ereje együttesen jelentősen korlátozta a munkáltatók hatalmát a munkahelyeken, és csökkentette a munkavállalók kiszolgáltatottságát. A szakszervezetek, mint a munkavállalók legitim képviselői széleskörű jogi és intézményi garanciákat kaptak. A szakszervezetek céhes korszakból örökölt hagyományai, emberképe, és a munkaerőpiac szabályozásának gyakorlata, a kollektív szerződés és a munkavállalók munkahelyi képviselete szerves részévé vált a munka világának és a munkaerőpiac szabályozásának. Ennek során legitim szereplőivé váltak az országos szintű politikának. Az ágazati kollektív szerződések rendszere kiemelt szerepet kapott a tisztességes munkafeltételek biztosításában és a munkaerőpiac szabályozásában. A munkahelyi szintű érdekegyeztetés rendszerének törvényes szabályozása pedig a helyi konfliktusok kezelését szolgálta.

Az európai szociális modell részeként:

- i) A szakszervezeteknek mindegyik EU tagállamban fontos és garantált közéleti státuszuk van,
- ii) az autonóm szakszervezetek szabályozó szerepe mélyen beépült az intézményrendszerbe, jogilag alátámasztott és fontos része a közmegegyezésnek,
- iii) a munkavállalók alapvető szociális jogai alkotmányos alapjogok, s ennek keretében alapvető munkavállalói jogként van biztosítva az információhoz, a konzultációhoz és a közös döntéshez való jog.

A SZAKSZERVEZETEK SZEREPE A PIACGAZDASÁGBAN

A szakszervezetek eredetileg Európában jöttek létre a céhes korszakból a piacgazdaságra való átmenet során jöttek létre. De szakszervezetek nemcsak Európában működnek. Ahol megjelent a piac, ott megjelentek a szakszervezetek. A munkavállalók mindenhol a világon érdekeik védelmében, kiszolgáltatottságuk csökkentése, jövedelmük és biztonságuk növelése érdekében szakszervezeteket hoznak létre. Nem ritkán végső elkeseredésükben hozták létre a szakszervezetet a munkavállalók. Hiszen szakszervezet alapítása az esetek többségében egyet jelent a munkáltatóval való nyílt szembefordulással, aminek a következménye elbocsátás vagy még rosszabb lehet. Mégis, a munkavállalók újra és újra egyesültek nehéz sorsuk miatt elkeseredésükben, emberi és munkavállalói jogaik védelmében, jobb élet kiharcolásának reményében. A szakszervezetek elterjedését segítette a szocialista-marxista ideológia vonzereje is a múltban, s az európai szakszervezetek mintájának másolása. Mégis számtalan formája alakult ki a szakszervezeteknek. Mindenhol a sajátos helyi körülmények, a munkavállalók problémái, nemzetiségi és vallási összetétele, politikai kultúrája függvényében alakultak ki a helyi szakszervezeti mozgalom formái, céljai.

A szakszervezetek elsősorban érdekvédelmi szervezetek, amelyek tagjaik érdekeit szolgálják a munka világában. Szakszervezetek ott és akkor jönnek létre, ha szorít a cipő: ha a munkavállalók úgy érzik, hogy csak közös fellépéssel érhetik el helyzetük jobbítását. Azonban ahhoz, hogy egy szakszervezet sikeres legyen nem elég a munkavállalók elkeseredettsége és tenni akarása. Az is szükséges, hogy legyen egy lelkes mag, amely felvállalja a szervezést, s a nyílt fellépést a munkáltatóval szemben. Szükséges, hogy olyan vezetők választódjanak ki, akik képesek az alakuló szervezetet vezetni, képesek mozgósítani a munkavállalókat és képesek elérni a munkavállalói követelések legalább egy részének a teljesítését. Nem elég harcosnak lenni, hanem meg is kell tudni egyezni a munkáltatóval. Hiszen az élet másnap is folytatódik, s a munkahely megtartása mindenki számára fontos. Az első sikeres érdekvédelmi akció és az azt lezáró egyezség a garanciája a szakszervezet fennmaradásának, s annak hogy együttműködés alakulhat ki a szakszervezet és a munkáltató között. A szakszervezetek szempontjából, különösen fontos, hogy vajon sikerül-e állandósítani a kollektív alku folyamatát, s ezzel intézményesített kapcsolatot kialakítani a munkáltatókkal. Ezért a szakszervezet sikere függ a munkáltatók kompromisszum képességétől. Attól, hogy a munkáltatók milyen mértékben hajlandók elfogadni a szakszervezetek jelenlétét a munkahelyeken, s tárgyalni velük bérekről, munkaidőről, szociális kérdésekről.

A szervezettség fontossága országos szinten is meghatározó, nemcsak munkahelyi szinten. Egy országos szakszervezeti mozgalom sikerének kulcsa, hogy legyen egy olyan

szakszervezeti vezetőcsoport, amely képes olyan programot adni, amely mögé a munkavállalók felsorakoznak. A második feltétel, hogy a szakszervezeti vezetők képesek legyen egy országos szervezetet kiépíteni, amely összekapcsolja a munkahelyi, regionális és ágazati szervezeteket és hatékony segítséget tud nyújtani a helyi szervezeteknek. A harmadik feltétel a munkáltatókkal, s különösen a munkáltatói szövetségekkel való együttműködés kialakítása. Hiszen a szakszervezetek olyan szervezetek, amelyek együtt élnek a munkáltatókkal, s csak velük együttműködve tudnak elérni a munkavállalók számára kedvezőbb helyzetet. A szakszervezetek stabilizációjának negyedik feltétele, az vajon az állam engedi-e szakszervezet szerveződését és elfogadja-e a szakszervezeteket, mint a munkavállalók képviselőjét, tárgyal-e a szakszervezetekkel a munkavállalókat érintő legfontosabb intézkedésekről és törvénytervezetekről, gazdasági és szociálpolitikai kérdésekről.

A szakszervezetek érdekképviseleti szervezetek. Szavuk súlya nyomásgyakorló képességüktől függ. Attól, hogy valóban létező közös érdekek érdekében lépnek-e fel, s követelések kikényszerítésére képesek-e mozgósítani tagjaikat szükség esetén. Egy szakszervezet nyomásgyakorló képessége függ attól, hogy mekkora a taglétszáma; mekkora a szervezett tagok aránya a nem szakszervezeti tagokhoz képest; esetleges sztrájjal milyen kárt tud okozni a munkáltatónak, milyen mértékű a tagok elkötelezettsége a szakszervezeti célok mellett; hajlandók-e akár sztrájkot is felvállalni; mekkora a szakszervezet belső szervezettsége akcióképessége a sztrájkokban való részvételre. A tagság nagysága és elkötelezettsége mellett a szakszervezetek erejét lehet mérni azzal is, hogy mekkora a kollektív szerződésekkel lefedett munkahelyek és munkavállalók köre; s milyen mértékben ismeri el a szakszervezetet a kormány a munkavállalók legitim képviselőjének, s tárgyalnak-e vele a munkavállalókat érintő fontos kérdésekről. Az előbb felsorolt tényezők abban segítenek, hogy megtudjuk, mekkora a szakszervezetek szervezeti ereje, milyen mértékben képesek a munkáltatók és a munkavállalók között közvetítőszerep ellátására, tágabb értelemben milyen szerepet töltenek be a munkaviszony szabályozásában és az állam politikájának alakításában.

Azonban a szakszervezetek történelmük során ezer szállal kapcsolódtak a politika világához is. Hiszen már maga a szakszervezetek létének engedélyezésének a kérdése, a rendelkezésükre álló jogi eszközök biztosítása, a munka világának szabályozásának kérdései is politikai kérdések. S az államhatalommal szemben álló vagy éppen az államhatalom támogatását élvező szakszervezetek maguk is könnyen váltak igazi politikai szereplőkké, egyes esetekben támogatva, máskor helyettesítve a politikai pártokat. A szakszervezetek történelme azt mutatta, hogy tiltott, majd épphogy megtűrt és gyanús szervezetekből a modern demokratikus intézményrendszer részévé váltak. S persze, maguk a szakszervezetek sem csak a munkáltatókkal szemben képviselték tagjaik érdekeit, hanem felléptek a munkavállalók nevében

a politika világában is, harcolva hol a demokráciáért, hol a nemzeti függetlenségért, hol megforradalmi célokért a fennálló államhatalommal szemben. Ebből következik, hogy a szakszervezetek nyomásgyakorló képességének másik forrása, az hogy milyen politikai befolyással bírnak az államhatalomra.

A szakszervezetek politikai befolyása elsősorban attól függ, hogy a különböző politikai pártokkal kialakult tartós, illetve alkalmi szövetségi kapcsolatokon keresztül milyen befolyást tudnak gyakorolni a politikai döntéshozatalra és jogszabályalkotásra. Szakszervezetek és politikai pártok kapcsolata nem egyoldalú. Nemcsak a szakszervezetek érhetik el céljaikat egy politikai párthoz fűződő kapcsolat révén. A politikai pártok is felhasználhatják a szakszervezeteket politikai céljaik elérése érdekében. A politikai pártot és szakszervezetet összekötő ideológiai kapocs, s az ideológia mellett elkötelezett aktivisták a párt képére formálhatják a szakszervezet stratégiáját és érdekvédelmi céljait, mint azt láttuk a szociáldemokrata pártok és szakszervezetek kapcsolata esetében.

A szakszervezetek nyomásgyakorló képességének e két dimenziója, a szervezeti erő és a politikai befolyás „együttállásának” módja határozza meg a szakszervezetek erejét.

Négy nagy szakszervezet-típus alakult ki, attól függően, hogyan alakult a szervezeti erő és politikai befolyás viszonya:

- 1) üzleti szakszervezetek,
- 2) szociáldemokrata szakszervezetek,
- 3) versengő szakszervezetek,
- 4) államtól függő szakszervezetek.

Üzleti modell azokra a szakszervezetekre jellemző, ahol a jól képzett szakmunkásokat szervező szakszervezetek viszonylag gyorsan elfogadtatták létüket a munkáltatókkal, s ennek révén képesek voltak meghatározó szerephez jutni a munkaviszony szabályozásában tagjaik vonatkozásában. A munkáltatókkal kialakult jó együttműködés révén a munkáltatók és szakszervezetek egyike sem kényszerül arra, hogy a politikához forduljon, s az államhatalom segítségével kényszerítse ki a maga igazát. Így a szakszervezetek formálódása nem kapcsolódott össze politikai követelésekkel. A politikamentesség megőrzésének feltétele, hogy az államhatalom is semleges pozíciót foglaljon el a szakszervezetek tekintetében, s ne gátolja a munkavállalók szervezkedését. Az ilyen szakszervezeteknek nincs szilárd politikai kötődésük, hanem csak alkalmi szövetségeket kötnek azokkal a politikai pártokkal, amelyekről várhatják az érdekvédelmi munkájuk hatékonyságát növelő intézkedések meghozatalát. E szakszervezetekre

jellemző, hogy nem vállalják fel – az általuk képviselt szűk munkavállalói csoportokon túl – a munkavállalók szélesebb rétegeinek érdekképviseletét. Régebben a szakegyletek voltak ilyen szakszervezetek.

A szociáldemokrata típusú szakszervezetek a XIX. század második felében alakultak ki először Németországban, majd szerte Európában. E szakszervezetek immár nemcsak a munka világában lépnek fel érdekképviseleti szervezetként, hanem politikai céljaik is vannak. A szociáldemokrata szakszervezet szorosán kötődnek a szocialista-szociáldemokrata munkáspárthoz. Mind a szakszervezet, mind a munkáspárt vezetői reformista, mérsékelt szocialista-szociáldemokrata politikát folytatnak. A szakszervezet célja minden munkavállaló képviselete és fellép a munkavállalók emberi és állampolgári jogainak szélesítéséért is. Az a jellemző, hogy egy nagy szakszervezet képviseli az összes munkavállalót. Ezért a szociáldemokrata típusú szakszervezetek szervezeti ereje igen jelentős. A gazdaság fontos szektoraiban a munkahelyek nagy vagy legalábbis meghatározó része szervezett. A munkaviszonyban állók döntő többségének a munkaviszonyát a szakszervezetek által kötött kollektív szerződések határozzák meg. Az állam politikájára az a jellemző, hogy támogatja a munkáltatók és szakszervezetek közötti intézményesített tárgyalásrendszer kialakítását és folyamatos működését. Ez a modell vált általánossá Európában a II. világháború után. A szakszervezetek mai célja a jóléti állam védelme és a jólét emelkedése.

A versengő szakszervezeti modell olyan országokban alakult ki, ahol nem sikerült egy egységes nagy és mérsékelt politikát folytató országos szakszervezetet létrehozni. Ennek több oka is lehetett. A munkáltatók ellenállása miatt a mérsékelt szocialista szakszervezetnek nem sikerült legnagyobb és meghatározó szervezetté válnia. Ehelyett, több kisebb radikalizálódott szakszervezet szilárdult meg. Jellemző, hogy legalább az egyik jelentős szakszervezet a kommunista párthoz kötődik, vagy anarchista irányzatú. A kommunista-szindikalista szakszervezetek a munkásosztály felszabadításáért, s nem a tőkés társadalom javításáért küzdő harci szervezetek. A mérsékelt és radikális szakszervezetek között versengés folyik a tagokért és egymással ellentétes politikát folytatnak. A versengést fokozza, hogy a különböző szakszervezetek más-más párthoz kötődnek. Így a szakszervezetek közötti ellentétek felerősödnek és megszilárdulnak a pártok közötti politikai ellentétek mentén. A versengő modell esetén tipikus, hogy mind a munkáltatók, mind az állam gyanakvással és ellenérzéssel nézi a szakszervezetek, mind a hozzájuk kötődő politikai pártok tevékenységét. Az állam és a munkáltatók ellenséges politikája viszont erősíti a radikális aktivisták szerepét, s nem segíti elő a mérsékelt szakszervezeti politika megerősödését. Ez a modell volt jellemző a húszas-harmincas évekig Olaszországra, Németországra és Spanyolországra. Ezekben az országban az

egymással rivalizáló, s radikalizálódott szakszervezetek egymásra licitáló akciói is hozzájárultak a politikai destabilizációhoz, amely lehetőséget teremtett a fasiszta puccsokhoz.

Az államtól függő szakszervezetek részesei a diktatórikus államhatalomnak. Ilyenek voltak a szocialista országok szakszervezetei. Mint a diktatórikus hatalom részesei, a szakszervezetek előjogokat élveznek az államhatalmi szervezeten belül. A szakszervezetek szinte állami szervezatként működnek, s számos jóléti és kulturális funkciót betöltenek. Az ilyen szakszervezetek a munkahelyeken tipikusan jóléti feladatokat látnak el. Az államtól függő szakszervezetek sorsa szorosan összefügg a diktatórikus állam sorsával. Amint megroppan a diktatúra és lehetőség nyílik a demokratikus átalakulásra, ellehetetlenül ez a modell.

A szakszervezetek, mint minden ember által létrehozott szervezet, tele vannak ellentmondással, belső feszültségekkel. Eszközei lehetnek nemes és humánus céloknak és ugyanakkor önző egyéni érdekeket is szolgálhatnak. Vezetőik lehetnek romantikus hősök, történelmet alakító vezérek és kisstílű megélhetési politikusok. A szakszervezetek egyszerre konzervatív és forradalmi szervezetek. Konzervatívok, hiszen létrejöttük pillanatában is a piac újító hatásával szemben próbálták a hagyományos társadalmat visszaállítani. A szakszervezetek a hagyományos világ megszokott biztonsága megőrzéséért létrehozott szervezetek. Ezért céljaikban, emberképükben és céljaik elérése érdekében alkalmazott eszközeikben őrzik a hagyományos világot is. S ugyanakkor a társadalmi valóságot megváltoztatni akaró szervezetek is, hiszen egész történelmük során nemcsak a meglévő változatlan megőrzéséért küzdöttek, hanem a tagjaik, a munkavállalók nagyobb megbecsüléséért, jobb életéért, a munkahelyi erőviszonyok megváltoztatásáért, tágabb értelemben a munkavállalók társadalomban elfoglalt helyének javításáért. S ennek során néha bizony a szakszervezetek maguk is a forradalmárok kaptárai voltak, s diktatúrák eszközeivé silányodtak.

Az, hogy egy-egy országban melyik modell válik meghatározóvá, nagyon sok tényezőtől függ. Ilyen tényező, az például, hogy milyen mértékű a dolgozók elkeseredettsége, milyen külföldi minták hatnak a szervezkedőkre, milyen politikai ideológiák mentén szerveződnek szakszervezetek, milyen a munkáltatók és a munkavállalók közötti viszony, mennyire ellenségesek a munkáltatók bármiféle önálló fellépéssel szemben, milyen a politikai demokrácia állapota, mi az ami az adott korban elfogadható magatartási minta és politikai rend.

A szakszervezetek egy állandóan változó világ részei, a gazdaság átalakulása, a munkavállalók helyzetének megváltozása, a politikai feltételek változása mind-mind kihat arra, milyenek maguk a szakszervezetek, mik a lehetséges szakszervezeti stratégiák és milyen modellje alakul ki egy-egy országban a szakszervezeti szerveződésnek.

Európában, sok-sok szenvedés, konfliktus, tévút és politikai cikk-cakk után a szociáldemokrata modell vált a meghatározóvá. A II. világháború után a bal és jobboldal történelmi kompromisszuma után általánossá vált a szociáldemokrata modell. A hatvanas-hetvenes évek növekvő jólétében a korábbi kommunista vagy radikális baloldali szakszervezetek vagy maguk is mérsékelt politikát követtek, vagy elvesztették jelentőségüket. A mérsékelt politikát folytató nagy szakszervezetek, az állam jótékony támogatásával, jó együttműködést építettek ki a munkáltatókkal és meghatározó szerephez jutottak a munkafeltételek meghatározásában. A szakszervezetek a munkavállalók képviselőiként a jóléti állam, az európai szociális modell erősítése érdekében politizáltak.

De az európai szociális modell is alanya a történelem folyamatának. A hetvenes években meginduló globalizáció folyamata új feltételeket teremtett Európa és a szakszervezetek számára is. Az államok közötti növekvő verseny, amelyben mind fontosabb szerepet játszik a termelés költsége, gazdaságpolitikai koncepcióváltást eredményezett. Napjaink meghatározó trendje ismét a piacosítás, a liberalizáció, az állam visszavonulása a gazdaság szférájából, a jóléti állam visszaszorulása.

Napjainkban az újra-piacosodási folyamattal szemben a szakszervezetek az egyik legfontosabb társadalmi ellenerőt képviselik. A szakszervezetek próbálják meg védeni a jóléti államot, lassítani a piacosodás folyamatát és fenntartani a történelmi fejlődés során kialakult munkaerőpiaci szabályokat. Éppen ezért sok tekintetben ma úgy tűnnek fel, mint konzervatív, megcsontosodott, elöregedett intézmények, amelyek nem versenyképes, merev, drága, nem-piaci megoldásokat védenek a dinamikus, fiatalos, gyors és versenyképes piacosítással szemben. Van is ebben valami. De azzal, hogy lelassítják vagy ellenállnak a változásoknak, segítenek elviselhetővé tenni azokat, időt adnak ahhoz, hogy az emberek maguk is képesek legyenek új életstratégiákat kialakítani, és ezzel csökkentik a piac romboló hatását. Vagyis azt teszik, amiért a munkavállalók létrehozhatnak érdekvédelmi szervezeteket.

Az elmúlt két-három évtizedben jelentősen csökkent Európa-szerte a szakszervezetek taglétszáma és szervezeti ereje. Ennek fő oka, hogy a nyugat-Európai országokban jelentősen csökkent az ipari munkavállalók és az állami alkalmazottak aránya, s nőtt a szolgáltató szektorban foglalkoztatottak száma. A taglétszámcsökkenés ellenére a II. világháború után kialakított intézményrendszer és politikai kultúra változatlanul jelentős intézményi befolyást biztosít a szakszervezeteknek. A szakszervezetek továbbra is széleskörűen elfogadott olyan legitim intézmények, amelyeknek legitimitását éppen az adja, hogy óriási szerepük volt a demokratikus, kiegyensúlyozott, érdekbeszámításra és kompromisszumokra alapozott jóléti és középosztályosodott Európa kialakulásában. Mára a szakszervezetek váltak a legtöbb európai

államban a jóléti állam intézményeinek és szolgáltatásainak legfontosabb védőivé. Ez sajátos, a politikai pártoktól független szereppel ruházta fel őket, s jelentős új legitimitást biztosított számukra a közvélemény szemében.

Fontos tényező, hogy a szociális dialógus intézményrendszere nemcsak nemzetállami szinten található meg, hanem az Európai Unió működésének is egyik legfontosabb jellemzője. Az Európai Unió szociális dimenziója azt jelenti, hogy a európai szintű társadalmi párbeszédén keresztül segíti elő az egész unióra érvényes politika kialakítását és egyben támogatja a nemzeti szintű szociális párbeszédet is.

A SZAKSZERVEZETEK FELÉPÍTÉSE, MŰKÖDÉSÜK ALAPVETŐ ELVEI, SZABÁLYAI, TÍPUSAIK (6-8 OLD.)

Az 1992-ben elfogadott Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény) definíciója szerint "szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése".

A modern szakszervezet legfontosabb célja az, hogy tárgyaljon és egyezsége jusson a munkáltatókkal és a kormánnyal a munkavállalás és munkavégzés feltételeinek tárgyában, illetve kollektív szerződések útján szabályozza a munkaviszonyt.

