

Karácsony Szilárd: MUNKAKÖNYV

A legnagyobb tévedésünk

Nagyot változott a világ. Korábban, akinek nem volt *Munkakönyve*, vagy az üresen tátongott, közveszélyes munkakerülőnek minősült, ami társadalomellenes cselekedtetnek számított. Ma már nem köt bennünket a munkakönyv adminisztrációs kényszere, igaz, sokaknak nincs is munkája, csak fizetni valói.

A munkakönyvünkkel együtt elcseréltük a kötöttségeinket is, de azt kaptuk-e cserébe, amit vártunk: *tisztas és biztos megélhetést*? Több mint valószínű, hogy a jobb élet utáni vágyunkat fejeztük ki a rendszerváltás támogatásával. Hiszen ki ne szeretne magának és szeretteinek jobb életminőséget biztosítani?

Nem én állapítom meg először, hogy a bérből és fizetésből élők és a nyugdíjasok a változásoktól nem azt kapták, amit vártak. De miért nem? Nehéz erre egyértelmű választ találni. Sokféle tényezőt okolhatunk. Legtöbbször, ha szóba kerül a téma, fennhangon szoktuk szidni a hatalmon lévőket és a hirtelen meggazdagodókat. Kétségtelen, ők is teheték volna másként a dolgukat, de úgy gondolom, nem csak azért akartunk valódi demokráciát, hogy egy másik elit jóindulatától függjünk. Ez legalább bejött, hiszen tény, hogy a rendszerváltás óta hatalmat gyakorlók nem kényeztettek el bennünket.

Miért nem? Erre már egyszerűbb a válasz: *mert nem az a dolguk, hogy gondoskodjanak. Dehogynem*, – gondolja még ma is a többség –, *hiszen nyugaton a demokrácia, a kapitalizmus és a jólét megférnek egymás mellett, mert ott a vezetők máshogy állnak a dolgokhoz.*

Szerintem ez a legnagyobb tévedésünk.

Ugyanis a nyugati demokráciák jóléte nem valamilyen ajándék, hanem nagyon kemény alkuk eredménye.

— *Mi az alku tárgya?*

— Az elvégzett munka ellenértéke.

— *Erről alkudni kell?*

— Igen.

A munkaerő cseréje csak egy a naponta végbemenő cserék között, hiszen a csere mozgatja a világot. Gondolj csak bele, szinte mindenhez, amire vágysz, csere útján jutsz. A munkabéredhez is. Ha pedig valaki nem tudja értékesíteni munkaerejét, az kiesik a folyamatból.

Ma Magyarországon majdnem mindennek világpiaci ára van, kivéve a munkaerőt. Szerintem azért, mert rosszul alkuszunk, azaz rosszul cseréljük el. Azt kérde, hogy jössz Te ahhoz, hogy alkudozz? Egyszerűen, úgy, hogy te is tulajdonos vagy: *munkaerő tulajdonos.*

Gondolkozz bátran, tulajdonos módjára!

A munkaerő tulajdonosok

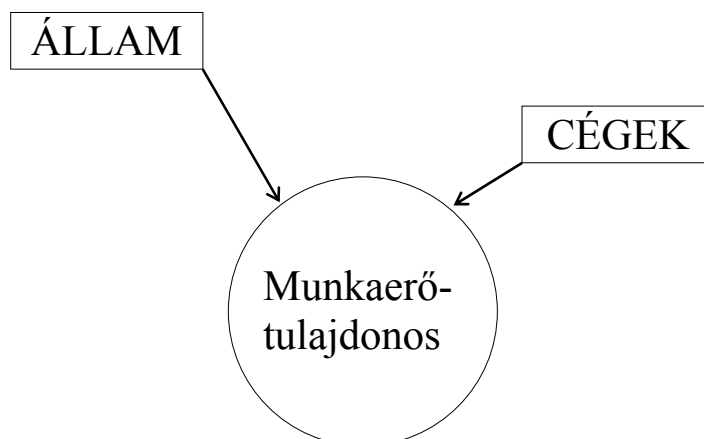
Mielőtt belemélyednénk a munkaerő tulajdonosok helyzetének és lehetőségeinek feltárásába, nézzük meg, mit is értek cserén. Minden csere egyben szerződésként is felfogható.

Szerződésen egyenrangú partnerek olyan kölcsönös kötelezettségvállalását értjük, amely kölcsönös előnyök érdekében, szabad akaratból jön létre.