A szakszervezetek a munkavállalók szervezetei, de nem minden munkavállalót egy egységes szervezetbe átfogó szervezetek. A szakszervezetek meghatározott szerveződési alapelvek szerint szerveződnek. A legáltalánosabban jellemző strukturáló tényező, hogy a szakszervezetek a munkavállalók milyen körét, melyik csoportját kívánják, akarják képviselni szakmai, ágazati, szektorális illetve munkahelyi tekintetben. A szakszervezetek négy nagy típusa alakult ki a szakszervezetek tagságának szakmai-munkahelyi szerveződésének formái alapján: 1) szakmai alapon szerveződő, 2) ágazati alapon szerveződő 3) vállalati szakszervezetek.

A szakmai alapon szerveződő szakszervezetek tömöríteni kíván minden munkavállalót egy meghatározott szakmában, foglalkozási és képzettségi körben, függetlenül attól, hogy tagjai melyik iparágban vannak alkalmazva. E körben a munkavállaló szakmai képzettsége, munkája, illetve a munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye áll az egységes érdeklődés mögött. A szakmai alapon szerveződő szakszervezetek legrégebbi formája a szakszervezet. A szakszervezetek voltak az első szakszervezetek, amelyek sajátosságát az adta, hogy eredetileg az egy szakmában dolgozó, tanoncéveket letöltött segédek szervezetei voltak. Mint ilyenek, tagjai csak azok lehettek, akik megfelelő szakképzettséggel rendelkeztek, s ezen szervezetek egyik elsődleges

eszköze a bérek, a munkavállalás feltételeinek, tagjainak státusza védelmére az iparba való belépés, a szakmunkássá (segéddé) válás lehetőségének kontrollálása, korlátozása volt.

Ágazati szakszervezet az összes munkavállaló szervezésére törekszik egy iparágban, függetlenül azok szakmai képzettségétől, a munkaszervezetben elfoglalt pozíciójuktól. Az ilyen típusú szakszervezetek az azonos iparágban dolgozók szolidaritására építenek. Az ágazati szakszervezetre az a jellemző, hogy az adott iparágban, ágazatban minden munkavállalót igyekszik tagjai között tudni, aki az ágazatba tartozó vállalatnál dolgozik. Az ágazati szervezetnek a munkahelyi szervezetei nem önálló szakszervezetek. Az ágazati szakszervezet célja, hogy kollektív szerződést kössön az ágazat vállalatait képviselő munkáltatói szervezettel, vagy legalábbis a meghatározó nagy vállalatokkal. Az ágazati kollektív szerződés minden vállalatra nézve egységesen szabályozza a munkabéreket és a munkaviszony egyéb kérdéseit.

A vállalati szakszervezetek esetében a szakszervezeti tagság a vállalati szakszervezethez kötődik, amely önálló jogi személy. A munkahelyi szintű szakszervezetek csak az adott vállalat munkavállalóit kívánja szervezni és képviselni. Munkahelyi kollektív szerződés kötésére törekszik, amely csak a saját vállalata munkavállalói számára állapítja meg a béreket és a munkavállalási feltételeket. A vállalati szakszervezet önállóan dönt arról, hogy csatlakozik-e egy ágazati vagy országos szakszervezeti szövetséghez. Az ágazati és országos szakszervezeti tömörülések a vállalati szakszervezetek laza konföderációja, s a vállalati szakszervezet megőrzi önállóságát. Tipikus példája a vállalati szintű szerveződésnek a magyar szakszervezetek.

A legtöbb európai országban a szakszervezeti mozgalom megosztott politikai és vallási tekintetben is. Ez azt jelenti, hogy egy-egy országban több országos szakszervezet is kialakult politikai/vallási vagy éppen regionális törésvonalak mentén. Így Spanyolországban a két jelentős szakszervezet közül a CCOO a kommunista párttal volt szövetséges, az UGT pedig a szocialista szakszervezeti mozgalom volt. Hasonló politikai megosztottságot találhatunk Franciaországban és Olaszországban, ahol a 1946-47 fordulóján vált szét a korábban egységes szakszervezeti mozgalom kommunista és mérsékelt politikát folytató, a demokratikus rendet támogató szocialista és keresztényszocialista szakszervezetekre. Mára a legtöbb európai országban elhalványultak a politikai különbségek a szakszervezeti konföderációk között, bár a történelmi hagyományokon alapuló szervezeti különállás fennmaradt. Számos országban az ipari munkások és az állami alkalmazottak külön-külön szakszervezeti szövetségekbe tömörülnek. Ilyen található, például a skandináv országokban és Magyarországon is. Néhány országban található nemzetiségi alapon szerveződő szakszervezeteket. Spanyolországban, például Baszkföldön van regionális (egyben nemzetiségi) alapon szerveződő szakszervezet.

Azokban a volt szocialista országokban, ahol kialakult alulról szerveződő szakszervezeti mozgalom a rendszerváltás éveiben, szintén kialakult a szakszervezeti mozgalom politikai megosztottsága, mégpedig a szocialista múlthoz való viszony, mint elhatároló tényező körül. Lengyelországban a Szolidaritás és a volt kommunista szakszervezeti szövetség utódszervezete az OPZZ, Magyarországon a Liga és Munkástanácsok az egyik oldalon, a SZOT utódszervezetei a másik oldalon állnak.

A szakszervezetek szakmai/politikai/regionális vagy foglalkoztatottsági megosztottsága önmagában nem jelenti azt, hogy nem lehetséges szoros együttműködés e szervezetek között. Az, hogy egy országban versengés vagy együttműködés jellemző inkább a szakszervezetekre az sokban függ a politikai kultúra állapotától, és a politikai pártok egymáshoz való viszonyától. Versengő modell akkor érvényesül elsősorban, ha a politikai pártok között mélyek az ellentétek, s ez a politikai ellentét kivétel a szakszervezetekre is, akik között radikális és mérsékelt szakszervezetek versenyeznek egymással tagokért és befolyásért.

A szakszervezetek hagyományosan legfontosabb eszköze a munkaviszony szabályozására a kollektív szerződés. A kollektív szerződés olyan megállapodás a munkáltató és a munkavállalókat képviselő szakszervezet között, amely meghatározza a munkaszerződés bizonyos feltételeit. A kollektív szerződés a munkaviszony közös szabályozása munkáltató és szakszervezet között. A szakszervezetek legfontosabb eszköze a kollektív szerződés kikényszerítésére a sztrájk, a munka időleges félbeszakítása.

A kollektív szerződés lehet vállalati, regionális vagy ágazati szintű szerződés, amelyet a szakszervezet a munkáltatóval vagy munkáltatói szövetségekkel köt a munkaviszony szabályozására. Láttuk, Európában, a II. világháború utáni közmegegyezés szerint nemcsak helye van a munkavállalók és a munkáltatók autonóm kollektív alkujának, de az államnak elő is kell segíteni, hogy a kollektív tárgyalások rendszere országos szinten kiépüljön. A kollektív alku rendszere ugyanis az a mechanizmus, ami rendezett kereteket ad a munkaviszony és a munka világa szabályozására. Tágabb értelemben a kollektív alku révén lehet kialakítani a 'munka' és a 'tőke' rendezett viszonyát. A kollektív alku során a szociális partnerek, a munkáltatói és munkavállalói oldal a köztük levő érdeellentéteket tárgyalások útján rendezik és így elkerülik az ellentétek végleges kiéleződését. Az új, háború utáni közmegegyezés munkaügyi kapcsolatrendszerének meghatározó eleme a szakszervezetek ágazati szintű kollektív alkujája, amely szerződések legfontosabb része a bérmeghatározás. A centralizált tárgyalások rendszerét az iparági (ágazati) szakszervezeti felépítés támasztotta alá. Európa nyugati felében általánossá vált az ágazati kollektív szerződés. Az, hogy a kollektív szerződés az egész ágazatra kiterjedjen, elősegíti a kiterjesztés gyakorlata. Ez azt jelenti, hogy a kormányzat kiterjesztheti egy, az ágazat

jelentős szereplő által elért kollektív szerződést az összes munkáltatóra. Azokban az országokban, ahol meghatározóak a vállalati szakszervezetek, ott jellemző, hogy vállalati szinten kötnek kollektív szerződéseket. Mivel nincs olyan meghatározó szerződés, amely több vállalatra is érvényes lenne, ezért ezekben az országokban gyakorlatilag nem kerül sor a kollektív szerződés hatályának kiterjesztésére.

A munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó irodalomban az utóbbi években vált fontos kutatási területté annak vizsgálata, hogy az egyes nemzeti munkaügyi kapcsolatok rendszere milyen szerepet játszik az adott ország nemzetközi versenyképességének alakulásában. Egy-egy ország munkaügyi kapcsolatainak rendszere, a felek közötti kapcsolat minősége, a tradíciók és az alkalmazott eljárások messzemenően behatárolják a gazdaság lehetséges fejlődését és válaszképességét az új kihívásokra. Régóta közismert tény, hogy a II. világháborút követően kibontakozó japán gazdasági csodát megalapozó 'japán termelés szervezési eljárások' kifejlődését nagy mértékben az a kényszer befolyásolta, hogy a szakszervezetek és munkáltatók közötti, az 1947-48-as feszült éveket lezáró kompromisszum eredményeképpen egyrészt a munkaadók elfogadták az 'élethossziglani foglalkoztatás' elvét, másrészt a japán szakszervezetek elfogadták a munkaadókkal való szoros együttműködést. Japánnal ellentétben az USA-ban kialakult munkaügyi kapcsolatok rendszerének gyakorlata – amely leginkább megőrizte a szakegyletek munkaköröket védő és a munkáltatóval való együttműködés elutasításának gyakorlatát - hatalmas akadályt jelentett a szervezett cégek számára a hetvenes évektől kezdve, hogy átvegyék a hatékony, jórészt a japán multinacionális vállalatok gyakorlatából leszárt, termelés szervezési eljárásokat. Ugyanakkor az európai szakszervezetek gyakorlata, amely elsősorban országos egyensúly fenntartására irányul és ugyanakkor együttműködő szellem hatja át, sok tekintetben elősegítette Európa versenyképességének javulását az elmúlt két évtizedben.

Az, hogy egy országra jellemző a vállalati kollektív szerződések rendszere rugalmasságot biztosít a vállalatoknak ahhoz, hogy a piaci lehetőségeknek megfelelően alakítsák a béreket és a munkavállalás feltételeit. Ugyanakkor, ezekben az államokban – éppen az egységes szabályozás hiánya miatt – nagyarányú a fekete foglalkoztatás és nagyok a bérkülönbségek a jól menő vállalatok és a kevésbé hatékony vállalatok dolgozói között.

SZAKSZERVEZETEK ÉS MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK

A szakszervezetek a munkaügyi kapcsolatok szereplői. A munkaügyi kapcsolatok fogalma alatt eredetileg a munkavállalók érdekképviseleti szervezetei, a szakszervezetek és a munkáltató(k) közötti szabályozása irányuló, e szabályozás során kialakult konfliktusokat és e konfliktusok megoldására, illetve megelőzésére kialakult a felek közötti együttműködést

biztosító kapcsolatokat és intézményrendszert értették. A történelem előrehaladása során jelentősen bővült a munkaügyi kapcsolatok fogalma. A szakszervezetek növekedése és az állam piacszabályozó szerepének bővülése nyomán az állam is belépett a munkaerőpiac szabályozásának szereplői közé. A kormány szerepe különösen jelentőssé vált a nagy gazdasági világválság után, amikor a kormányok feladták az éjjeli őr állam ideológiáját és aktív szerepet vállaltak a munkaerőpiac és a munkaviszony szabályozásában a társadalmi béke biztosítása érdekében. Az állami szerepvállalás növekedésével párhuzamosan az állam az egyik legnagyobb munkáltatóvá nőtte ki magát a fejlett piacgazdaságokban. A munkavállalók részvételét biztosító demokratikus intézmények újabb és újabb formáinak kialakulása a vállalatoknál, ágazati, területi és országos szinten, valamint a munka világával kapcsolatos állami intézményrendszerben szintén bővítette a munkaügyi kapcsolatok fogalmát. Napjainkban a globalizáció és az európai integráció miatt egyre inkább szerepet kap a nemzetek feletti munkaügyi kapcsolatok rendszere. A nemzetek feletti munkaügyi kapcsolatok rendszere világ, illetve ország-csoportok, mint amilyen az Európai Unió, szintjén próbálja szabályozni a munka világát. Magyarországon vonatkozásában különösen fontos az Európai Unió szintjén folyó munkaügyi érdekegyeztetés folyamata, amely az uniós csatlakozás után egyre jobban befolyásolja a magyar érdekegyeztetés rendszerét is.

A munkaügyi kapcsolatok alatt a munkavállalók érdekképviselői szervezetei, a szakszervezetek és egyéb szervezett vagy választott munkavállalói képviselői szervezetek, a munkáltató(k) és érdekképviselői szervezeteik, valamint az állam, állami szervezetek és nemzetközi szervezetek között kialakult formális és informális kapcsolatokat, intézményrendszert és szabályozást értjük, amelyek célja a munka világa szabályozása, illetve a szabályozás végrehajtásának biztosítása, illetve a konfliktusok megelőzése, tárgyalásos úton való megoldása, illetve rendezett megvívása.

A munkaügyi kapcsolatok a munkavállalók kollektív képviselője a munkáltató(k) és az állam közötti viszony legfontosabb területeit fogja át, s négy fő elemét alábbiakban foglalhatjuk össze:

- munkaadók és munkavállalók közötti tárgyalásai, ezek sikertelensége esetén a nyomásgyakorlás, a munkaharc, a sztrájk formái a munkaviszony szabályozása érdekében, továbbá a kormányzat beavatkozásának formái és eszközei a munkaadók és munkavállalók egymás közötti tárgyalásába,
- maguk a munkaviszonyt meghatározó szabályok, annak módjaival együtt, ahogy ezeket a szabályokat meghozzák, megváltoztatják, értelmezik és végrehajtják, ideértve a kollektív szerződéseket és az állam által hozott jogszabályokat,

- a szervezetek, akik részt vesznek a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megalkotásában, vagyis: munkavállalói érdekvédelmi szervezetek (pl.: szakszervezetek) munkavállalói érdekképviselői szervezetek (pl.: üzemi tanácsok), munkaadói szervezetek, kormányzati és azok az állami szervezetek, amelyek közreműködnek a munkaviszony szabályozásában,
- a munkáltatók és a munkavállalók központi szervezetei, valamint e szervezetek és a kormány közötti országos konzultációk rendszere.

A munkaügyi kapcsolatok keretében született szabályozás sajátos jellegét azt adja, hogy a szabályozás a munkavállalók képviselőiben a szakszervezetek, illetve azok szövetségei, vagy a munkavállalók által egyéb módon létrehozott vagy általuk törvényesen választott szervezetek (összefoglalóan munkavállalói érdekképviselői szervezetek) közreműködésével jön létre. Munkaügyi kapcsolatokról akkor beszélünk, ha a munkavállaló nem, mint egyén vesz részt a munkaviszony szabályozásában, hanem a munkavállaló(k) nevében szervezett érdekképviselő, vesz részt. A szervezett érdekképviselő lehet szakszervezet vagy más, a munkavállalók által választott testület, mint például üzemi tanács, illetve valamilyen módon felhatalmazott képviselő.

A munkaügyi kapcsolatok a történelmi fejlődés során kialakult intézmények, szabályok és bevett magatartás minták összessége, amely meghatározza, hogy a munkavállalók képviselői és a munkáltatók, illetve az állam, a munkaügyi kapcsolatok szereplői a munka világának szabályozása során miként működnek együtt, illetve szabályozás kapcsán kialakult érdekkonfliktus esetén hogyan járnak el. A történelmi fejlődés során kialakult intézmények, szabályok és magatartás minták összessége nagyon fontos tényezője a munkaügyi kapcsolatok rendszerének. A munkaügyi kapcsolatok történelmi öröksége az, hogy a szakszervezetek erősödésének és a demokratikus eljárásmodok folyamatos terjedésének következményeképpen egy nagyon sokrétű intézményrendszer és részletesen szabályozott rendszere alakult ki Európában, s így Magyarországon is a munkaügyi kapcsolatoknak. Ez a sokrétű és szabályozott intézményrendszer mára sok tekintetben biztosítja a munkavállalók követeléseinek érvényesítését anélkül is, hogy a munkavállalók érdekképviselői szervezetei nyílt konfliktusba kerülnének akár a munkáltatókkal vagy éppen az állammal, vagy annak egyes szervezeteivel szemben. Mint a múlt megszilárdult hagyománya meghatározza a ma szereplőinek cselekvési terét, módját és lehetőségeit. Ugyanakkor, a történelmi örökség által meghatározott szabály és intézményrendszer csak üres váza az együttműködésnek és az érdekek érvényesítésének. Élettelen az intézményrendszert a munkaügyi kapcsolatok szereplői, a szakszervezetek, munkavállalói és munkáltatói érdekképviselői és az állam töltik meg. A folyamatos érdekegyeztetés

folyamatában, a mindennapos konfliktusok és konfliktus kezelés során az együttműködés tartalmát, s ennek következtében a kompromisszumok eredményeképpen létrejött megállapodások tartalmát a felek tényleges erőviszonya, érdekérvényesítő képessége határozza meg.

Ezért végső fokon, az, hogy milyen hatékonysággal képesek érvényesíteni a munkavállalók érdekeit az érdekképviselői szervezeteik attól függ, hogy e szervezetek milyen erősek és milyen mértékben képesek követeléseiket akár konfliktus felvállalásával is kikényszeríteni. Az intézményrendszer és a részletes szabályozás abban segít, hogy ne kelljen minden konfliktust újra vívni az elismerésért és a konfliktusok elintézésének módját biztosító szabályokért. De a munkaügyi kapcsolatok szereplői közötti erőviszonyok határozzák meg azt, hogyan, kinek érdekében és milyen eredménnyel működik a rendszer.

Kétoldalú (bipartit) munkaügyi kapcsolatokról akkor beszélünk, amikor a munkáltató(k) és a munkavállalók érdekképviselői közötti viszonyról beszélünk. A bipartit tárgyalások és megállapodások középpontjában elsősorban a munkaviszonnyal és a munkaerőpiaccal kapcsolatos kérdések állnak.

A bipartit munkaügyi kapcsolatok szereplői a szakszervezetek és a munkáltató, illetve a munkáltatói szervezetek. A szakszervezet a munkavállalók olyan állandó egyesülése, amelynek célja munkakörülményeik megőrzése, azok javítása. kétoldalú (bipartit) együttműködésben öltönek testet. A munkáltatói szervezetek szintén önkéntes tagságra épülő, munkáltatókat tömörítő egyesületek, illetve egyesületek szövetségeik. Demokratikus államokban, mint Magyarországon, a munkáltatók és a munkavállalók jogosultak arra, hogy előzetes engedély nélkül, érdekvédelmi szervezeteket hozzanak létre, illetve azokhoz csatlakozzanak.

A bipartit munkaügyi kapcsolatok legfontosabb elemei a következők:

- szakszervezetek és munkáltató(k) közötti kollektív alku
- egyéni és kollektív konfliktus kezelés,
- munkavállalói részvétel formái.

Háromoldalú (tripartit) munkaügyi kapcsolatokról akkor beszélünk, amikor az állam a munkaügyi kapcsolatok alakításában szabályozóként, munkáltatóként, tulajdonosként, illetve harmadik tárgyaló félként és/vagy konzultációs szereplőként részt vesz a munka világa folyamatainak alakításában. A tripartit tárgyalások során a fő kérdések a kormánypolitika átfogó kérdései (jövedelempolitika, adók, foglalkoztatáspolitiká stb.), illetve a munka világának

szabályozásának kérdései (munka törvénykönyve, a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere).

A munkaügyi kapcsolatok rendszerében a szabályozás formája lehet:

Egyoldalú, amikor a munkavállalói érdekképviselőt egyoldalúan szabályozhat egy kérdés törvényi felhatalmazás, a felek megállapodása vagy éppen megállapodás hiánya miatt. A mai jogrendszerben, erre példa az üzemi tanácsok joga arra, hogy egyoldalúan elossza a vállalati jóléti forrásokat.

Közös szabályozás, amikor a szabályozás a munkáltatóval (munkáltatókkal vagy munkáltatói szervezetekkel), valamint az állammal (kormányzat, állami szervezetekkel, önkormányzat) vagy nemzetközi szinten szabályalkotásra feljogosított szervezetekkel együtt történik meg. A közös szabályozás tipikus példája a kollektív szerződés, vagy az országos minimálbér meghatározása. Sajátos formája a közös szabályozásnak a szereplők által közösen létrehozott, vagy a közösen kormányzott pénzügyi alapok feletti rendelkezés.

Szabályozás befolyásolása, amikor a munkáltató vagy az állam ugyan egyoldalúan szabályozhat, de jogszabályi előírás vagy megállapodás alapján a munkavállalók képviselőit előzetesen informálni köteles a tervezett szabályozásról, vagy véleményüket kell kikérnie a szabályozás tartalmi kérdéseiről. Az informálódás és véleményezés joga lehetőséget ad a szabályozás befolyásolására, esetleges utólagos korrekciójára.

A munkaügyi kapcsolatok rendszerében született szabályozás tárgya lehet:

- a munkavégzés folyamata (munka végzés szabályai, normák, munkavédelem, munka szervezet, technológiai kérdések, stb.),
- a munkaviszony szabályozása (bérek és juttatások, munkakör, munkaidő, stb.) vállalati és ágazati vagy regionális bipartit szabályozás keretében,
- a vállalat emberi erőforrás politikája, és a vállalat helyzetét érintő stratégiai kérdései
- munkaviszony szabályozása országos és nemzetközi szinten bipartit vagy tripartit szabályozás keretében,
- a helyi, regionális vagy országos munkaerőpiac (minimálbér, foglalkoztatáspolitikai intézkedések és programok),
- a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerének szabályozása (szakszervezet és/vagy munkavállalókat képviselő szervezet és a munkáltató és az állam

kapcsolatának szabályozása, állandó intézmények létrehozása, azok működési rendjének megállapítása)

- a munkaviszonyhoz nem közvetlenül kapcsolódó szociálpolitikai kérdések,
- a munka világának, vagy a munkavállalókat érintő általános kérdések, amelyek akár közvetlen kapcsolatba lehetnek a politika világával (szervezkedési szabadság, kormányzati politika, gazdaság politika, stb.).