De jó is volna, ha minden szerződés ilyen lenne! Tapasztalatom szerint, a *munkaerőre* vonatkozó szerződések nem minden esetben ilyenek, sőt azt is meg merem kockáztatni, hogy a többségük nem rendelkezik a fenti meghatározás legfontosabb elemével, azaz *nem egyenrangú felek kötik*. Ebből következően a kötelezettségvállalás és az érte kapott előny többnyire nincsenek egyensúlyban.

Ennek ellenére a helyzet mégsem reménytelen. Már csak azért sem, mert van rá példa, hogyan lehet minden elvárást kielégítő szerződéseket kötni. A példák többsége a gazdaságilag fejlettebb országokban keresendő. Meggyőződésem szerint nem véletlenül, de ha ott működik, miért ne élünk vele mi magunk is?

Mire alapozom azt az állítást, miszerint a munkavállalók és a munkáltatók között létrejövő szerződések nem egyenrangú felek között jönnek létre? Könnyű belátni, ha alaposan szemügyre vesszük a munkaerő-piacot és annak szereplőit. Ezt könnyíti meg a következő ábra:



1. ábra

**Így néz ki a munkaerő-piac,
ha csak magadra hagyatkozol.**

A kiindulópontunk a munkaerő tulajdonosa, azaz a bérből élő. Először talán furcsa ez a kifejezés, mert ha azt halljuk *tulajdonos*, általában a cégek tulajdonosaira gondolunk, hiszen a vállalkozások, a bt-k, a kft-k, és részvénytársaságok világát éljük. Ezek tulajdonosai valamilyen vagyon felett rendelkeznek és annak hasznából élnek, többnyire jól, legalábbis jobban, mint Te. Ha nem tartozol közéjük, akkor vajon miért javaslom, hogy tulajdonos módjára gondolkozz? Mert tulajdonos vagy Te magad is. Hogy mivel rendelkezel? A munkaerőddel. Igen, Te vagy a munkaerőd egyetlen és elidegeníthetetlen tulajdonosa.

Hozzád hasonlóan az emberek többségnek sincs vagyona. Vagyon alatt — leegyszerűsítve — olyan tőkét értek, amely állandó jövedelmet biztosít a tulajdonosának. Ebbe természetesen nem tartoznak bele a megélhetés kellékei, a lakás, vagy a nagy nehezen összekuporgatott nyaraló, az autó stb. A szó klasszikus értelmében, valószínűleg nincs tőkéed. Illetve azért neked is van valamid, amint már mondtam: a munkaerőd. Mert minden embernek van *tehetsége, tudása, tapasztalata, ereje és ideje*. Ezek a munkaerő legfontosabb tulajdonságai. Ez a munkaerő a Te tulajdonod.

— *Jó, most már tudom, mim van, de mit érek veled?* — kérdezheted teljes joggal.

A munkaerő, mint minden tulajdon, akkor válik értékessé a tulajdonosa számára, ha segítségével hozzájuthat mindahhoz, ami saját maga és családja fenntartásához szükséges. Például élelemre, meleg ruhára, tanulásra, szórakozásra és még rengeteg dologra, amire csak vágysz, hiszen Te is csak egyszer élsz. Hogyan lehet a munkaerő segítségével mindezt megszerezni? Úgy, hogy értékesíted a munkaerődet a munkaerőpiacon.

Igazad van, ezt eddig is tudtad. Ráadásul ezt egyszerűbb leírni, mint megtenni. Erről azok tudnának sokat mesélni, aki már voltak munka nélkül, vagy jelenleg sincs munkahelyük. Közvetlen tapasztalatért sajnos senkinek sem kell a szomszédba mennie, hiszen Magyarországon szinte nincs olyan család, ahol ne lett volna már valaki hosszabb vagy rövidebb ideig munkanélküli.

Tehát Te, mint munkaerő-tulajdonos, akkor fogsz megélni, ha sikerül értékesítened, azaz elcserélned a tulajdonodat, még hozzá jól! Ahhoz, hogy megértsük, ez miért olyan nehéz, meg kell ismernünk a munkaerő-piac többi szereplőjét.

Itt van mindjárt elsőként (1. ábra) az **ÁLLAM**, amely meghatározza többek között a munkaerő bérbeadásának szabályait. Ezek a szabályok mindannyiunkra egyformán érvényesek. Az állam a rend és az esélyegyenlőség kedvéért általános szabályokat, törvényeket alkot, amelyektől önmagukban nem várhatjuk el a boldogulásunkat. Ez így helyes, hiszen ha nem így lenne, akkor mindenki megkövetelhetné, hogy például a Munka Törvénykönyvét, és a munka világát meghatározó egyéb (közalkalmazotti, köztisztviselői törvények stb.) törvényeket az ő személyes igényei szerint alkossák meg. Ezt azért mégsem várhatjuk el.