A JELENLEGI SZAKSZERVEZETI STRUKTÚRA ÉS JELLEMZŐI MAGYARORSZÁGON, A KONFÖDERÁCIÓK SZEREPE, BEFOLYÁSUK A MUNKA VILÁGÁT ÉRINTŐ DÖNTÉSEKBEN

A magyar szakszervezetek története 1945-ig hasonlóképpen alakult mint Európa többi országában. A XIX. század első felében indul meg a céhes segédlegények szervezkedése önszervező és művelődési egyletek létrehozására. 1872-ben került sor az Ipartörvény elfogadására, amely megszüntette a céhrendszert és kimondta, hogy "az iparos és segédei közötti viszony szabad egyezkedés tárgya". Az 1870-80-as években sorra alakulnak meg az első szakegyletek. Az 1890 évtizedben sorra szociáldemokrata aktivisták veszik át a vezető szerepet a szakegyletekben és létrejön a szociáldemokrata szakszervezeti mozgalom. A századforduló után fellendül a szakszervezeti mozgalom, amikor a gazdasági követelések összekapcsolódtak az általános egyenlő és titkos választójogért folytatott politikai küzdelemmel. A Tanácsköztársaság bukását követően a szakszervezetek helyzetét az 1921. decemberében megkötött Bethlen-Peyer paktum konszolidálta a Horthy rendszerben. A paktum értelmében a szakszervezetek visszakapták mozgásszabadságukat. Cserébe le kellett mondaniuk számos munkavállalói csoport szervezéséről, mint például köztisztviselők, vasúti munkások, bányászok, falusi agrárproletárok. A húszas-harmincas években a szakszervezetek megmaradtak a városi szakmunkásság legfontosabb szervezeteinek. Az 1944 október 15-i nyilas puccsot követően a szakszervezeteket betiltották.

A mai magyar szakszervezetek öröksége azonban nem a háború előtti szociáldemokrata szakegyletek. Az 1948-as kommunista hatalomátvétel nyomán teljesen átalakultak a magyar szakszervezetek. 1948 után napirendre került a szakszervezeti mozgalom átalakítása is Szovjetunióban kialakult szocialista modellnek megfelelően.

A szakszervezetek a kommunista közvetlenül a kommunista párt irányítása alá kerültek. A szakszervezetek belső szervezeti működési elve a demokratikus centralizmus lett, ami a gyakorlatban centrális irányítást, s a munkahelyi szervezeteknek a központ alá rendelését

jelentette. A politikai-szervezeti átalakítás együttárt a vezetők cseréjével, a jobboldali, majd centrista, majd baloldali szociáldemokratáknak a pozíciójuktól való megfosztásával, amelyre egymást követő kampányokban került sor.

A szakszervezetek legfontosabb feladata lett az állami szervek által jóváhagyott végleges termelési terv végrehajtását minden erővel elősegíteni, annak megvalósításáért az üzem dolgozóit mozgósítani, irányítani a munkaverseny mozgalmat, s neveléssel és bírálattal fejleszteni a munkaerőkölcsöt. A szakszervezetek alárendelt részévé váltak a pártállam diktatórikus gépezetének. Feladatuk az volt, hogy közvetítsék a párt gazdasági és társadalompolitikáját.

A legfontosabb szervezeti változás az volt, hogy minden munkahelyen alakult egy egységes vállalati szakszervezet. A vállalati szakszervezetek a vállalat tevékenységének megfelelő ágazati szakszervezethez tartoztak. Egy munkahelyen minden munkavállaló szakszervezeti tag lett. A szakszervezetek tevékenységében az államosítások után a termelés fokozásával összefüggő teendők kerültek előtérbe. Az üzemi szakszervezetek szervezték a munkaverseny. Jelentős szerepet kaptak az üzemi szakszervezetek a vállalati szociálpolitikában: irányították az üzemi jóléti intézményeket, működtették az üdülőket, osztották el a vállalati szociális segélyeket, bonyolították az üzemi sportmozgalmat.

A szakszervezetek meg lettek fosztva a múlt században kialakult funkcióiktól, attól hogy a szakmai alapon szerveződő tagjaik autonóm érdekképviselőjeként részt vegyen a munkaviszony szabályozásában, s ezáltal védjék, növeljék tagjaik autonómiáját és munkavállalásuk feltételeit javítsák. Nem véletlen, hogy az 1956-os forradalom alatt a szakszervezetek szétestek, megszűntek létezni. Ezzel szemben a munkások és munkavállalók munkástanácsokat hoztak létre a munkahelyeiken, s átvették az üzemek, gyárak, munkahelyek feletti ellenőrzést. A forradalom fegyveres leverését követően 1957 elején szétverték a munkástanácsokat, s a munkástanácsok tagjai, vezetői súlyos megtorlásban részesültek. Helyreállt a régi hatalmi gépezet, így a változattalan felépítésű kommunista szakszervezet, a SZOT is.

A hatvanas évektől lassú, lépésenkénti reformok és engedékenyebb politika jellemezte a Kádár rendszert. Ennek keretében megnőtt a vállalatok önállósága is. A szakszervezetek új szerepét munkahelyi szinten az 1967. évi Munka Törvénykönyve alapozta meg. A törvény helyreállította a munkahelyi kollektív szerződést. A munkahelyi kollektív szerződés szerepe az volt, hogy lehetőséget adjon vállalati szinten a törvénytől való eltérésére a törvény által meghatározott kereteken belül. Innentől kezdve a szakszervezeti érdekvédelmi gyakorlat az egységes szabályozástól való eltérésre, a 'kivételek' megteremtésére, és ezzel a vállalatok sajátos

igényeinek megfelelő bérezési rend kialakítására irányult. A kollektív szerződések, nyugat-európai megfelelőikkel ellentétben, nem többé kevésbé merev bérkategóriákat írtak elő, hanem csak ezek lehetőségét rögzítették. Jórészt a vállalatvezetésre maradt, hogy kinek és milyen szempontok alapján osztja ki a keretjellegűen megállapított kedvezményeket a munkavállalók között. Emellett a törvény a szakszervezeti jogok új csomagját hozta létre a "dolgozók részvétele a vállalat irányításában" elnevezéssel, amelyben széleskörű jogot biztosított a vállalatvezetésben való részvételre. A törvény a részvételi jogok gyakorlását is a szakszervezetekre testálta. A szakszervezet jogainak gyakorlása során részt vett a vállalat vezetésében. A vállalati szintű szakszervezetek munkáját meghatározta az, hogy a vállalati szakszervezet vezetése része volt a vállalatvezetésnek. Maguk a szakszervezeti vezetők is vezetői posztokat töltöttek be, vagy karrierük során vezetőkből lettek szakszervezeti vezetők, illetve szakszervezeti vezetői posztjuk csak egy közbeeső állomás volt vállalati karrierjüknek. Vállalatvezetés és szakszervezet összefonódott. A vállalatvezetés és a munkahelyi szakszervezeti vezetés összefonódása nyitott utat a 'szocialista' érdekvédelem gyakorlatának. A vállalati szakszervezetek a minisztériumokkal szemben a vállalatvezetéssel együtt képviselték a vállalat érdekeit. A vállalaton belül pedig a vállalat vezetés részeként a szakszervezetek próbálták jobbá tenni a munkavállalók helyzetét, amennyire lehetett. Azonban a szakszervezetek érdekvédelmi gyakorlatára a vállalattal való azonosulás, a bürokratikus ügyintézés és a nyílt konfliktusok kerülése volt a jellemző.

Ez a vállalati szakszervezeti modell lett a kiindulópontja a szakszervezetek újraalakulásának a rendszerváltás után.

A pártállam felbomlása, a demokratikus berendezkedés kialakítása és a piacgazdaságra való átmenet alapvetően megváltoztatta az érdekképviseltek helyzetét és a velük szemben támasztott elvárásokat.

A rendszerváltás előestéjén, 1987 végén indult meg az első, nem a pártállam által kontrollált független szakszervezet szerveződése akadémiai kutatóintézetekben és egyetemeken. Az első demokratikus szakszervezetek 1988 december 19-én megalakították a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligáját (Liga). Ezzel párhuzamosan munkástanácsok is szerveződtek. A munkástanács mozgalom 1990 közepén hozta létre Munkástanácsok Országos Szövetségét (MOSZ). Mindegyik szakszervezetre jellemző volt, hogy munkahelyi konfliktusok nyomán megalakult munkahelyi szakszervezetekből állt. Ugyanakkor az országos szervezetek megalakításában kulcsszerepet játszottak az újonnan alakuló demokratikus pártokhoz kötődő aktivisták. A Liga alapításában kulcsszerepet játszott egy az SZDSZ-hez közel álló csoport, míg a Munkástanács mozgalom az MDF támogatását élvezte. Az új szakszervezetek azonban alig tudtak munkahelyi szinten tagokat szerezni. Az új szakszervezetekhez összesen csak pár tízezer

tag csatlakozott a rendszerváltás során. A munkahelyi szervezeteik jórészt helyi konfliktusokból nőttek ki és képtelenek voltak egy-egy régióra vagy ágazatra kiterjedő munkavállalói mozgalommá szerveződni. Ugyanakkor élt a remény az új szakszervezetekben, hogy a rendszerváltás „kiteljesülése nyomán” a pártállam nyomása alól felszabaduló munkavállalók támogatni fogják az alulról szerveződő szakszervezeti mozgalom térnyerését. Ugyanakkor, sem a Liga liberális, a piacgazdaságot támogató programja, sem a Munkástanácsok szocialisztikus munkástulajdon jövő képe nem bizonyult alkalmasnak arra, hogy nagy munkavállalói tömegek fantáziáját megmozgassa, s igazi tömegmozgalommá váljanak.

1988 közepén megindult a SZOT függetlenedése a pártállamtól és átalakulása. Az új szakszervezetek gyengesége lehetőséget adott arra, hogy a SZOT önmagát reformálja meg. A SZOT reformjának a célja az volt, hogy függetlenedjen az uralkodó párttól, az MSZMP-től. Szakszervezeti téren a cél a korábbi centralizált vezetés feladása, a demokratikus működés kialakítása, s a munkavállalók képviselőit, az érdekvédelemnek az erősítése volt. A SZOT vezető reformista tisztségviselői maguk is 1988/89 drámai változásainak hatása alatt álltak. Sokan úgy élték meg a változásokat, hogy a pártkontroll megszűnése végre lehetőséget nyújt az igazi érdekvédelmi munkára. A kádárizmus évtizedei alatt bekövetkezett vállalati szakszervezeti modell megerősödése valamint a SZOT központi apparátusának és a párt tekintélyének napról-napra nyilvánvalóbb összeomlása előrevetítette, hogy a belső reform eredménye a SZOT felbomlása lesz.

A SZOT szervezeti átalakulására 1990 márciusában került sor, aminek során a SZOT négy utód konföderációra bomlott. A SZOT négy utódszervezete alapvetően a volt ágazati szakszervezetek újracsoportosulása alapján jött létre. A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségét (MSZOSZ) magját a legjelentősebb ipari és szolgáltató szektorban működő szakszervezetek alkotják, mint a vasas, a bányász, a nyomdász és kereskedelmi szakszervezetek szövetsége. Az Értelmiségi Szakszervezetek Tömörülését (ÉSZT) az akadémiai és felsőoktatási dolgozók szakszervezeti alkotják. A Szakszervezetek Együttműködési Fórumát (SZEFE) a nagy közalkalmazotti, köztisztviselői szakszervezetek hozták létre. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége a vegyész szakszervezetre támaszkodik, de számos kisebb szakszervezet csatlakozott hozzá, mint pl. a mozdonyvezetők szakszervezete.

A szervezeti pluralizálódás és szétszabdalódás együtt járt a vállalati szakszervezetekre alapozott decentralizált szakszervezeti szervezeti modell kialakulásával. A rendszerváltás után a munkahelyi szakszervezet lett a szakszervezeti struktúra alapja. A munkahelyi szakszervezet a szakszervezet. A szakszervezeti tagok a munkahelyi szakszervezet tagjai. A munkahelyi szakszervezetek önállóan dönthetnek, kívánnak-e csatlakozni egy ágazati vagy országos

szakszervezethez, s ha igen melyikhez. Az ágazati és országos szakszervezetek a munkahelyi szakszervezetek laza szövetségei.

A rendszerváltást követő első években sajátos helyzet alakult ki. Az Európához való csatlakozást szem előtt tartó első demokratikusan megválasztott kormány, az Antall-kormánynek egy olyan intézményrendszert akart kiépíteni a munkaügyi kapcsolatok területén, amely hasonlóná teszi a magyar modellt az európai szociális modellhez. Vagyis, olyan intézményeket hoz létre, amely biztosítja a szociális dialógust és a munkavállalókat képviselő szakszervezetek beleszólását országos, ágazati és munkahelyi szinten egyaránt és elősegíti az ágazati kollektív alku rendszerének kiépülését. Ugyanakkor, számolni kellett azzal a sajátos szocialista örökséggel, hogy a szakszervezetek igazi működési terepe a vállalat, s nem az ágazat, mint a töretlen fejlődést élvező Nyugat-Európai országokban. Másrészt, maguk a szakszervezeteket is gyanakvással és távolságtartással kezelte a kormány. Ez abból adódott, hogy mind az új mind a régi szakszervezetek legitimitás hiányban szenvedtek a kormány szemében. Mint láttuk, az új szakszervezeteknek részesei voltak a rendszerváltó demokratikus erőknél, s mint ilyenek jelentős politikai tőkájuk volt, de alig volt tagsági bázisuk. A demokratikus pártokhoz fűződő kapcsolataik ellenére, az új szervezetek gyenge szervezeti erejük volt. Így jobban függtek ők a kormánytól, mint a kormánynak tartani kellett volna tőlük. Így a kormány nem kényszerült arra, hogy számításba vegye a demokratizáláson túlmutató, sajátos, a munkavállalók közvetlen érdekeivel kapcsolatos vagy a munkaügyi kapcsolatok átalakításához fűződő követeléseiket.

Az átalakult és önmagukat demokratikusan megreformáló volt szocialista szakszervezeteknek hatalmas tagsági bázisuk volt, több millió tagjuk volt. Azonban a négy megreformált szakszervezetet egyaránt terhelte az, hogy kormány gyanakvással és távolságtartással kezelte ezeket a szakszervezeteket mert a SZOT utódszervezetei voltak.

Ez az ellentmondásos helyzet tükröződött az 1990-és 1992 közötti intézmény építési és törvényalkotási folyamatban. A kormány létrehozta az országos három oldalú (tripartit) érdekegyeztető fórumot, az Érdekegyeztető Tanácsot. Minden magát országos szakszervezeti szövetségnek nyilvánító szakszervezetet meghívott az OÉT-be és egyenlő szavazati jogot biztosított számukra. Ez egyenlő politikai súlyt biztosított minden szakszervezetnek, függetlenül tagságuk nagyságától. A Munka Törvény könyve újraalkotása során a szakszervezetek azonban a munkahelyi pozícióik jelentős meggyengülését voltak kénytelenek elszenvedni. Szinte összes olyan korábbi együttléti jogszabályát megszüntette a törvényalkotó, amelyet a szocialista Munka Törvénykönyve biztosított a szakszervezeteknek. Az egyéni jogviták kezelése területén nem adott lehetőséget munkahelyi szintű vita kezelő eljárások kiépítésére, miközben

megszüntette a szocialista korszak munkahelyi szintű munkahelyi vita kezelő fórumát, amelyben szerepet kaptak a szakszervezetek is. Az új Munka Törvénykönyve bevezette az üzemi tanács (az ötven főnél kisebb létszámú munkahelyen üzemi megbízott) intézményét. Az üzemi tanács gyakorolja az ún. részvételi jogokat a munkavállalók közössége nevében, amely jogosítvány csomagot korábban a szakszervezetek gyakoroltak. A szakszervezetek megfelelő támogatottsággal kell rendelkezniük ahhoz, hogy érvényes kollektív szerződést köthessenek a munkáltatóval. Az a szakszervezet köthet érvényes kollektív szerződést, amelynek jelöltjei az utolsó üzemi tanács választásokon többet kapott, mint a leadott szavazatok 50%-a.

A rendszerváltás után kettévált a versenyszféra és a közsféra jogi szabályozása és külön törvények születettek a közalkalmazottak (1992. évi XXXIII. törvény) és a köztisztviselők (1992. évi XXIII. törvény) munkaviszonyának szabályozásáról. Párhuzamosan külön-külön országos háromoldalú érdekegyeztető fórumot állítottak fel a közalkalmazotti és köztisztviselői kar bér és munkaviszonyával kapcsolatos kérdések tárgyalására.

A rendszerváltáskor kialakult szakszervezeti megosztottság és intézményrendszer behatárolta a szakszervezetek útját a rendszer váltás utáni demokratikus Magyarországon.

Az országos érdekegyeztetés azon jellege, hogy minden szakszervezetnek azonos jogot biztosít függetlenül tagságától azt eredményezte, hogy állandó maradt a szakszervezetek megosztottsága és megszilárdult a hat országos szakszervezeti konföderáció.

Az, hogy az országos szinten működik egy állandó érdekegyeztető fórum, az Országos Érdekegyeztető Tanács, azt eredményezte, hogy a szakszervezetek egy állandó politikai fórumhoz jutottak, amelyet kihasználva folyamatosan jelen vannak a politikai közéletben. Ez jelentős befolyást biztosít a szakszervezeteknek, részben függetlenül attól, hogy mekkora is a tényleges szerepük a gazdaság szabályozásában, mint a kollektív alku partnereinek. Ennek során a magyar szakszervezetek, hasonlóan Nyugat-Európai társaikhoz, a jóléti állam védelmezőjeként lépnek fel. Ez jelentős politikai szerepet és ismertséget kölcsönöz nekik.

A munkajogi szabályozás azt eredményezte, hogy azokon a munkahelyeken, ahol hagyományosan voltak szakszervezetek, és a vállalatvezetés elfogadta a szakszervezetek jelenlétét, ott a szakszervezetek meg tudtak kapaszkodni, s ki tudtak alakítani együttműködést a munkáltatókkal. Azonban nagyon nehéz a nem szervezett munkahelyeken a szakszervezet szervezés, különösen ha a menedzsment szakszervezet ellenes politikát folytat. Az ilyen munkahelyeken a szakszervezetekkel szemben a menedzsment nagyon könnyen a jog eszközeit az éppen megalakult szakszervezet ellen tudja fordítani, kihasználva azt, hogy a munkajog nem tekinti automatikusan a munkavállalók legitim képviselőjének a szakszervezetet.

Az egyik legfontosabb folyamat a szakszervezeti tagság rohamos csökkenése volt az elmúlt két évtizedben. Ennek fő oka a munka világának átalakulása volt. A szocialista nagyvállalati struktúra felbomlása, a privatizáció, számos munkahely megszűnése, a szakszervezeti tagság elvártságának megszűnése következtében rohamosan csökkent a szakszervezetek taglétszáma. A gazdaság újonnan kinövő kis és középvállalkozói szektora, illetve az újonnan alapított magyar és külföldi tulajdonú 'zöldmezős' vállalatok mind az új mind a régi szakszervezeti konföderációk számára lényegében elérhetetlenek bizonyultak. Így a munkavállalók mind nagyobb aránya volt szervezetlen, illetve dolgozott olyan munkahelyeken, amelyek teljesen kívül estek a szakszervezetek hatókörén. Azzal, hogy a munkahelyi kollektív szerződés maradt az alapvető formája a kollektív szerződésnek, a szakszervezetek munkaerőpiaci szabályozó szerepe a szervezett munkahelyek egyre kisebb csoportjára korlátozódott. Ez azt jelenti, hogy praktikusán a nagyvállalatok és nagyobb középüzemek munkavállalói élvezhetik a kollektív szerződés védelmét. A kollektív szerződések és a szakszervezetek szabályozó szerepének hiánya is hozzájárult ahhoz, hogy a kis és középvállalati szféra munkavállalóinak nagy része semmilyen intézményes védelemre nem számíthat érdekei érvényesítése során és ahhoz is, hogy oly magas arányú az illegális és a jogszabályi feltételeket be nem tartó foglalkoztatás a mai Magyarországon.

A magyar szakszervezetek fontos részei a demokratikus Magyarország politikai és társadalmi rendjének. Az Alkotmány és a Munka Törvénykönyve biztosítja az alapvető szervezkedési és érdekvédelmi jogokat. Az országos érdekegyeztetés lehetőséget ad arra a szakszervezeteknek, hogy nyomásgyakorló képességüknél nagyobb hatással legyenek a közvéleményre és a politikai döntéshozókra.

Ugyan jelentősen csökkent a szakszervezeti tagság aránya, de ugyanakkor sok fiatal munkavállaló csatlakozott a szakszervezetekhez az elmúlt években. Az Audi, a Leoni, a Lear és számtalan más külföldi tulajdonban álló leányvállalatnál alakítottak a munkavállalók szakszervezetet érdekeik védelmében, helyzetük jobbítására. A Vasas szakszervezet alapszervezeteinek többsége újonnan alakult, s fiatal munkavállalókat tömörít. Van igény ma is közös fellépésre, érdekvédelemre, a munkáltatóval való tárgyalásokra a munkavállalók között.

A szakszervezetek alapvetően mozgalmi jellegű szervezetek. Pontosan annyit érnek amennyire tagságuk fontosnak tartja őket, s amennyire a munkavállalók hajlandók és képesek közösen fellépni érdekeik védelmében. Az, hogy milyenek lesznek a jövő magyar szakszervezetei, az attól függ, hogy a fiatal munkavállalók felismerik-e azt, hogy közösen könnyebben tudják érdekeiket védeni és jobb, biztonságosabb feltételeket elérni a munkahelyeiken.

AZ EMPIRIKUS KUTATÁS FOLYAMATA

Jelen beszámoló három önálló kutatási fázis eredményeit foglalja össze. A beszámoló az TBDSZ szakszervezeti titkáraival, munkavállalókkal, a munkatársaival, aktivistáival és tagjaival és a TBDSZ által szervezett munkahelyeken nem szervezett munkavállalókkal interjúkat, valamint egy 250 fős mintán vett reprezentatív kérdőíves felmérés és félig strukturált nyitott kérdésekre adott válaszok elemzésén alapul.

A félig strukturált mélyinterjúkat Bódi Ferenc és Kozma Boglárka készítette. A kutatás alapkérdőíve a TUDOSZ szférájába tartozó munkahelyek munkavállalói számára készített kérdőív volt, amelyet Tóth András és Grajczjár István készített. A TBDSZ szférájába tartozó munkahelyek munkavállalóitól lekérdezendő kérdőívet Kozma Boglárka és Bódi Ferenc a TUDOSZ kérdőív módosításával készítette el. A kérdőív lekérdezéséhez szükséges mintát Kozma Boglárka vette, a lekérdezést Bódi Ferenc irányította. A kérdőívek kódolása után az SPSS system file-t Fekete Attila készítette el. A SPSS file matematikai elemzését Grajczjár István végezte. A matematikai elemzés alapján az eredmények elemzését és a TUDOSZ/AOKDSZ és TBDSZ szféra összehasonlítását Tóth András végezte el. A félig strukturált mélyinterjúkat Szathmári Zsuzsa dolgozta fel és írta meg az elemzésük alapján készült fejezetet.

A TBDSZ kérdőív a munkaerő-piaci belépést megelőző életútra (család, iskola) vonatkozó kérdésblokkal kezdődött, ezt követte a jelenlegi munkaerő-piaci helyzetre, a munkakörülményekre és a jövőbeni tervekre vonatkozó blokk. Ebben a blokkban a kutatói teljesítmény mellett a munkavállalói élet hátrányaira is rákérdeztünk, illetve a jövedelmi forrásokat és azok mértékét vettük górcső alá. A következő kérdésblokk a különböző attitűdökről, egyéni percepciókról (munkahelyi integráció, megbecsültség, depriváció, stressz stb.) szólt, emellett ebben a blokkban kérdeztük meg az érdekvédelemmel, a szakszervezeti szolgáltatásokkal való elégedettséget, a szolgáltatások igénybevételét, illetve, hogy milyen szolgáltatásokra lenne igény. Itt derítettük fel azt is, hogy a kérdezettek hogyan vélekednek a szakszervezetek munkájáról. A következő blokk a munkahelyi körülményekkel, az érvényesülés, a karrierépítés lehetőségével, a munkahelyi biztonsággal, a kutatóintézetek szakmaiságával kapcsolatos elégedettséget feszegette. Ezt követően a munkahelyi materiális juttatások, majd az esélyegyenlőség és a teljesítményértékeléssel kapcsolatos elvárások kerültek terítékre. Végül a rekreációs és a családdal kapcsolatos kérdések után a szocio-demográfiai blokk zárta a kérdőívet.

A vizsgálatokat az SPSS 17.0-ás programcsomag segítségével gyakoriságelemzéssel, a magas mérési szintű változók esetében átlag, módusz és medián elemzéssel kezdtük.

A VÁLASZADÓK FŐBB JELLEMZŐI, ÉLETÚTJA ÉS CSALÁDI HÁTTÉRE

A TBDSZ olyan szervezési területen dolgozik, amely munkára az jellemző, hogy főleg nők dolgoznak. A válaszadók 89%-ának közvetlen munkatársai többségében nők. A TBDSZ szervezési körébe tartozó kérdezettek közel háromnegyedének közvetlen vezetője nő.

Már ez is jelzi, gyökeresen más területről van szó, mint a tudomány világában. A kutatói világban a megkérdezettek közel kétharmada (68%) férfi, és csak egyharmada (32%) nő. Mint láttuk, ez azzal is jár együtt, hogy minnél magasabb beosztásban van valaki, annál nagyobb a valószínűsége, hogy férfi. Viszont a nők inkább a beosztott munkakörökbe dolgoznak a tudomány világában.

A TBDSZ szférájában megkérdezettek átlag életkora 41 év, ami valamennyivel alacsonyabb átlagéletkor, mint a kutatók átlagéletkora, amely 44 év.

JELENLEGI MUNKAERŐ-PIACI HELYZET, MUNKAKÖRÜLMÉNYEK, TERVEK

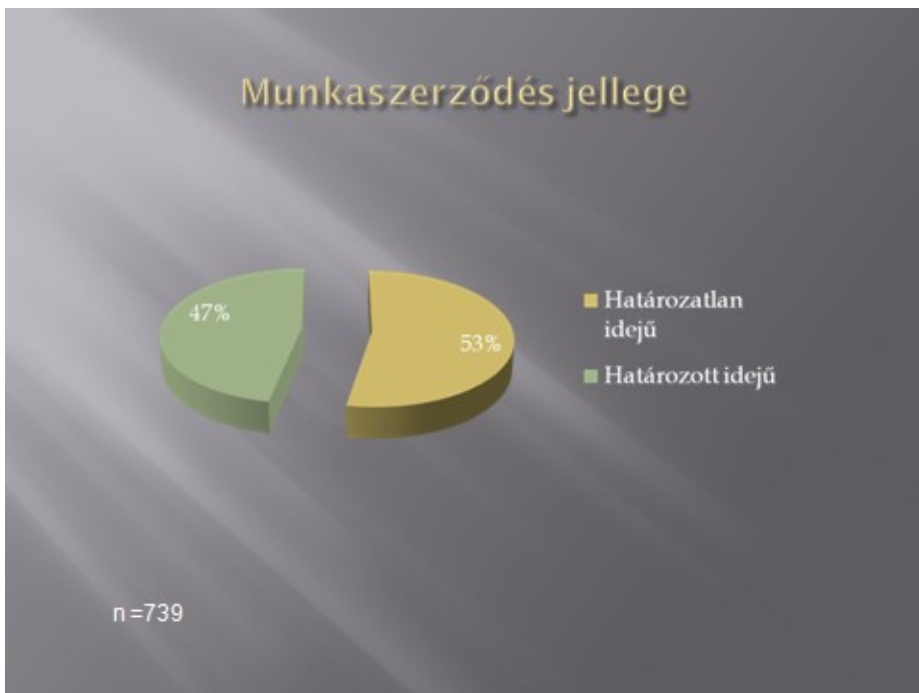
Foglalkoztatás jellege, munkavállalói státusz

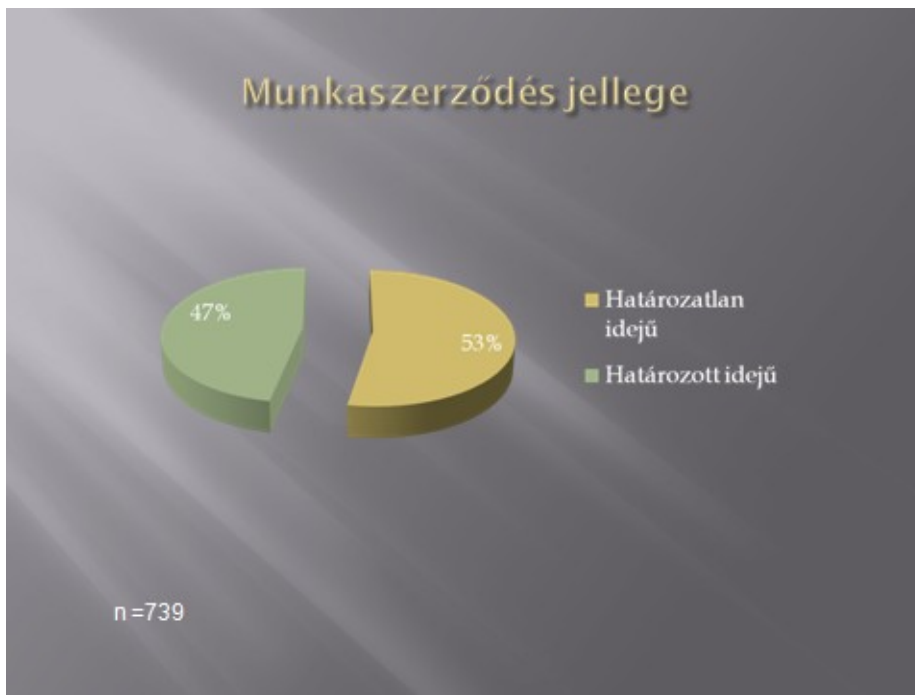
A TBDSZ szervezési területén dolgozók munkavállalói státusza mutatja, hogy ez a világ még a hagyományos állami szféra területe, melyet alig érintett meg piaci-flexibilis munkaviszony irányába való törekvés. A megkérdezettek 91%-ának határozatlan idejű munkaszerződése van. Ez éliesen elhatárolja a TB területén dolgozókat a tudomány világtól ahol a megkérdezettek majdnem fele határozott idejű munkaszerződéssel dolgozik. A TB-nél határozott idejű szerződésekkel foglalkoztatott munkavállalók 83%-ának munkaszerződése 2010-ben jár le. A határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező válaszadók munkaszerződésének időtartama átlagosan 7 hónap.

Tábla 1. TBDSZ szervezési körbe tartozó munkavállalók munkaviszonyának jellege



Tábla 2. TUDOSZ/AOKDSZ szervezési körbe tartozó munkavállalók munkaviszonyának jellege





A kérdezettek több mint a fele az egyes, 40%-uk a kettős besorolási osztályba tartozik. A kérdezettek átlagosan 22 év munkaviszonnal, 17 év közszolgálati jogviszonnal rendelkeznek, s átlagosan 11 éve dolgoznak jelenlegi munkahelyükön.

Ez azt mutatja, hogy a TB olyan tipikus állami munkáltató, amely biztos, kiszámítható foglalkoztatást biztosít. A munkavállalók jó része hosszú ideje dolgozik itt, munkája szinte az élethivatása. Ennek előnye a szakszervezetek szempontjából, hogy az itt dolgozó munkavállalók vélhetően nem azzal kívánnak javítani élethelyzetükön, hogy távoznak a munkahelyről, s így keresnek magasabb fizetésű állásokat, hanem munkahelyükön szeretnének jobb fizetést, jobb munkafeltételeket elérni.

JÖVEDELEM, MEGÉLHETÉS

A TBDSZ szervezési területén dolgozó válaszadók havi nettó havi átlagkeresete 129.985 Ft. Ez azt mutatja egyrészt, hogy a biztonság, kiszámíthatóság mellett az itt dolgozók kénytelenek megelégedni jóval alacsonyabb fizetéssel, mint a tudomány világában dolgozók. A TUDOSZ/AOKDSZ területén válaszadók főmunkahelyi nettó havi átlagkeresete 169.583 Ft (módusz=200.000, medián= 150.000) volt a kérdőív lekérdezését megelőző legutóbbi hónapban.

A kérdezettek megítélése szerint a hasonló munkát végző, hasonló kvalitású embernek havi nettó átlagkeresete 232.091Ft kellene, hogy legyen. Vagyis, hasonlóan a tudományos kutatók esetében, a munkavállalók jelenlegi nettó fizetésük megduplázását tartják

elfogadható/kívánatos fizetésemelésnek. Nem véletlen, hogy a válaszadók közel fele elégedetlen a munkajövedelemmel (49%).

Ez a magas igény jelzi, hogy milyen nagy lehet a belső elégedetlenség a fizetések színvonalával, az elérhető keresetek szintjével.

MUNKAHELYI ELÉGEDETTSÉG

A válaszadók összességében elégedetlenek a munkajövedelemmel (49%), a túlmunka díjazásával (78%), ugyanakkor a túlmunka ütemezésével a megkérdezettek mindössze egyharmada elégedetlen.

Az adatok azt mutatják, hogy a megkérdezettek összességében elégedettek a munkahelyi légkörrel, a munkahely és családi élet összehangolhatóságával. A kérdezettek kétharmada elégedett a napi munkarenddel (66%), s több mint kétharmada a szabadság kiadás rendjével (79%). A megkérdezettek több mint fele elégedett a munka és a magánélet összeegyeztethetőségével, a munkahely családbarát jellegével (55%). Különösen fontos, tény, hogy a gyermekvállalás utáni munkahely-megtartási biztonsággal a kérdezettek 76%-a elégedett. Ezek a vélemények azt mutatják, hogy a TBDSZ olyan munkahelyen dolgozó munkavállalókat szervez, akik elégedettek a munkahely nyújtotta szociális biztonsággal, a munkahelyi légkörrel. Ugyanakkor, a foglalkoztatási biztonsággal a válaszadók alig 47%-a mondható elégedettnek. Ez az adat talán magyarázható a kérdezés időpontjával. 2010 nyarán, a politikai változások nyomán különösen az állami szférában megnövekedhetett a bizonytalanság érzet a vezető váltások, illetve az elbocsátást megkönnyítő jogszabály módosítások nyomán. Ugyanakkor láttuk, hogy ez egy olyan munkahely, ahol a munkavállalók „törzsgárdának” számítanak. Törzsgárda jelleg, élethossziglani foglalkoztatás reménye és a félelem a bizonytalanságtól jelzi, hogy ez az a terület, ahol a szakszervezettől elvárhatják a tagok és nem tagok, hogy fellépjen a munkahelyi biztonság, az állások védelme érdekében.

Ahhoz képest, hogy az eddigi adatok azt mutatták, hogy ez egy családbarát munkahely, s a munkavállalók nagy része nő, szintén meglepő, hogy a megkérdezettek mindössze 37%-a mondható elégedettnek a munkahelyi esélyegyenlőséggel. Ez az adat arra utal, hogy a szakszervezet, ha vonzerejét és legitimitását növelni akarja, érdemes odafigyelnie az esélyegyenlőség problémakörére. Érdemesnek tűnik esélyegyenlőségi „csomag” kidolgozása, s ennek alapján tárgyalásokat kezdeményezni a munkáltatóval arról, hogy a meglévő intézkedések mellett miként lehet növelni az esélyegyenlőséget.

A kérdezettek összességében (62%) elégedettek a helyi szakszervezet munkájával.

A kérdezettek összességében (54%) elégedettnek mondhatóak a közigazgatási alapvizsga kötelezettségével, ugyanakkor alig 20%-uk elégedett a közigazgatási versenyvizsgával, továbbá a közigazgatási szakvizsga kötelezettségével a kérdezettek mindössze 36%-uk mondható elégedettnek.

A kérdezettek mindössze 29%-a mondható elégedettnek a szakmai előmenetel lehetőségével. A válaszadók alig több mint egytizede mondható elégedettnek a köztisztviselői teljesítményértékelési eljárási szabályzattal, a minősítés és a címadományozások, kitüntetések tényleges gyakorlatával. Ez a meglepően alacsony elfogadottsági arány jelzi, ez is olyan terület, ahol a szakszervezetnek érdemes lenne fellépnie. Ez az adat arra utal, hogy a szakszervezet, ha vonzerejét és legitimitását növelni akarja, érdemes odafigyelnie a munkavállalók belső karrierútjának és elismerésének kérdésére. Érdemesnek tűnik olyan „intézkedés-csomag” kidolgozása, s ennek alapján tárgyalásokat kezdeményezni a munkáltatóval arról, hogy a meglévő intézkedések mellett miként lehet növelni az esélyegyenlőséget ezen a területen.

A kérdezettek mindössze 40%-a elégedett a megromlott egészségi állapotú kollégák továbbfoglalkoztatásával.

A kérdezettek mindössze 40%-a elégedett a munkahelyi infrastruktúrával, a munkavégzés körülméneivel.

A kérdezettek alig több mint egynegyede mondható elégedettnek a képzési lehetőségekkel. Ez elég alacsony arány, ahhoz képest, hogy milyen fontos a képzés színvonala abban, hogy a ma munkavállalói érdemben képesek legyenek követni modern korunk kihívásait és megfelelni a gyorsan (néha túl gyorsan) változó jogszabályi környezetnek. Ez különösen fontos, hiszen a tisztességes munkavégzés feltétele a társadalombiztosítási területen a jogszabályok pontos ismerete, az új jogszabályoknak megfelelő pontos és korrekt munkavégzés. Ez az adat arra utal, hogy a szakszervezet, ha vonzerejét és legitimitását növelni akarja, érdemes odafigyelnie a munkavállalók belső képzésének kérdésére. Érdemesnek tűnik olyan „képzési-csomag” kidolgozása, s ennek alapján tárgyalásokat kezdeményezni a munkáltatóval arról, hogy a meglévő intézkedések mellett miként lehet növelni a munkavállalók felkészültségét ezen a területen.

A TUDOSZ/AOKSZ szervezési körében dolgozókkal összevetve a TBDSZ tagjait, az tűnik szembe először, hogy ugyan a kutató intézetek szabadabb légköre elvileg nagyobb elfogadottságot, kellemesebb munkahelyi légkört kellene hogy generáljon. Adataink azonban nem ezt mutatják: a tudomány világában kevesebb mint háromnegyede mondható elégedettnek munkahelyén az esélyegyenlőséggel (71%) és munkahelyének családbarát jellegével (72%). A

válaszadók több mint egyharmada elégedett a munkahelyi infrastruktúrával (39%) és valamivel több, mint egyötödük mondható elégedettnek a helyi szakszervezet munkájával (23%) és a munkabérrrel (24%). A foglalkoztatási biztonsággal a TUDOSZ szférába tartozó megkérdezettek több mint fele mondható elégedettnek (56%). Ez azt jelzi, hogy bár sokat szeretünk panaszkodni, de azért ha objektív mércével mérjük, bizony bizony saját munkahelyünk nem is olyan rossz, mint amennyire első ránézésre tűnik.

Tábla 4. Munkahelyi elégedettség, TUDOSZ/AOKDSZ szféra



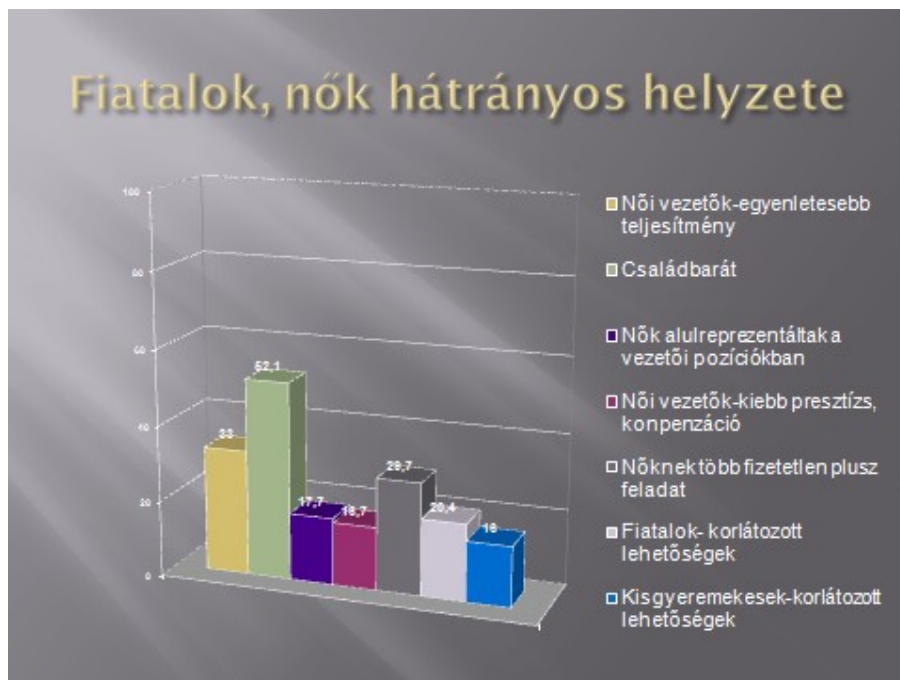
NŐK ÉS FIATALOK ESÉLYEGYENLŐSÉGE

A TBDSZ szervezési körébe tartozó kérdezettek egyharmada szerint munkahelyére jellemző, hogy a női vezetők egyenletesebb teljesítményt nyújtanak, mint a férfi vezetők. A kérdezettek percepciói szerint munkahelyükre összességében (52%) jellemző a családbarát jelleg. A kérdezettek közel kétharmada szerint munkahelyén a nők megfelelően reprezentáltak a vezetői pozíciókban és lehetőségük van a képességeiknek megfelelő előléptetésre (de a kérdezettek összességében, mint láttuk, elégedetlenek voltak a szakmai előléptetés lehetőségével). A válaszadók mindössze 17%-a szerint jellemző munkahelyére, hogy ha a nők jelentősebb pozícióba kerülnek, akkor ahhoz kisebb presztízs javak, kompenzáció, mobilitás és tekintély kapcsolódik. A válaszadók egyharmada szerint munkahelyére jellemző, hogy a nők gyakrabban kapnak juttatás nélküli plusz feladatokat. A kérdezettek egyötöde szerint munkahelyére jellemző, hogy a fiatalok lehetőségei korlátozottabbak. A válaszadók mindössze

16%-a szerint jellemző munkahelyére, hogy a kisgyermekesek karrierlehetőségei korlátozottabbak.

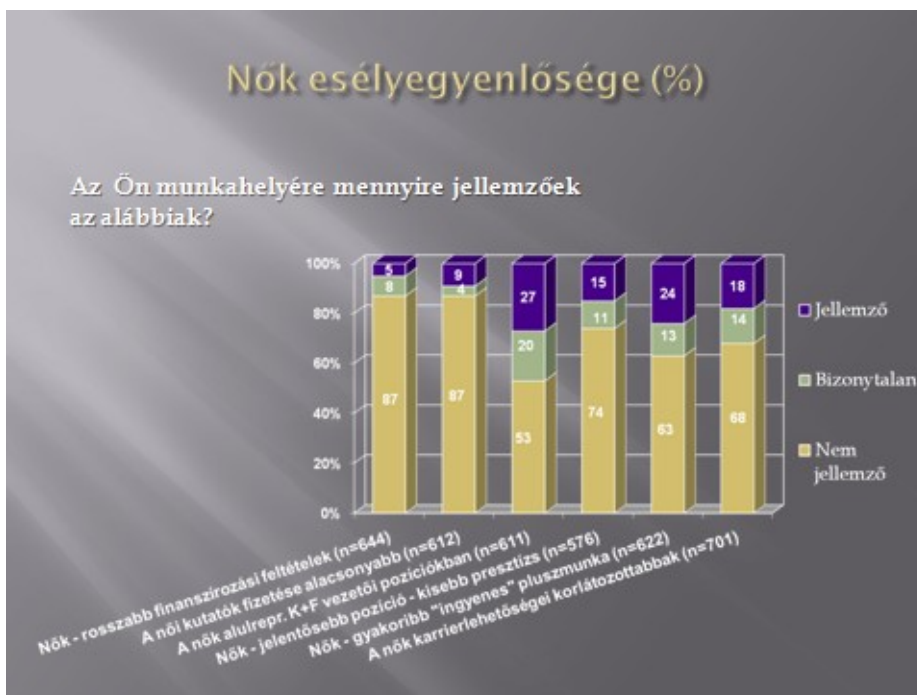
A TBDSZ szervezési körébe tartozó válaszadók 86%-a szerint nincsenek munkahelyén olyan munkavállalói csoportok, akik hátrányban vannak a többi munkavállalóval szemben.

Tábla 5. Nők és fiatalok esélyegyenlősége, TBDSZ



Ha az adatokat összehasonlítjuk a TUDOSZ/AOKDSZ szervezési területén dolgozó megkérdezettek csupán 5%-a vélekedik úgy, hogy a nők többsége olyan területen dolgozik, ahol rosszabbak a finanszírozási feltételek és 9%-uk szerint jellemző, hogy a női kutatók fizetése alacsonyabb, mint a férfi kutatóké. A megkérdezettek több mint egynegyede úgy véli, hogy a nők erősen alulreprzentáltak a K+F vezetői pozíciókban és hiányzik a képességeinknek megfelelő előléptetés (27%). A megkérdezettek kevesebb, mint egyötödének megítélése szerint munkahelyén a nők alulreprzentáltak a vezetői pozíciókban, ha mégis jelentősebb pozícióba kerülnek, akkor ahhoz kisebb presztízs javak, kompenzáció mobilitás és tekintély kapcsolódik (15%). Majdnem egynegyed azon válaszadók aránya, akik úgy vélik, hogy a kutató nők gyakrabban kapnak „ingyenesen elvégzendő” plusz (pl.: adminisztratív, vendégfogadás, -kísérés) feladatokat (24%). A válaszadók közel egyötöde vélekedik úgy, hogy munkahelyén a nők karrier lehetőségei korlátozottabbak, mint a férfiaké.

Tábla 6. Nők és fiatalok esélyegyenlősége, TUDOSZ/AOKDSZ



Annak ellenére, hogy kedvezőbbnek mondható a helyzet a fiatalok és nők egyenjogúsága tekintetében a TBDSZ szervezési területén sok tekintetben, mint a TUDOSZ/AOKDSZ szervezési területén, azért az adatok azt mutatják, hogy ezen a területen is megosztottak a vélemények. Érdeemesnek tűnik olyan „képzési-csomag” kidolgozása, s ennek alapján tárgyalásokat kezdeményezni a munkáltatóval arról, hogy a meglévő intézkedések mellett miként lehet növelni a munkavállalók felkészültségét ezen a területen.

A MUNKAVÁLLALÓK ÉRDEKVÉDELME – A SZAKSZERVEZET

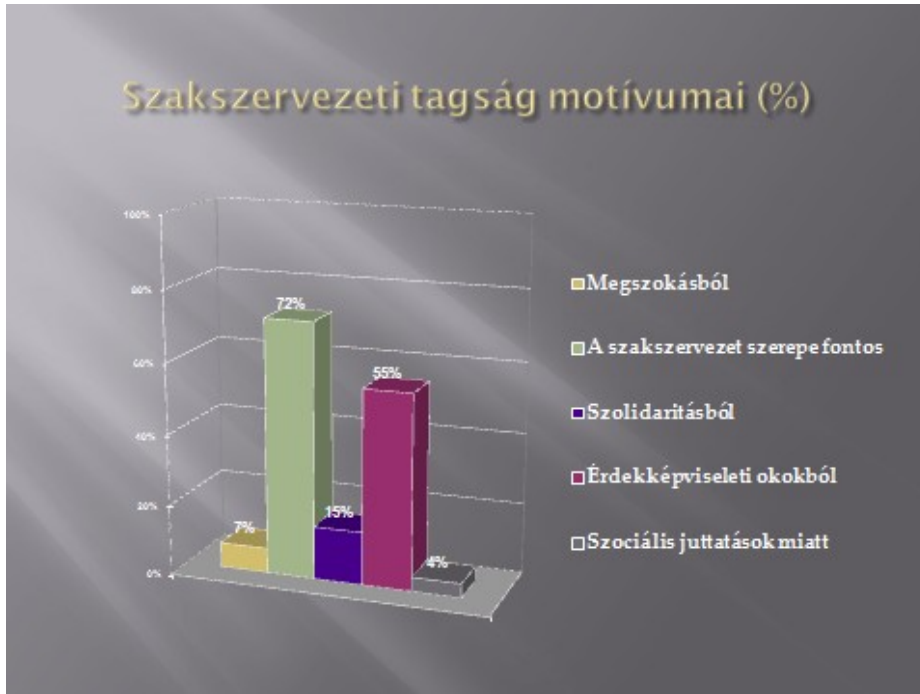
SZAKSZERVEZETI TAGSÁG MOTÍVUMAI

Az adatok azt mutatják, hogy a TBDSZ, mint szakszervezet, elfogadott és megbecsült szervezet a megkérdezettek szemében. A kérdezettek összességében (62%) elégedettek a helyi szakszervezet munkájával.

A TBDSZ szervezési körébe tartozó szakszervezeti tagok közel háromnegyede nyilatkozott úgy, hogy azért tagja szakszervezetnek, mert fontosnak tartja annak szerepét (72%). A válaszadók valamivel több, mint egyhetedede szolidaritásból tagja a szakszervezetnek (15%). Érdekképviseleti okokat a megkérdezettek több mint fele jelölt meg szakszervezeti

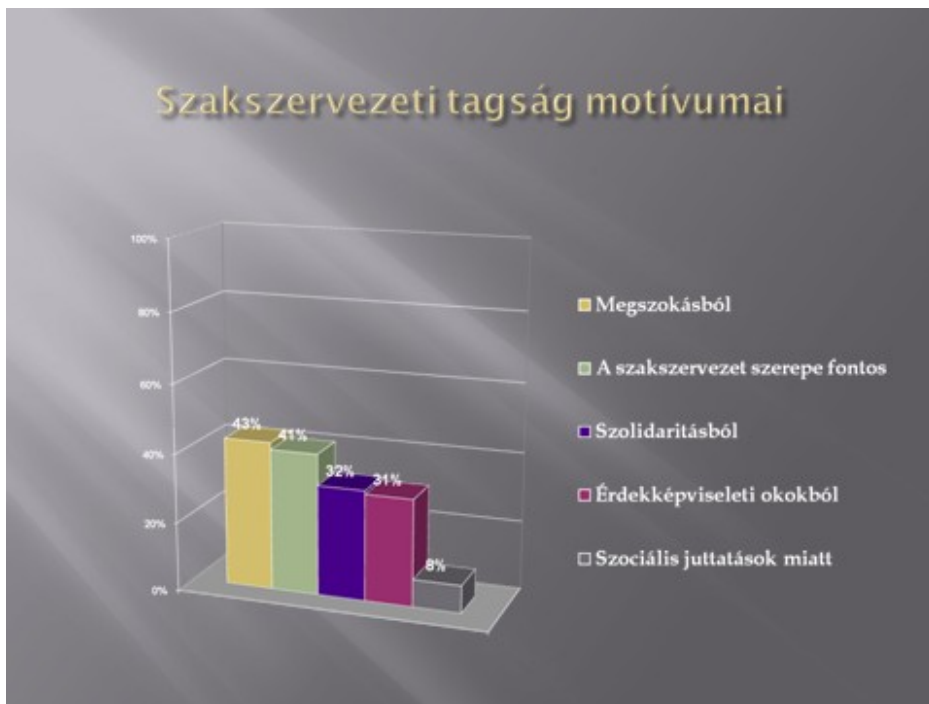
tagságának motívumaként (55%). A válaszadók 7%-a nyilatkozott úgy, hogy megszokásból tagja a szakszervezetnek, 4%-uk a szociális juttatásokat jelölte meg tagságának okaként.

Tábla 7, szakszervezeti tagság motimuvai, TBDSZ



A TUDOSZ szervezési körébe tartozó szakszervezeti tagok 43%-a nyilatkozott úgy, hogy megszokásból tagja a szakszervezetnek. A megkérdezett szakszervezeti tagok 41%-a a szakszervezet fontosságát jelölte meg szakszervezeti tagságának motívumaként. A megkérdezettek 32%-a nyilatkozott úgy, hogy szolidaritásból szakszervezeti tag. A megkérdezett szakszervezeti tagok 31%-a érdekképviseleti okokból tagja szakszervezetnek. A megkérdezettek 8%-a jelölte meg tagságának motívumaként a szociális juttatásokat.

Tábla 7, szakszervezeti tagság motimuvai, TUDOSZ/AOKDSZ



Az adatok azt mutatják, hogy a TBDSZ, a TUDOSZ-hoz és az AOKDSZ-hez képest, különlegesen legitim szakszervezet a megkérdezettek szemében. Az a tény, hogy a megkérdezettek több mint két harmada fontosnak tartja a szakszervezet szerepét, s a megkérdezettek fele azért tag, mert azt gondolja, hogy a szakszervezet képes megvédeni az érdekeit különlegesen erős legitimitációt jelent a szakszervezet számára.

SZAKSZERVEZET TEVÉKENYSÉGÉRE VONATKOZÓ KIJELENTÉSEKKEL VALÓ EGYETÉRTÉS

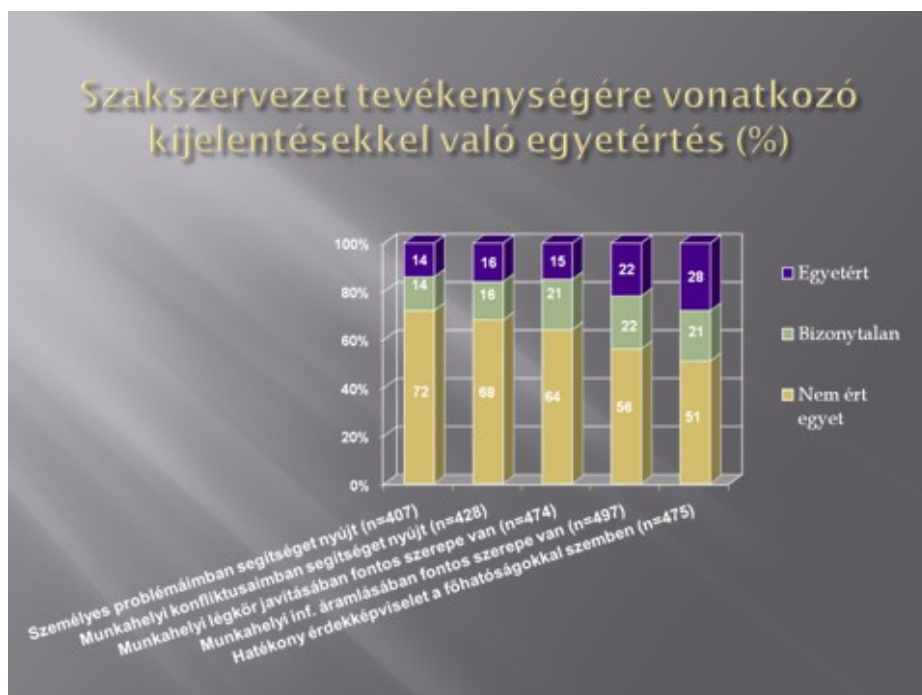
Mint korábban láttuk, a kérdezettek 62%-a elégedett a helyi szakszervezet munkájával. Az adatok azt mutatják, hogy a TBDSZ különlegesen legitim szakszervezet a megkérdezettek szemében. Nem véletlen ezek szerint az a válasz, hogy a TBDSZ szervezési körébe tartozó megkérdezettek mindössze 10%-a értett egyet azzal, hogy a szakszervezet nem csinál semmit.

Ugyanakkor, a szakszervezet munkahelyi szintű érdekvédelmi tevékenységről kérdezve, azt tapasztaltuk, hogy egyéni problémákban keveset tud tenni a szakszervezet. Alig egyharmaduk a válaszadóknak ért egyet azzal, hogy a szakszervezet személyes és szociális, ill. munkahelyi problémákban segítséget nyújt. A válaszadók mindössze kétötöde ért egyet azzal, hogy a szakszervezet hatékonyan képviseli a munkavállalók érdekeit a vezetéssel és a főhatóságokkal szemben. A kérdezettek mindössze kétötöde ért egyet azzal, hogy a szakszervezetnek fontos szerepe van a munkahelyi légkör javításában. Ugyanakkor a kérdezettek több mint fele ért egyet azzal, hogy a munkahelyi információáramlásban fontos

szerepe van. A kérdezettek kétötödéről mondható el, hogy egyetértenek, azzal, hogy a szakszervezet fellép az esélyegyenlőség érdekében.

A TUDOSZ szervezési körébe tartozó válaszadók közel egyharmada egyetért a kijelentéssel, miszerint a szakszervezet hatékonyan képviseli munkavállalók érdekeit a munkahelyi vezetéssel szemben (30%), és a kormánnyal, országos főhatóságokkal szemben (28%) valamint hatékonyan fellép az esélyegyenlőség érdekében (31%). A megkérdezettek több mint egyötöde gondolja úgy, hogy a szakszervezetnek a munkahelyi információ áramlásában fontos szerepe van (22%). A megkérdezettek egyhatodának megítélése szerint a szakszervezet segítséget nyújt a munkahelyi konfliktusok során (16%), és a válaszadók majdnem egyhatoda gondolja úgy, hogy a szakszervezetnek a munkahelyi légkör javításában fontos szerepe van (15%), és hogy a szakszervezet személyes, szociális problémáiban segítséget nyújt. (14%).

Tábla 8, A szakszervezet tevékenységére vonatkozó kijelentések, TUDOSZ/AOKDSZ



A TBDSZ és a TUDOSZ/AOKDSZ tevékenységéről adott véleményeket összehasonlítva ismét azt láthatjuk amit eddig konziszensen láttuk: a TBDSZ elfogadottsága, legitimitása egy nagyságrenddel nagyobb mint a másik két szakszervezeté a megkérdezettek szemében. Ebben az esetben is jóval pozitívabb a TBDSZ munkájának megítélése mint a másik két szakszervezeté. Az a tény, hogy a TBDSZ esetében a csak az egyéni ügyekben és a munkahelyi problémákban nyújtott segítség pozitív értékelése jóval alacsonyabb mint a szakszervezet általános elfogadottsága két egymástól független tényezőre hívja fel a figyelmet:

- 1) A szakszervezet több mint egyéni ügyekben segítséget nyújtó, s munkahelyi problémákat (eredményesen) kezelő szervezet. A szakszervezetnek számos funkciója és szolgáltatása van, s eltérő területeken kapcsolódik az egyénhez az emocionális azonosulástól kezdve az egyéni ügyekben való segítségnyújtásig.
- 2) Az egyik legfontosabb pozitívan értékelt funkciója a szakszervezeteknek az információ áramlásban való részvétel. Ez azt jelzi, mint számos más kutatás is kimutatta, hogy a szakszervezetek munkahelyi szerepének egyik legfontosabb funkciója az információ áramlásban való közreműködés, a szervezet működési hatékonyságát romboló információhiány csökkentése. Ez az eredmény megerősíti, hogy ez a funkció a munkavállalók szempontjából is fontos, s nagyra értékelt "szolgáltatása" a szakszervezetnek.

MUNKAHELYI ÉRDEKVÉDELEM

A TBDSZ szervezési körébe tartozó kérdezettek közel fele szerint saját maga védi meg az érdekeit a munkahelyén. A megkérdezettek 10%-a gondolja úgy, hogy érdekeit a szakszervezet védi meg a legjobban.

A TUDOSZ szervezési körébe tartozó megkérdezettek 0,3%-ának véleménye szerint a szakszervezet védi meg a leghatékonyabban az érdekeit. A válaszadók fele úgy gondolja, hogy saját maga képes leginkább megvédeni az érdekeit a munkahelyén (48,3%).

9. tábla, Munkahelyi érdekvédelem TUDOSZ/AOKDSZ



Ez az összehasonlítás is azt mutatja, hogy a TBDSZ szervezési körébe tartozó kérdezettek számára milyen fontos a TBDSZ szerepe, mint munkahelyi érdekvédelmi szervezet. Az hogy a megkérdezettek mindössze 10%-uk gondolja úgy, hogy érdekeit a szakszervezet védi meg a legjobban, első látásra alacsony értéknek tűnik. Az adatok értékeléséhez hozzá kell tenni, hogy ez egy olyan kérdés, amit gyakran feltesznek nemzetközi vizsgálatokban, s az eredmény 1-10% között szokott mozogni. Ez azt jelenti, hogy a TBDSZ igen fontos szervezet lehet tagjai, s a megkérdezettek számára.

Ami meglepő az inkább az az adat, hogy a munkavállalók fele állítása szerint maga védi meg az érdekeit. Ennek az adatnak a megfejtéséhez megint a TUDOSZ/AOKDSZ és a nemzetközi vizsgálatok eredményeinek összehasonlításával juthatunk közelebb. Nemzetközi vizsgálatokban a tipikus válasz az, hogy a közvetlen munkahelyi főnök a leggyakrabban említett aktor, akire számíthat a munkavállaló. A TUDOSZ/AOKDSZ kérdőívre adott válaszokból az derült ki, hogy ott a munkavállalók közel fele számít magára. Na de a TUDOSZ/AOKDSZ által szervezett munkavállalók különleges munkavállalók, akik nem átlagos, nem hierachikusan szervezett munkahelyeken dolgoznak. Az ő esetükben érthető az individualista válasz, az, hogy magukra számítanak elsősorban. Azonban a TBDSZ által szervezett munkahely hierachikusan szervezett, üzemszerű munkahely, ahol az ember azt várná, hogy elsősorban a munkahelyi főnököt jelölik be a munkavállalók, mint olyan aktort, akire számíthatnak. Az, hogy ilyen nagy arányban azt választották a megkérdezettek, hogy senkire nem számíthatnak érdekeik megvédésében, csak saját magukra, azt jelenti, hogy magukra maradt a munkavállalók egy jelentős csoportja.

Mindenképpen megfontolandó, hogy a TBDSZ a vezetéssel együtt akcióttervet dolgozzon ki a közvetlen munkahelyi vezetők és a munkavállalók közötti kommunikáció javítása érdekében.

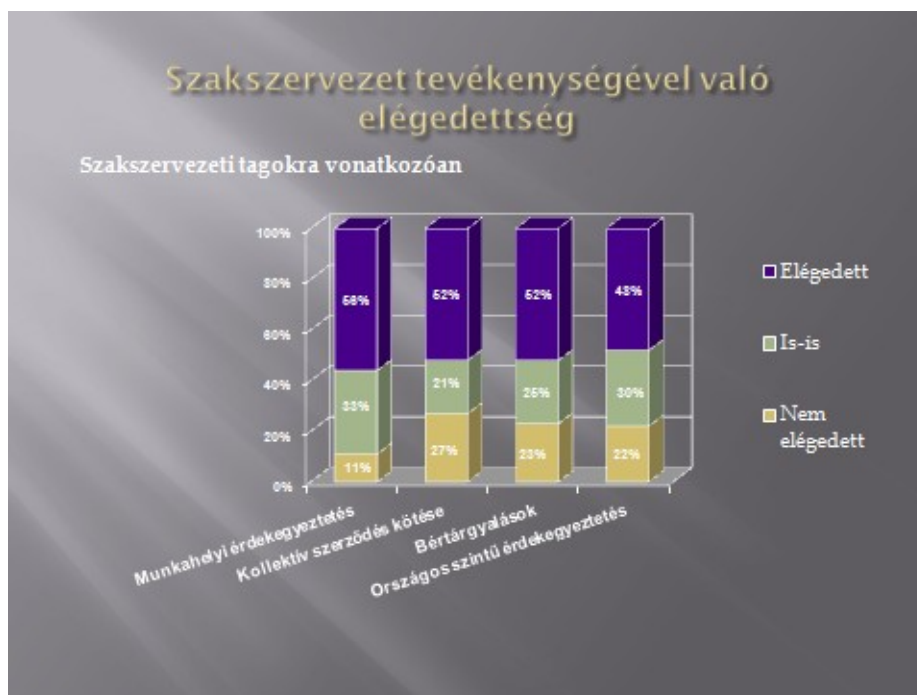
A TBDSZ

SZAKSZERVEZETI TAGSÁG

A megkérdezettek 81%-a tagja a szakszervezetnek.

A szakszervezeti tag válaszadók összességében (52-56%) elégedettnek mondhatóak a szakszervezet munkahelyi szintű érdekegyeztetési tevékenységével és az országos, ágazati és minisztériumi szintű bértárgyalásokkal, az országos szintű érdekegyeztetéssel a válaszadók 48% elégedett.

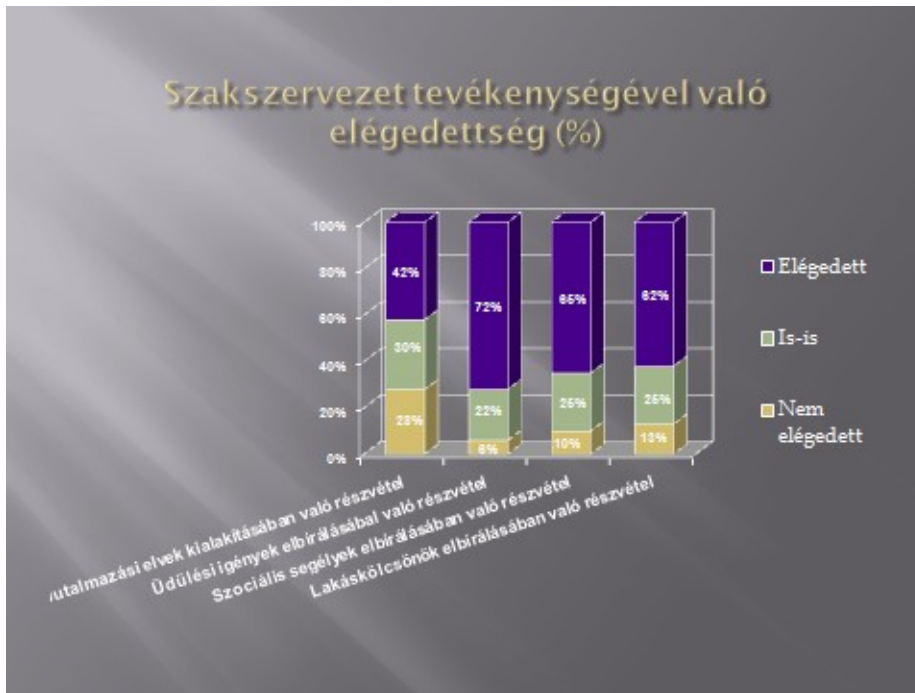
Tábla 10, A szakszervezet tevékenységével való elégedettség, TBDSZ



A TBDSZ szervezési körébe tartozó válaszadók több mint kétharmada elégedettnek mondható a szociális segélyek, az üdülési igények és a lakáskölcsönök elbírálásában való szakszervezeti részvétellel, de alig 42%-uk elégedett a jutalmazási elvek kialakításában való szakszervezeti részvétellel. A kérdezettek elégedettnek mondhatóak a kollektív szerződések kötésével (52%). A válaszadók mindössze kétötöde elégedett a „Szent Kristóf” kitüntetés

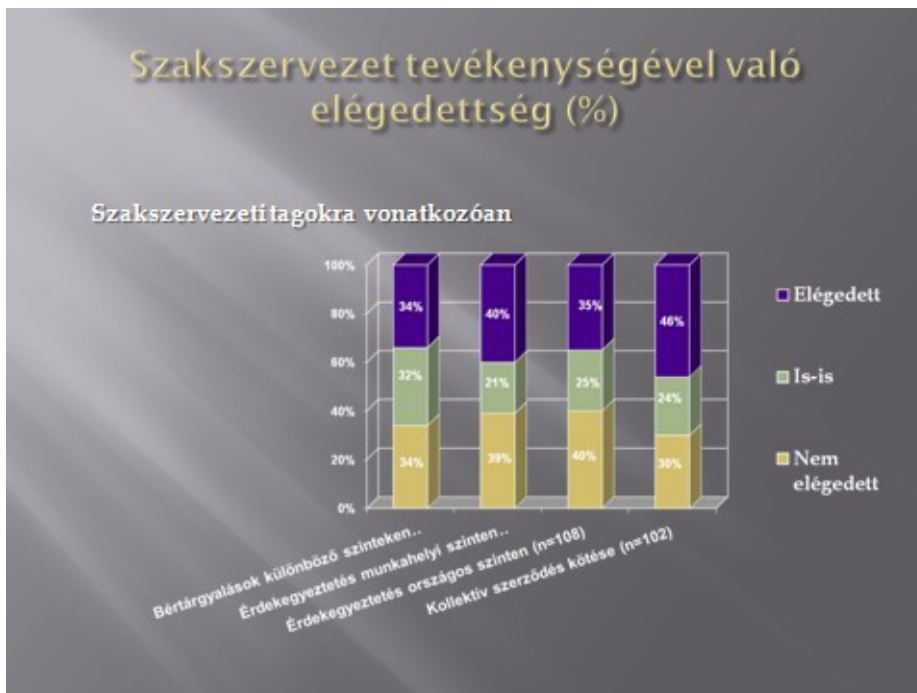
személyére való ajánlással és az érdekképviselői szerv a minősítésben foglalt megállapításokról tett részvételével.

Tábla 11. A szakszervezet tevékenységével való elégedettség2, TBDSZ



A TUDOSZ szervezési körébe tartozó szakszervezeti tagok kevesebb, mint fele elégedett a kollektív szerződések megkötésével (46%), és a munkahelyi szinten megvalósuló érdekegyeztetéssel (40%). A válaszadók közel egyharmada elégedett az országos szintű érdekegyeztetéssel (35%), valamint az országos, ágazati és akadémiai/minisztériumi szinten megvalósuló bártárgyalásokkal (34%).

Tábla 11. A szakszervezet tevékenységével való elégedettség, TUDOSZ/AOKDSZ



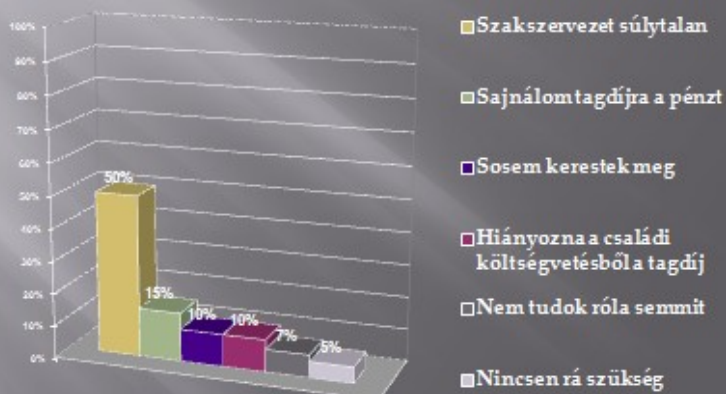
Adataink ismét azt mutatják, hogy a TBDSZ tevékenységével konzisztensen elégedettebbek a megkérdezettek, mint a TUDOSZ/AOKDSZ esetében. Különösen kedvezőnek tűnik az a tény, hogy minél közelebb van egy munkavállalóhoz egy probléma, annál elégedettebb a szakszervezet tevékenységével. Ez is azt jelzi, hogy a TBDSZ munkahelyi szinten jól beágyazott szakszervezet.

A SZAKSZERVEZETTŐL VALÓ TÁVOLMARADÁS MOTÍVUMAI

A TBDSZ szervezési körébe tartozó megkérdezettek fele szakszervezettől való távolmaradásának motívumaként a szakszervezet súlytalan voltát jelölte meg (50%). A megkérdezettek valamivel több mint egyhetedede nyilatkozott úgy, hogy azért nem tagja szakszervezetnek, mert sajnálja a tagdíjra a pénzt (15%). A válaszadók 10%-a nyilatkozott úgy, hogy azért nem szakszervezeti tag, mert sosem keresték meg a szakszervezet részéről, további 10%-uk nyilatkozott úgy, hogy azért nem tagja szakszervezetnek, mert a tagdíj hiányozna a családi költségvetésből. A megkérdezettek kevesebb mint egytizede nyilatkozott úgy, hogy nem tud semmit a szakszervezetről (7%) és, hogy munkahelyén nincsen szükség szakszervezetre (5%).

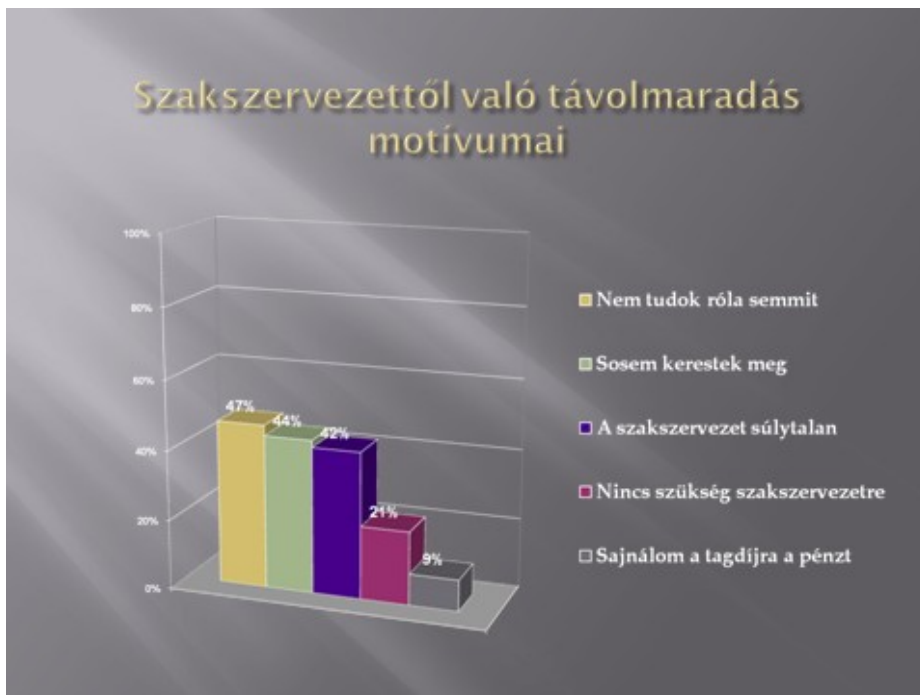
Tábla 12. Szakszervezettől való távolmaradás okai, TBDSZ

Szakszervezettől való távolmaradás motívumai



A TUDOSZ szervezési körébe tartozó megkérdezett nem szakszervezeti tagok közel fele (47%) a szakszervezettől való távolmaradásának okaként azt jelölte meg, hogy nem tud semmit róla. A válaszadók 44%-a nyilatkozott úgy, hogy a szakszervezettől való távolmaradásának oka az, hogy sosem keresték meg. A megkérdezett nem szakszervezeti tagok 42%-a a szakszervezet súlytalan voltát jelölte meg távolmaradásának motívumaként. A válaszadók 21%-a nyilatkozott úgy, hogy ilyen munkahelyen nincs szükség szakszervezetre. A megkérdezett nem szakszervezeti tagok 9%-a nyilatkozott úgy, hogy azért nem szakszervezeti tag, mert sajnálja a pénzt a tagsági díjra.

Tábla 13, Szakszervezettől való távolmaradás okai, TUDOSZ/AOKDSZ



Minden pozitív értékelés ellenére, ennek ez az adatsor azért azt mutatja, hogy a TBDSZ esetében is fennáll a munkavállalók információ hiánya. A megkérdezettek 50%-a úgy nyilatkozott, hogy nem tud a szakszervezet tevékenységéről. Ez annak a fontosságára hívja fel a figyelmet, hogy mennyire fontos a szakszervezi információs tevékenység.

A SZAKSZERVEZET ÁLTAL BIZTOSÍTOTT SZOLGÁLTATÁSOK IGÉNYBEVÉTELE

A TBDSZ szervezési körébe tartozó megkérdezettek döntő többsége igénybe vette már a vásárló kártya szolgáltatását (81%), közel háromnegyedül élt már a programok, konferenciák, szakmai kirándulások lehetőségével (71%). A megkérdezettek kétharmada igénybe vette már a tájékoztatást a jogszabály változtatásokról, eseményekről, pályázatokról (67%), a kérdezettek több mint fele élt már az önkéntes közösségi munka lehetőségével (52%). Rendkívüli segílyt a megkérdezettek majdnem fele igényelt már (49%). A válaszadók 39%-a élt már a telefonos és e-mail-es tanácsadással, egyhatedük élt már a (fél)árván maradt gyeremekek támogatásával.

Tábla 14. Szakszervezet által nyújtott szolgáltatásokkal való elégedettség, TBDSZ



A TUDOSZ szervezési körébe tartozó szakszervezeti tagok közel fele (47%) vette már igénybe az internetes hírlevél szolgáltatást, a válaszadók több mint egyharmada igényelt szakszervezet által biztosított újságot, kiadványt (39%), tájékoztatást a jogszabályváltozásokról, eseményekről, pályázatokról (39%), valamint vásárlói kártyát (36%). A megkérdezettek kevesebb, mint egynegyede vett már részt szakszervezet által szervezett programokon, konferenciákon, szakmai kirándulásokon (22%), a válaszadók egyhatoda igényelt rendkívüli segélyt (16%) és telefonos- e-mailes tanácsadást (14%). A megkérdezettek 9,5%-a (n=11) élt a térítésmentes jogsegélyszolgálat lehetőségével, 5,7% igényelt már balesetbiztosítást (n=7), 2%-nál kevesebben igényeltek kedvezményes árú intenzív angol nyelvtanfolyamot külföldön (n=2) és), valamint (fél)árván maradt gyermekeik szakszervezeti támogatását (n=2).

Tábla 15. Szakszervezet által nyújtott szolgáltatásokkal való elégedettség, TUDOSZ/AOKDSZ



AZ IGÉNYBE VETT SZOLGÁLTATÁSOKKAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG

A TBDSZ szervezési körébe tartozó kérdezettek (n=14) több mint kétharmada elégedetlen a (fél)árván maradt gyermekeinek szakszervezeti támogatásával. A válaszadók több mint fele elégedettnek mondható a vásárló kártyával, a tájékoztatással jogszabályváltozásokról, eseményekről, pályázatokról. A megkérdezettek több mint 60%-a elégedett a rendkívüli segéllyel, a programokkal, konferenciákkal, szakmai kirándulásokkal, valamint a közösségi munka lehetőségével. A kérdezettek mindössze 43% mondható elégedettnek a telefonos és e-mailes tanácsadással

Tábla 16, Szakszervezet által nyújtott szolgáltatásokkal való elégedettség, TBDSZ

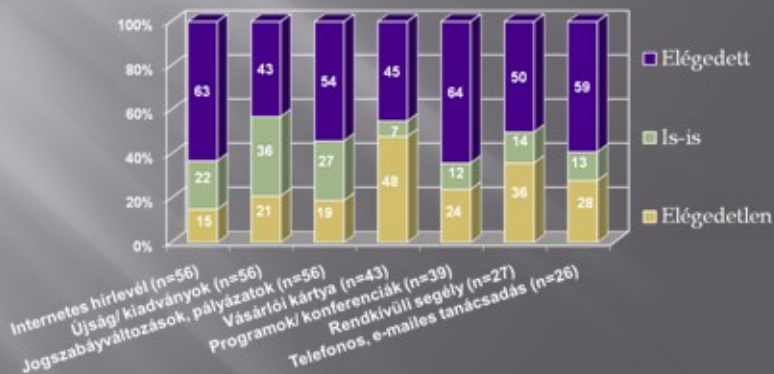


A TUDOSZ szervezési körébe tartozó szakszervezeti tagok több mint fele elégedett volt a szakszervezet által szervezett programokkal, konferenciákkal, szakmai kirándulásokkal (64%), az internetes hírlevél szolgáltatással (63%), a telefonos, e-mailes tanácsadással (59%), a rendkívüli segéllyel (50%) és a tájékoztatással, amelyet a jogszabályváltozásokról, eseményekről, pályázatokról kapott (54%). A válaszadók kevesebb, mint fele meg volt elégedve a vásárlói kártya szolgáltatással (45%) és az igénybevett újságokkal, kiadványokkal (43%).

Tábla 17. Szakszervezet által nyújtott szolgáltatásokkal való elégedettség, TUDOSZ/AOKDSZ

Az igénybe vett szolgáltatásokkal való elégedettség (%)

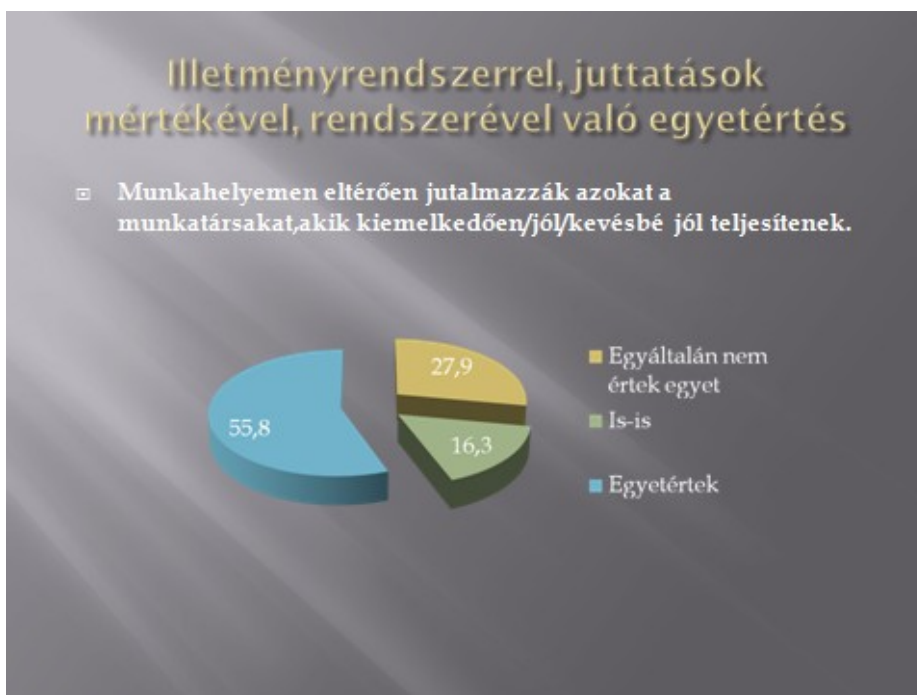
Szakszervezeti tagokra vonatkozóan



ILLETMÉNYRENDSZERREL, TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSEL VALÓ ELÉGEDETTSÉG

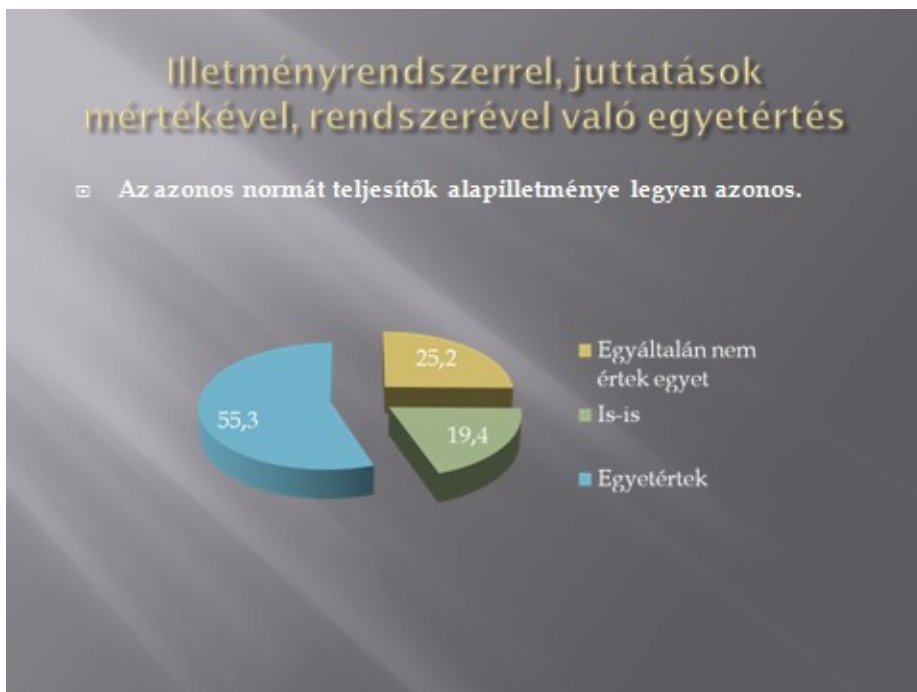
A TBDSZ szervezési körébe tartozó kérdezettek összességében (56%) egyetértnek azzal, hogy a jól és rosszul teljesítőket eltérően jutalmazzák, ugyanakkor depriválnak mondhatóak a saját keresetük megítélésében az ismerőseik átlagkeresetéhez képest.

Tábla 18. Illetményrendszerrel való elégedettség, TBDSZ



A TBDSZ szervezési körébe tartozó kérdezettek mindössze 48%-a tartja igazságosnak a képzettség és közszolgálati jogviszony alapján felépülő illetményrendszert. A válaszadók összességében (53%) egyetértenek a teljesítményalapú jutalmazással, a közszolgálati jogviszony időtartamán alapuló illetményrendszerrel szemben, ill. a teljesítményalapú jutalmazással való egyetértésre utal, hogy a megkérdezettek több mint a fele egyetért azzal, hogy az azonos normát teljesítők alapilletménye legyen azonos.

Tábla 18. Illetményrendszerrel való elégedettség2, TBDSZ



A kérdezettek összességében (52%) egyetértenek azzal, hogy a munkahelyén a jutalmazási elvek kialakításába bevonják a szakszervezetet, ugyanakkor mindössze 17%-ukról mondható el, hogy elégedett a jutalmazási rendszerrel.

Tábla 20. Illetményrendszerrel való elégedettség3, TBDSZ

Illetményrendszerrel, juttatások mértékével, rendszerével való egyetértés

Elégedett vagyok a jutalmazási rendszerrel



SZABÁLYZATOK ISMERETE

A TBDSZ szervezési körébe tartozó dolgozók 45%-a megítélése szerint elég jól ismeri a közszolgálati szabályzat tartalmát. A köztisztviselői teljesítményértékelési szabályzat tartalmát a válaszadók egyharmada megítélése szerint elég jól ismeri, egyharmaduk valamikor elolvasta, belelapozott. Az esélyegyenlőségi tervről a válaszadók egyharmada nem is hallott, egyharmaduk tud róla, hogy van ilyen szabályzat, de „még sose volt a kezében”, 23%-uk valamikor elolvasta, belelapozott. A válaszadók több mint egyharmada szerint valamikor elolvasta, belelapozott a szervezeti és működési szabályzat mellékleteibe, szintén több mint egyharmaduk megítélése szerint elég jól ismeri tartalmát. A kérdezettek egyharmada szerint nincs munkahelyén kollektív szerződés, 25%-uk tud róla, hogy van ilyen, de „még sosem volt a kezében”. A kérdezettek több mint egyharmada nem hallott róla, hogy munkahelyén létezik képzési és továbbképzési szabályzat, kevesebb, mint egy harmaduk tud róla, hogy van ilyen szabályzat a munkahelyén de „sose volt még a kezében”. Az Üdülési juttatások rendszere és statisztikája /üdülési bizottság eljárási szabályzata/üdülési tájékoztató utasítás szabályzat tartalmát a kérdezettek 26%-a megítélése szerint elég jól ismeri, 23%-uk tud róla, hogy létezik ilyen szabályzat a munkahelyén, de „még sose volt a kezében, 25%-uk valamikor elolvasta, belelapozott. A kérdezettek 29%-a tud róla, hogy létezik a szociális segélyek juttatási rendszerének szabályzata a munkahelyén, de „még sose volt a kezében”, 27%-uk valamikor elolvasta, belelapozott. A válaszadók 43%-a megítélése szerint elég jól ismeri a cafeteria (juttatási) szabályzat tartalmát.

TOVÁBBKÉPZÉSEK

A TBDSZ szervezési területén dolgozó kérdezettek több mint fele folytatott felsőfokú tanulmányokat, vett részt szakképzésben, továbbképzésben, oktatási programban, tanfolyamon, vezetőképzésen, átképzésen az utóbbi egy évben.

A FÉLIG STRUKTÚRÁLT INTERJÚK TANULSÁGAI

A következőkben a megkérdezett társadalombiztosítási dolgozókkal készült félig strukturált interjúkban megfogalmazott véleményei kerülnek áttekintésre négy kérdéscsoportban. A megkérdezett dolgozók beszámolnak a pályaválasztásuk okáról, valamint szubjektív véleményükről a munkahelyi elégedettségüket illetően. Ezután a szakszervezeti tevékenység kerül megítélésre, majd a munkahelyeken megjelenő esélyegyenlőségi kérdések is tárgyalásra kerülnek.

1. A pályaválasztás jellegzetességei a köztisztviselők körében

A társadalombiztosítói dolgozók körében a munkahely választását számos tényező indokolta a megkérdezettek elmondásai alapján, mely közé sorolható a megfelelő anyagi és társadalmi elismerés reménye, a hosszútávra biztosított munkahely vélelme, valamint a megfelelő szakmai közeg feltételezése.

Legtöbben az **életre szóló életpálya** miatt választották a köztisztviselői munkát, mely véleményük szerint korábban olyan biztos megélhetést jelentett, melyet kedvezőnek ítélték. Számos esetben hangsúlyozzák a más pályáknál jóval magasabb fizetést és a kiszámíthatóságot. Úgy tűnik, a személyek számára kimondottan fontos volt az **anyagi megbecsültség** és a munkahely által biztosított perspektíva a pályaválasztáskor. A válaszadók elmondása alapján számított az a fejlődési és előrelépési lehetőség, melyet véleményük szerint nem minden pálya biztosít.

Az anyagi elismerésen kívül sok esetben megjelent a **társadalmi megbecsültség** fontossága. A megkérdezettek szerint a köztisztviselői szféra nagyobb elismerést vívott ki önmaga számára a közönség előtt a közalkalmazotti és a versenyszférához képest.

A köztisztviselői pálya az anyagi és társadalmi megbecsültségen kívül a jó **munkakörülményekkel** is csábítóan hatott a pályaválasztók számára. Sok válaszadó számol be arról, hogy a megfelelő fizikai elhelyezkedés, a könnyű megközelíthetőség és a kellemes légkör miatt választotta a munkahelyet.

Az **állami szféra** meglepte fontos volt néhány válaszadónak, mert úgy látják, hogy biztosabb megélhetést nyújt, mint a versenyszféra, ezen kívül sokan úgy érezték, hogy ez hosszútávú munkát biztosít számukra.

A perspektíva mellett megjelenik az a kategória is, mely számba veszi, hogy köztisztviselőként az embernek általában biztosított munkahelye van a nyugdíjkorhatár eléréséig. Számos megkérdezett dolgozó ezt a „nyugdíjas állást” látta a munkahelyválasztás egyik legfontosabb okának.

Sok olyan társadalombiztosításban dolgozó is megkérdezésre került, akik munkába állásakor még nem élt az a törvény, mely megkülönbözteti a köztisztviselőket egyéb pozícióktól. Ezért az ő választásuk nem volt tudatos a pálya iránt, az idő hozta úgy, hogy köztisztviselővé váltak, melyet válaszaikban meg is fogalmaznak.

A pályaválasztás és munkahelyválasztás háttérében álló okok kapcsolatban állnak a későbbiekben megjelenő munkahelyi elégedettséggel. Ezáltal az, hogy valaki mennyire lesz elégedett a munkájával, gyakran a fiatalkori választásokkal áll összefüggésben. A középiskola után, a pályaválasztás küszöbén sok külső irányítás és segítség érkezik a fiatalokhoz, melyekből nehéz választani. A válaszok alapján sokszor előfordult, hogy a munkavállaló a „családi vállalkozást” viszi tovább, vagy szülői nyomásra választotta a szakmát. Korábbi kutatásokban fény derült arra, hogy nagyobb elégedettség jelenik meg azon személyeknél, akik szárnypróbálgatások után tudatos megfontolással választanak egy szakmát, mint azoknál, akik külső nyomásra helyezkednek el.

Jelen vizsgálatból kiderül, hogy a megkérdezett társadalombiztosítási dolgozók nagy részénél korán eltervezett volt a pályaválasztásuk, olyan válasz is megjelenik, mely szerint a megkérdezett dolgozó öt évet várt arra, hogy a vágyott köztisztviselői munkakört megkapja. Sokan számolnak be a teljesen tudatos pályatervezésről, van aki, szándékosan a közszférában keresett hosszú ideig állást, míg gyakran előfordul az is, hogy az élet sodrásában jutott valaki az adott szakmába. Gyakran említik a válaszadók, hogy pályakezdőként a köztisztviselői pálya állt rendelkezésükre, és tudatosság nélkül kerültek a munkahelyükre. Az „így alakult” és az „itt volt

lehetőség” válasz gyakran lehetett munkanélküliség eredménye, valamint sokan említik az ismerősök, közbenjárók segítségét.

Az előre eltervezett és a véletlenszerű pályaválasztás mellett megjelenik még egy szempont a válaszokban. Sok megkérdezett családjában a felmenők között szerepeltek hasonló munkakörben tevékenykedő családtagok és a válaszok alapján gyakran őket követve kerültek a válaszadók adott munkakörökbe.

2. Munkahelyi elégedettség

A. A munkahellyel kapcsolatos előnyök szubjektív megítélése

A társadalombiztosítási dolgozók számos pozitív tulajdonságot tudnak felsorolni a munkahelyükkel kapcsolatban, amely legtöbb esetben finánciális kérdéseken kívüli tényezőkkel van összefüggésben.

Kimutatott tényező, hogy az emberek boldogságához az elvárásokkal ellentétben nem az anyagi elégedettség járul hozzá leginkább. Amint ebben a felmérésben is megjelent, a munkahely előnyeiként a megkérdezettek leggyakrabban pénzügyi kérdéseken kívülálló jellemzőket említeneek.

A vizsgálatban a **jó munkakörülményt**, a pozitív légkört, a munkahelyi barátságokat emelték ki a válaszadók a munkahelyek előnyös tulajdonságaiként. Továbbá, fontosnak tartják említeni a **vezetők** megfelelő hozzáállását és megfelelő szakmai tevékenységét, mely szintén nem sorolható az anyagi értékelés témájához.

Ezen kívül olyan praktikus szempontokat említettek meg, mint a biztosított ebédidő, a szabadságolások lehetősége, valamint a béren kívüli juttatások optimális felhasználhatósága. Néhány válaszadó elmondja, hogy szükség esetén betegszabadságra mehet és nem kell a munkahely elvesztésétől félni, melyhez kapcsolódik az a néhány további válasz, mely a gyermekvállalás utáni visszatérés biztonságát taglalja.

A szakmai jellegzetességeket illetően a megkérdezett dolgozók fontosnak tartják a **szakmai előmenetel** lehetőségét, valamint a továbbképzési lehetőségeket, mely elmondásuk alapján igény szerint rendelkezésükre áll. A munkatársak előnyként tüntetik fel, hogy önálló

szellemi munka áll rendelkezésükre. Sok esetben említik, hogy pozitív a munkahelyükön a szellemi gondolkodás és fejlődés lehetősége.

Természetesen azért felmerülnek **anyagi kérdések** is, számos válaszadó jelzi a fizetéssel és a béren kívüli juttatásokkal való elégedettségét, valamint az egyéni igények szerinti tanfolyamok fedezetének lehetőségét, azonban arányait tekintve kisebb számban jelennek meg a finanszírozási témához kapcsolódó vélemények.

Amint látható a legtöbb esetben a biztos munkahely és a biztos megélhetés szól a köztisztviselői pálya mellett, mely jelen vizsgálatban is hangsúlyossá válik. Úgy látszik, a megkérdezett társadalombiztosítási dolgozók véleménye alapján a munkahelyeken kiemelten fontosak a munkahelyi kapcsolatok, valamint a megfelelő munkahelyi légkör biztosítása.

B. A munkahellyel kapcsolatos hátrányok szubjektív megítélése

A munkahely előnyeinek átgondolása után a megkérdezett dolgozóknak a munka árnyoldalainak megítélésére is lehetőségük adódott. A korábban említett pozitív tényezőkhöz képest itt a pénzügyi kérdések adnak okot a legnagyobb elégedetlenségre.

Sok válaszadó sérelmezi a korábban magas **fizetés** értékvesztését, illetve a munka és a díjazás aránytalanságát. Egyes vélemények szerint az illetmény régóta változatlan, reálértéke folyamatosan csökken és nincs megfelelő arányban az árak növekedésével. Ezen kívül a dolgozók azt látják, hogy a számos kedvezményt elveszítene, melyre korábban jogosultak voltak.

Mint kiderült, sokan azért választották a köztisztviselői pályát, mert megfelelő juttatásokat és évekre biztosított munkahelyet láttak benne. Ezek megvalósulásának híján pedig növekszik a dolgozók elégedetlensége. Számos válaszadó a legfőbb hátrányok közé sorolja a munkahely bizonytalanná válását. A leépítések és a regionális átszervezések keretében sokan félnek a munkahely lehetséges elvesztésétől, valamint problémának élik meg a mobilitás kényszerét. Az említett leépítések miatt a dolgozók úgy érzik, hogy olyan nagy mennyiségű munka hárul rájuk, mellyel nehezen tudnak megbirkózni és mely véleményük szerint magasabb bérezést igényelne.

Továbbá néhányan nehezményezik a munkához szükséges **infrastrukturális háttér** elavultságát. A megkérdezett dolgozók úgy érzik, hogy a szakmai tevékenység rovására nem történik változás a munkahelyen. A túlzott mértékű munka a nem megfelelő technikai

ellátottsággal még inkább nehezíti a munkakörülményeket. A munkahellyel kapcsolatban további tényező a túl kicsi irodák miatti zsúfoltság problémája, mely a vélemények alapján gyakran megnehezítik és hátráltatják a színvonalas munkavégzést.

Az anyagi kérdéssel kapcsolatban felmerül a **középfokú és felsőfokú végzettségűek megkülönböztetése**. Számos válaszadó problémaként éli meg a nagymértékű fizetési különbségeket, valamint azt, hogy középfokú végzettséggel nehezebb előrelépni a munkahelyen, mely által további nehézségekbe ütközik a magasabb fizetés elnyerése.

A válaszadók problémaként élik meg a munkahelyen zajló folytonos **változásokat** – legyenek azok jogszabálybeli, vagy akár fizikai változások. Sokan nehezményezik a belső áthelyezéseket, melyek megnehezítik a folyamatos munkatevékenységet. A túlzott bürokrácia a megkérdezettek szerint hátráltatja az elvárt munkát. Úgy érzik, a sok változtatásnak, átalakításnak gyakran „köze sincs a való élethez”, nem érzik helyénvalónak azokat. Sokan a munkájuk egyedüli hátrányának magát a közigazgatást látják, melynek túlzott bonyolultsága és néha ellentmondásossága követhetetlen és a dolgozók véleménye szerint gyakran haszontalan.

Érdekes, hogy a munkahely megközelíthetősége és a szabadságotól való távolodás kérdése egyaránt szerepel a munkahelyek előnyeiként és hátrányaiként is. Egyes válaszadók hátrányként élik meg a munkahelyük nehéz megközelíthetőségét, míg az előnyök között sokan annak közelségéről számolnak be. Emellett, a munkahely hátrányainak megítélése között sokszor szerepelnek a szabadságotól való távolodás nehézségei is. Egyes válaszadók szerint a létszámcsökkenés és a munkafeladatok mennyiségének növekedésével járó következmény, hogy előre leegyeztetett szabadságot is le kell mondani, ha az adott feladattal nem készülnek el időben.

További tényező, mely ellentmondásba kerül a korábban említett előnyökkel: Számos válaszadó nehezményezi a munkahely rugalmatlanságát, és a „merev, egysíkú gondolkodásmódot”. Emellett említésre kerül a szociális érzéketlenség megjelenése és az elismerés hiánya. A dolgozók úgy érzik, hogy megjelenik a munkahelyeken egyfajta féltékenységi hangulat, mely miatt „a vezetők már nem eléggé humánusak” és nem eléggé nyitottak a dolgozók javaslatai felé.

A dolgozók helyzetéből adódóan is megjelenik egy sokak által emlegetett hátrányos szempont. A gyakori jogszabályváltozások miatt nem csak az ottani munkavállalók, hanem az ügyfelek is ingerültek és a válaszadók elmondása szerint gyakran rajtuk vezetnek le a feszültséget.

A megfelelő anyagi elismerés mellett megjelenik a hátrányok között a **társadalmi megbecsültség** hiánya is, pedig az embereknek a megfelelő önkép kialakításához szükség van a társadalom pozitív visszajelzésére. Emellett, a munkahely választásakor a leggyakoribb indokok közé tartozott a vélt társadalmi megbecsültség. Mivel ez – és több más szempont sem - nem valósul meg a válaszadók véleménye alapján, ezért komoly problémákat élhetnek át a munkahelyük szubjektív értékelésével kapcsolatban.

3. A munkahelyen megjelenő szakszervezet fejlesztésére tett javaslatok

A. Szakszervezeti tagsággal rendelkezők véleményei

Azon társadalombiztosítási dolgozók körében, akik a vizsgálat idején szakszervezeti tagsággal rendelkeztek, lehetőség adódott javaslatok tételére, melyek szubjektív szempontok alapján elősegítené a szakszervezeti tagok számának növelését.

A kapott eredményekből kiderül, hogy a válaszadók több mint fele TBDSZ tagsággal rendelkezik és a megkérdezett munkatársak arról számolnak be, hogy a szakszervezet a **hatékonyabb propagandával** valamint a hatékonyabb és **látványosabb tevékenységgel** tudna újabb tagokra szert tenni. Ahhoz azonban, hogy a szakszervezet megfelelően tudjon tevékenykedni, rugalmasság és együttműködés kell a vezetőségtől, melyet a megkérdezettek jelenleg nem éreznek megvalósultnak. Azt gondolják, határozottabban kellene a vezetőséggel szemben fellépni az érdekek érvényesítésére.

Számos válaszadó úgy gondolja, hogy amennyiben a tagok külön személyes juttatásokat kapnának, az meggyőző lenne a kívülállók számára a belépéshez. Azonban néhány további javaslat nehézkesen valósulna meg. Például, egyes válaszadók szerint a szakszervezet által kiharcolt előnyöket és fejlesztéseket csak a tagoknak kellene élvezni. Ezt igen nehéz lehet kivitelezni egy intézményben, ahol közösen dolgoznak a szakszervezeti tagok és az azon kívülállók egyaránt.

Sokan az „**egységben az erő**” elvére hivatkoznak, mely élesen szembeáll az előbb vázolt javaslattal. A dolgozók közötti feszültségcsökkentéssel a szakszervezet feltehetően nem támogatókat, inkább ellenségeket szerezne. Azonban megállja a helyét azon dolgozók ötlete, akik javasolják a kötelező tagság bevezetését minimális tagdíj fejében. Így valóban mindenki részt vehetne benne,

illetve bizonyos módon beleszólhatna a szakszervezet tevékenységébe, hiszen minél több tag áll egy szervezet mögött, az annál hatékonyabban képes céljainak elérésére.

Az elmondottak alapján a megkérdezett társadalombiztosítási dolgozók leginkább a bérek alakulásával és a munkahelyek biztosításával kapcsolatban igénylik a szakszervezetek segítségét. Ezen kívül a helyi problémák orvoslásában számítanak sokan szakszervezeti segítségnyújtásra.

Szélsőséges nézetek szerint nem lehet segíteni a tagok növelésén, sokan úgy látják, az emberek közömbösek, nem érdeklődnek a különböző lehetőségekről – ezt egyes válaszadók különösen a fiatalokra találják igaznak.

B. Szakszervezeti tagsággal nem rendelkezők véleményei

Azok a dolgozók, akik a vizsgálat ideje alatt nem rendelkeztek tagsággal, a vizsgálatban kifejtették véleményüket arról, hogy milyen körülmények között csatlakoznának a szakszervezethez. Az elmondottak alapján a válaszadók leginkább akkor lépnének be a szakszervezetbe, ha látnák, hogy **valódi érdekképviselet** zajlik a szakszervezeti tevékenység keretében és a szakszervezetek hatékonyan működnek a feladatkörükben. A megkérdezettek fontosnak látják, hogy a szakszervezeti vezetők képviseljék a dolgozók érdekeit, de emellett az is lényeges, hogy a dolgozók is meg tudják védeni az érdekekben fellépő személyeket. Ezáltal valóban egy olyan egységet alkotnának, mely kiáll a tagokért és bátran léphet fel az érdekvédelem érdekében. Amint ez megvalósulna talán még hatékonyabb lenne a szakszervezetek munkája, hiszen nem állnának egyedül a felek, számíthatnának egymás támogatására. Sokszor a szakszervezeti vezetők pozíciójuk féltése miatt nem mernek fellépni egy – egy kérdésben, azonban a kölcsönös védelem talán javítana az ő helyzetükön is.

Egyes munkatársak a szakszervezet **fajsúlyos tárgyalási pozícióját** hiányolják és ezt látják a kívülállásuk okaként. Sokan fogalmazzák meg, hogy a szakszervezet erősségét és eredményességét hiányolják, melyen talán a nagyobb létszámú tagsággal lehetne segíteni a korábban megfogalmazott „egységben az erő” elv alapján. Néhány megkérdezett úgy érzi, akkor csatlakozna, ha látná, hogy valóban tudnak összefogással eredményt elérni. De ez sajnos csak akkor derülhet ki, ha a lehető legtöbb dolgozó csatlakozik és pozitív attitűddel állnak a szakszervezet munkájának támogatásához.

Továbbá még egy fontos és objektív szempont felmerül: néhány válaszadó elmondása alapján azonnal belépne a szakszervezetbe, amint **határozatlan idejű szerződést** kap a munkahelyén.

Tehát úgy tűnik, a tagok számának növeléséhez a munkahelyeken tevékenykedő szakszervezeteknek tovább kell bizonyítaniuk hatékonyságukat. Talán a legmegfelelőbb elv az „egységben az erő” követése lenne, mely összhangban áll jelen kutatás címével annak elérése érdekében, hogy a dolgozók érdekképviselője még inkább megfelelő legyen a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt.

4. Munkahelyen megjelenő esélyegyenlőség

A megkérdezett társadalombiztosítási dolgozók esélyegyenlőségi kérdésekben is kifejezhetik véleményüket. A munkahelyeken feltételezhetően gyakran vannak olyan munkavállalói csoportok, melyek hátrányt szenvednek a többi munkatárssal szemben. Vélhetően ilyen csoportok lehetnek a női dolgozók, a kisgyermekesek, a fiatalok vagy épp a nyugdíj előtt álló munkavállalók. A válaszadók véleménye alapján a társadalombiztosítási munkakör terén is megjelenő csoportok közé tartoznak az alacsony iskolai végzettségű dolgozók, valamint a középfokú végzettséggel rendelkezők, ezen kívül a kisgyermekes vagy többgyermekes édesanyák és a nyugdíj előtt álló munkatársak.

A hátrányos helyzet okait illetően a megkérdezettek az **eltérő végzettségű munkatársak** között leginkább a fizetési besorolás különbözőségét látják. Úgy tűnik, a köztisztviselői pályán a válaszadók elmondása alapján a felsőfokú végzettség nagyobb elismeréssel jár, ezáltal az alacsonyabb végzettségűek támogatása egyre inkább leépül, mely hátráltatja őket egyrészt a munkavégzésben, másrészt abban a lehetőségben, hogy a ranglétrán feljebb lépjenek.

A hátrányt jelentő alacsonyabb iskolai végzettség mellett a **családalapítás** is nehezítő körülményként lép fel a megkérdezett dolgozók véleménye alapján. A nők a gyermekvállalással évekre kiesnek a szakmai tevékenységükből, valamint a munkába való visszatérés is problémákba ütközhet. A munkahely hátrányainak tárgyalásakor is felmerült ez a szempont, mely ellentétben áll a köztisztviselői pálya választásának egyik indokaként. A megkérdezettek a munkahelyválasztás okaként említették a biztos megélhetés és biztos foglalkoztatás tényét, mely úgy tűnik, sok esetben nem valósul meg.

ÖSSZEGZÉS

A felmérésből kiderült, hogy a köztisztviselő pályával szemben felállított elvárások, illetve ígéretük a gyakorlatban sokszor nem valósulnak meg. A pályaválasztás okaként megjelölt biztosnak vélt anyagi körülmények a munkavállalók szerint egyre kevésbé valósulnak meg. Emellett sok esetben felmerül a munkahely elvesztésének félelme, mely nem áll összhangban a köztisztviselői pályára lépés reményeivel. Talán a korábbi években még pozitív jellemzők egyre inkább elveszítik értéküket, mely miatt elégedetlenség merül fel a társadalombiztosítási dolgozók körében. A munkahelyi körülmények és a munkaügyi kapcsolatok javítását sok esetben a szakszervezet hatékony közreműködésétől várják, mely azonban kevés taggal rendelkezik, ezáltal veszítve erejéből.

Amennyiben sikerül változtatni az említett problémákon és sikerül növelni a köztisztviselők anyagi és társadalmi megbecsültségét, azáltal a munkamorál is nőhet a társadalombiztosítási dolgozók és az ügyfelek megelégedettségével összhangban. A szervezetfejlesztési ajánlások feldolgozásával és az esélyegyenlőségi kérdések értékelésével változhatnak a társadalombiztosítási dolgozók munkaügyi kapcsolatai, valamint nőhet a munkahelyi elégedettségük is.

ÖSSZEFOGLALÁS

Sokat beszélünk szakszervezetekről, tagokról, munkahelyről, szakszervezet és munkahelyi vezetés viszonyáról. S inkább gyakran mint kevésbé általánosítunk. De minnél többet tudunk meg egy szakszervezetről, tagjairól, potenciális tagjairól, az adott munkahelyről, annál inkább világossá válik, hogy minden szakszervezet egyedi, különleges szervezet, amely különleges munkahelyen dolgozik, s tagjainak sajátos elvárásai vannak.

A TBDSZ szervezési területén dolgozók munkavállalói státusza mutatja, hogy ez a világ még a hagyományos állami szféra területe, melyet alig érintett meg piaci-flexibilis munkaviszony irányába való törekvés. A megkérdezettek közül szinte mindenkinek határozatlan idejű munkaszerződése van. Ez élésen elhatárolja a TB területén dolgozókat a tudomány világtól ahol a megkérdezettek majdnem fele határozott idejű munkaszerződéssel dolgozik. a TB olyan tipikus állami munkáltató, amely biztos, kiszámítható foglalkoztatást biztosít. A munkavállalók

jó része hosszú ideje dolgozik itt, munkája szinte az élethivatása. Ennek előnye a szakszervezetek szempontjából, hogy az itt dolgozó munkavállalók vélhetően nem azzal kívánnak javítani élethelyzetükön, hogy távoznak a munkahelyről, s így keresnek magasabb fizetésű állásokat, hanem munkahelyükön szeretnének jobb fizetést, jobb munkafeltételeket elérni. Azt, hogy ez így van elősegíti az, hogy az adatok azt mutatják, hogy a megkérdezettek összességében elégedettek a munkahelyi légkörrel, a munkahely és családi élet összehangolhatóságával. Különösen fontos, tény, hogy a gyermekvállalás utáni munkahely-megtartási biztonsággal a kérdezettek 76%-a elégedett. Ezek a vélemények azt mutatják, hogy a TBDSZ olyan munkahelyen dolgozó munkavállalókat szervez, akik elégedettek a munkahely nyújtotta szociális biztonsággal, a munkahelyi légkörrel.

Az adatok ismeretében meglepő, hogy a foglalkoztatási biztonsággal a válaszadók alig fele mondható elégedettnek. Ez az adat talán magyarázható a kérdés időpontjával. 2010 nyarán, a politikai változások nyomán különösen az állami szférában megnövekedhetett a bizonytalanság érzet a vezető váltások, illetve az elbocsátást megkönnyítő jogszabály módosítások nyomán. Ugyanakkor láttuk, hogy ez egy olyan munkahely, ahol a munkavállalók „törzsgárdának” számítanak. Törzsgárda jelleg, élethossziglani foglalkoztatás reménye és a félelem a bizonytalanságtól jelzi, hogy ez az a terület, ahol a szakszervezettől elvárhatják a tagok és nem tagok, hogy fellépjen a munkahelyi biztonság, az állások védelme érdekében.

A legnyilvánvalóbb feszültség a bérfeszültségből fakad: a munkavállalók jobb fizetéseket szeretnének. Számos korábbi kutatás, amely aziránt érdeklődött, mennyit szeretnének a munkavállalók, általában azt tapasztalta, hogy a munkavállalók kicsivel jobb, olyan 20%-kal magasabb fizetést szeretnének. A felhalmozott bérfeszültség szintjét mutatja, hogy a kérdezettek megítélése szerint a hasonló munkát végző, hasonló kvalitású embernek, hasonlóan a tudományos kutatókhoz, a jelenlegi nettó fizetése dupláját kellene megkeresnie, mint elfogadható/kívánatos keresetet. Nem véletlen, hogy a válaszadók közel fele elégedetlen a munkajövedelemmel. Ez a magas igény/elégedetlenségi arány egyaránt azt jelzi, hogy milyen nagy lehet a belső elégedetlenség a fizetések színvonalával, az elérhető keresetek szintjével.

Ahhoz képest, hogy az eddigi adatok azt mutatták, hogy ez egy családbarát munkahely, s a munkavállalók nagy része nő, szintén meglepő, hogy a megkérdezettek mindössze 37%-a mondható elégedettnek a munkahelyi esélyegyenlőséggel. Ez az adat arra utal, hogy a szakszervezet, ha vonzerejét és legitimitását növelni akarja, érdemes odafigyelnie az esélyegyenlőség problémakörére. Érdemesnek tűnik esélyegyenlőségi „csomag” kidolgozása, s ennek alapján tárgyalásokat kezdeményezni a munkáltatóval arról, hogy a meglévő intézkedések mellett miként lehet növelni az esélyegyenlőséget.

A kérdezettek kevesebb mint egyharmada mondható elégedettnek a szakmai előmenetel lehetőségével. A válaszadók alig több mint egytizede mondható elégedettnek a köztisztviselői teljesítményértékelési eljárási szabályzattal, a minősítés és a címadományozások, kitüntetések tényleges gyakorlatával. Ez a meglepően alacsony elfogadottsági arány jelzi, ez is olyan terület, ahol a szakszervezetnek érdemes lenne fellépnie. Ez az adat arra utal, hogy a szakszervezet, ha vonzerejét és legitimitását növelni akarja, érdemes odafigyelnie a munkavállalók belső karrierútjának és elismerésének kérdésére. Érdemesnek tűnik olyan „intézkedés-csomag” kidolgozása, s ennek alapján tárgyalásokat kezdeményezni a munkáltatóval arról, hogy a meglévő intézkedések mellett miként lehet növelni az esélyegyenlőséget ezen a területen.

A kérdezettek alig több mint egynegyede mondható elégedettnek a képzési lehetőségekkel. Ez elég alacsony arány, ahhoz képest, hogy milyen fontos a képzés színvonala abban, hogy a ma munkavállalói érdemben képesek legyenek követni modern korunk kihívásait és megfelelni a gyorsan (néha túl gyorsan) változó jogszabályi környezetnek. Ez különösen fontos, hiszen a tisztességes munkavégzés feltétele a társadalombiztosítási területen a jogszabályok pontos ismerete, az új jogszabályoknak megfelelő pontos és korrekt munkavégzés. Ez az adat arra utal, hogy a szakszervezet, ha vonzerejét és legitimitását növelni akarja, érdemes odafigyelnie a munkavállalók belső képzésének kérdésére. Érdemesnek tűnik olyan „képzési-csomag” kidolgozása, s ennek alapján tárgyalásokat kezdeményezni a munkáltatóval arról, hogy a meglévő intézkedések mellett miként lehet növelni a munkavállalók felkészültségét ezen a területen.

Annak ellenére, hogy kedvezőbbnek mondható a helyzet a fiatalok és nők egyenjogúsága tekintetében a TBDSZ szervezési területén sok tekintetben, mint a TUDOSZ/AOKDSZ szervezési területén, azért az adatok azt mutatják, hogy ezen a területen is megosztottak a vélemények. Érdemesnek tűnik olyan „képzési-csomag” kidolgozása, s ennek alapján tárgyalásokat kezdeményezni a munkáltatóval arról, hogy a meglévő intézkedések mellett miként lehet növelni a munkavállalók felkészültségét ezen a területen.

Az adatok azt mutatják, hogy a TBDSZ, mint szakszervezet, elfogadott és megbecsült szervezet a megkérdezettek szemében. A kérdezettek összességében (62%) elégedettek a helyi szakszervezet munkájával. Bárcsak minden szakszervezet ilyen elfogadottsággal rendelkezne! Az a tény, hogy a megkérdezettek több mint két harmada fontosnak tartja a szakszervezet szerepét, s a megkérdezettek fele azért tag, mert azt gondolja, hogy a szakszervezet képes megvédeni az érdekeit különlegesen erős legitimációt jelent a szakszervezet számára. Nem véletlen ezek szerint az a válasz, hogy a TBDSZ szervezési körébe tartozó megkérdezettek mindössze 10%-a értett egyet azzal, hogy a szakszervezet nem csinál semmit. Különösen

kedvezőnek tűnik az a tény, hogy minél közelebb van egy munkavállalóhoz egy probléma, annál elégedettebb a szakszervezet tevékenységével. Ez is azt jelzi, hogy a TBDSZ munkahelyi szinten jól beágyazott szakszervezet.

Ugyanakkor, a szakszervezet munkahelyi szintű érdekvédelmi tevékenységéről kérdezve, azt tapasztaltuk, hogy egyéni problémákban keveset tud tenni a szakszervezet. Alig egyharmaduk a válaszadóknak ért egyet azzal, hogy a szakszervezet személyes és szociális, ill. munkahelyi problémákban segítséget nyújt. A válaszadók mindössze kétötöde ért egyet azzal, hogy a szakszervezet hatékonyan képviseli a munkavállalók érdekeit a vezetéssel és a főhatóságokkal szemben. A kérdezettek mindössze kétötöde ért egyet azzal, hogy a szakszervezetnek fontos szerepe van a munkahelyi légkör javításában. Ugyanakkor a kérdezettek több mint fele ért egyet azzal, hogy a munkahelyi információáramlásban fontos szerepe van. A kérdezettek kétötödéről mondható el, hogy egyetértenek, azzal, hogy a szakszervezet fellép az esélyegyenlőség érdekében.

Az a tény, hogy a TBDSZ esetében a csak az egyéni ügyekben és a munkahelyi problémákban nyújtott segítség pozitív értékelése jóval alacsonyabb mint a szakszervezet általános elfogadottsága két egymástól független tényezőre hívja fel a figyelmet:

- 3) A szakszervezet több mint egyéni ügyekben segítséget nyújtó, s munkahelyi problémákat (eredményesen) kezelő szervezet. A szakszervezetnek számos funkciója és szolgáltatása van, s eltérő területeken kapcsolódik az egyénhez az emocionális azonosulástól kezdve az egyéni ügyekben való segítségnyújtásig.
- 4) Az egyik legfontosabb pozitívan értékelt funkciója a szakszervezeteknek az információ áramlásban való részvétel. Ez azt jelzi, mint számos más kutatás is kimutatta, hogy a szakszervezetek munkahelyi szerepének egyik legfontosabb funkciója az információ áramlásban való közreműködés, a szervezet működési hatékonyságát romboló információhiány csökkentése. Ez az eredmény megerősíti, hogy ez a funkció a munkavállalók szempontjából is fontos, s nagyra értékelt "szolgáltatása" a szakszervezetnek.

Meglepő az az adat, hogy a munkavállalók fele állítása szerint maga védi meg az érdekeit. Az, hogy ilyen nagy arányban azt válaszolták a megkérdezettek, hogy senkire nem számíthatnak érdekeik megvédésében, csak saját magukra, azt jelenti, hogy magukra maradt a munkavállalók egy jelentős csoportja. Mindenképpen megfontolandó, hogy a TBDSZ a vezetéssel együtt akciótervet dolgozzon ki a közvetlen munkahelyi vezetők és a munkavállalók közötti kommunikáció javítása érdekében.

Minden pozitív értékelés ellenére, ennek ez az adatsor azért azt mutatja, hogy a TBDSZ esetében is fennáll a munkavállalók információ hiánya. A megkérdezettek 50%-a úgy nyilatkozott, hogy nem tud a szakszervezet tevékenységéről. Ez annak a fontosságára hívja fel a figyelmet, hogy mennyire fontos a szakszervezeti információk tevékenység.

A MUNKAVÁLLALÓK ÉRDEKVÉDELME – A SZAKSZERVEZET

A TBDSZ elfogadottsága magas, támogatottsága erős. A magyarországi szervezettségi színvonalhoz képest – magas a szervezettség aránya.

A szakszervezeti tagok integráltabbnak érzik magukat a munkahelyen. Ez az összefüggés azt a munkaügyi kapcsolatok irodalmában gyakran felhozott érvet támasztja alá, miszerint a szakszervezeti tagság ténye elősegíti a munkahellyel való integrációt, a szervezeti célok elfogadását. Hiszen a szakszervezetbe azok lépnek be, akik a munkahelyükön nagyobb beleszólást és jobb feltételeket akarnak elérni (voice), ahelyett hogy más munkahelyre távoznának (exit). Nem véletlen, hogy a szakszervezetek céljaival egyetértő munkavállalók teljesítményorientáltabbak, szorgalmazzák munkahelyükön a gyermeket nevelő munkatársak, a nők esélyegyenlőségét és a családbarát intézkedéseket. Vagyis, a szakszervezeti tagság egyben együtt jár igazságossághoz, egyenlőséghez, méltányossághoz kötődő, a tágabb társadalmi érdekek figyelembevételét kívánó személyes attitűdökkel.

A tagság legfontosabb motívuma a megszokás, ami tipikus emberi magatartás, és amely tipikus attitűd fenntartja a legitim intézmények működését. A tagság második-harmadik legfontosabb motívuma tágabb értelemben vett szolidaritás, a szakszervezet elvi fontosságának a tudata. Ez azt mutatja, hogy az a képzet nem teljesen helytálló, miszerint a munkavállalók – potyautasként – kihasználják a szakszervezetek munkáját, anélkül, hogy tagdíjjal hozzájárulnának működéséhez. Igenis, a tagság egyik legfontosabb oka nem a konkrét érdekvédelem, a konkrét segítségnyújtás egy konfliktusban, hanem a szakszervezetek küldetésébe vetett hit. Ez mindenképpen azt támasztja alá, hogy a szakszervezeteknek fenn kell tartani mozgalmi jellegüket, azt a képességüket, hogy szociális mozgalomként a munkavállalók általános érdekeinek szószólói legyenek. Természetesen ezzel együtt jár, hogy a munkavállalók egy része potyautasként élvezzi a szakszervezetek tevékenységének eredményeit, de a munkavállalók egy másik része – talán neveltetéséből és élettapasztalataiból fakadó attitűdjei miatt – pont e tágabb szociális mozgalmi jelleg miatt csatlakozik a szakszervezetekhez. Ez az adat rímel arra a fentebb már leírt jelenségre, hogy a szakszervezeti tagok számára fontos az igazságosság, az egyenlőség, a méltányosság, a tágabb társadalmi érdekek figyelembevétele a munka világában. Ez a szociális mozgalom attitűd a szakszervezetek számára azért is fontos,

mert adataink azt mutatják, hogy a szakszervezeti tagok és a munkavállalók kisebb része gondolja azt, hogy a szakszervezet hatékonyan védi meg érdekeiket és a szakszervezet szerepe fontos a munkavállalók érdekeinek védelmében.

A munkavállalók egy jelentős kisebbsége, körülbelül 30-40%-a több téma mentén is fontosnak tartja a szakszervezetek munkáját, érdekvédelmi tevékenységét. Ez megint azt támasztja alá, hogy a szakszervezet érdekvédelmi tevékenysége több mint a konkrét egyéni-, munkahelyi szintű érdekvédelem.

A magyar körülmények, és ezen belül a TBDSZ helyzete nagyon sajátos, ami alaposan körbehatárolja, milyen módszereket, technikákat képes átvenni a siker reményében. A legfontosabb sajátos körülmények a következők:

- 1) A magyar szakszervezetek általában nem élvezik azt a széleskörű legitimitást, amit szerencsésebb nyugat-európai társaik. A nyugat-európai szakszervezetek legitimitásának alapja, hogy részesei voltak annak a tág társadalmi küzdelemnek és előrehaladásnak, amelynek eredményeképpen kialakult és megszilárdult a magas életszínvonalat biztosító jóléti társadalom, a szociális európai modell a kontinens boldogabbik felében. Ezzel szemben, a magyar szakszervezetekre ma is sokan úgy tekintenek, mint a volt szocialista rendszer hatalmi szerkezetének egy itt maradt, túlélő kövületére, amelynek, éppen ezért csak részleges a legitimitása.
- 2) Szintén hiányzik az a családi szocializáció keretében öröklődő öntudatos szakszervezeti tag etosza, amely egyik fő motivációja a szakszervezethez való csatlakozásnak. Ezzel szemben a mai Magyarországon kevesen csatlakoznak a szakszervezethez, csak azért mert szüleik, nagyszüleik is szakszervezeti tagok voltak, s identitásuk fontos részének tekintik a kollektív munkavállalói szervezethez való tartozást, a munkavállalói szolidaritás kifejezését.
- 3) A magyar szakszervezetek nagyon megosztottak, nemcsak országos, hanem munkahelyi szinten is. A szakszervezetek közötti belső viták, ellentétek taszíthatják a munkavállalókat. Még nagyobb probléma, hogy az alacsony taglétszámú szakszervezetek erőforrásai szétforgácsolódnak sok kis szakszervezet között.
- 4) A magyar szakszervezetek szegény szervezetek, amelyekre az a jellemző, hogy országos/ágazati szervezeteik alulfinanszírozottak, s ennek megfelelően nagyon kicsik. A tipikus magyar szakszervezetnek egy-két főállású munkatársa van, akiknek éppen elég feladat a mindennapi munka vitele, s praktikusnak képtelenek rendszeres tagszervező munkára.
- 5) A munkahelyi szakszervezetekre szintén az a jellemző, hogy alacsony létszámúak, emiatt vezetőik jórészt társadalmi munkában, saját munkájuk mellett végzik el a munkavállalói érdekvédelemmel-, a szakszervezet működtetésével kapcsolatos feladataikat. Tőlük nehezen várható el, hogy további erőfeszítéseket tegyenek a szervezés területén is.

MILYEN ESZKÖZÖKKEL LEHETNE HATÉKONYABBÁ TENNI A TBDSZ ÉRDEKVÉDELMI ÉS TAG SZERVEZŐ MUNKÁJÁT?

AZ TBDSZ-nek jelentős lehetősége lenne tagszervezésre, annak ellenére, hogy egy kis szakszervezet, amely mint ismert, jellemzően nem kedvező társadalmi és jogszabályi környezetben működik. A potenciális szervezhető tagság fő bázisa az alábbi lehetne:

A meglévő erőforrásokat figyelembe véve, véleményünk szerint fontos lenne, hogy a TBDSZ sokkal hatékonyabban is propagálhatná eddigi eredményeit, ismertethetné érdekvédelmi tevékenységét, s tehetné nyilvánvalóbbá álláspontját, a tagságát és potenciális tagságát érintő kérdésekben.

Az interjúk rávilágítottak arra, hogy a TBDSZ aktivistái napi tűzoltó tevékenységet végeznek, folyamatosan fellépnek ügyekben, érnek el sikereket, vagy legalábbis felhívják a döntésre hivatottak figyelmét a tagságot, a munkavállalókat érintő problémákról. Tudjuk az interjúkból, hogy minden ilyen alkalommal komoly belső érdekegyeztetés, információ-kérési eljárás indul be, amely során a TBDSZ próbálja tisztázni a helyzetet, s képviselni az esetlegesen érintett munkavállalók érdekeit. Sajnos azonban ezek az információk csak azokhoz jutnak el, akik személyesen is beszélnek a közbenjáró szakszervezeti képviselőivel. Éppen ezért érdemes lenne a folyamatban levő, közérdeklődésre számot tartó ügyekről is folyamatosan tájékoztatni a tagságot és az érdeklődő potenciális tagságot a hírlevél és a honlap útján.

A TBDSZ fontos lobbiszervezet is, amely komoly és sokszor sikeres tárgyalásokat folytat a munkavállalók ügyében. Szükség lenne arra, hogy a tagság és a potenciális tagok jobban lássák, milyen érdekek, elvek, politikák mellett érvel, s foglal állást az AOKDSZ a hétköznapiakban is. Sokkal mozgékonyabb, megfoghatóbb honlapra van szükség, amely tájékoztatást ad a valós életben, a folyamatos érdekvédelmi tevékenység folyamán keletkező állásfoglalásokról, véleményekről. Mozgalmibb, mozgékonyabb, akcióképesebb szakszervezet kép kialakításában sokat segíthet az, hogy a szakszervezet pontosabban tájékoztatja az érdeklődő munkavállalókat arról, hogy mit tesz, s milyen elvek mentén cselekszik.