Az állam szerepe nemcsak a törvénykezésre és annak betartására, betartatására korlátozódik, hanem az állam a legnagyobb munkáltatóként is jelen van a munkaerőpiacon, az önkormányzatokkal együtt. Ez a tény csak tovább növeli a súlyát.

A jobb oldali téglalap (1. ábra) a munkaerő-piac másik főszereplőit, a cégeket ábrázolja. A piactudományban ezek a **CÉGEK**, vállalatok, vállalkozások azok, amelyekkel általában — az állam által megszabott keretek között — a munkaerőnk bérbéradásáról *szerezni* szoktunk. Hívhatjuk őket munkáltatóknak is, csak a „cég” elnevezés rövidebb.

Végre elérkeztünk a szerződéskötéshez. De mielőtt a munkaerő bérbéradásának körülményeit boncolgatnánk, vegyünk egy ártatlanabb példát. Gyakori és ismerős helyzet, amikor valaki használt autót vásárlására adja a fejét. Ez egy tipikus csere, még hozzá olyan, amelyet — akár csak a munkaszerződést — írásba kell foglalni.

Nos, az emberek többsége nem ért olyan szinten az autókhoz, hogy a vásárlás során szakmailag egyenrangú legyen a használt autót árusítókkal. Feltételezem, hogy az eladó a saját maga által használt gépkocsi dolgában szakértő, vagy ha nem az, ő is megbíz valakit, aki nála jobban ért az eladáshoz. Tehát akár vevő, akár eladó valaki, nem egyedül vág bele a kalandba, hanem vagy a családból, vagy az ismerősei közül kér fel valakit, hogy segítsen. Az alaposabbak szakembert bíznak meg a feladattal. Tudom, még ekkor is fennáll a tévedés lehetősége, vagy gondos előkészületek nélkül is jó vásárt lehet csinálni, de biztos nem szorul magyarázatra, hogy a jó csere esélyeit erősen növeli egy hozzáértő bevonása.

A példánk szereplői mindketten vigyáznak, így csökkentik a kockázatukat. A vevő arra ügyel, hogy a pénzéért megfelelő értéket kapjon, az eladó arra, nehogy értéken alul váljon meg autójától. Igen, az emberek többsége körültekintően bánik azzal (a pénzzel, az autójával), amit egyszer megszerzett és mindent elkövet, hogy csökkentse elcserelésekor a tévedés lehetőségét. De vajon akkor is ilyen körültekintőek vagyunk, amikor a saját munkaképességünk értékesítésére szánjuk el magunkat?

Bizonyára azok is, akik az autókhoz kevésbé értenek, fel tudnak sorolni legalább tíz olyan fontos részletet, amelyet egy gépkocsi vásárlásakor meg kell nézni (forgalmi engedély, tulajdonos, műszaki vizsga érvényessége, motor és alvázszám, kerekek állapota, motor, sebességváltó és karosszéria állapota, a gépkocsi fogyasztása, stb.). Most próbálj meg kapásból felsorolni tíz olyan dolgot, melyet akkor szoktál mérlegelni, ha munkaszerződést kötsz! Tapasztalatom szerint, az emberek többsége azt a három legalapvetőbb dolgot sem mindig ismeri, melyet kötelezően és pontosan kell rögzíteni egy munkaszerződésben. *Azaz: mit, hol kell elvégezni, és mennyi pénz jár érte?* Még pontosabban a *munkakört, a munkavégzés helyét, illetve a személyi alaplért.* Természetesen a munkavégzésnek is sokkal több összetevője van, ami éppúgy szólhat a javára vagy kárára, mint ahogy az sem közömbös, letekerhetők-e az ablakok egy gépkocsiban. Ilyen például: a vállalat által nyújtható szociális juttatások köre, a munkahelyi étkeztetéstől a munkarenden át a tisztálkodási lehetőségeikig stb.

A gépkocsi értékesítésekor valódi szerződés jön létre. Az eladónak pénzre van szüksége, a vevőnek autóra. Ezek megszerzése jelenti a *kölcsönös előnyt* mindkettejük számára, hiszen valamennyien megkapják, amit akarnak. Ugyanakkor a *kölcsönös kötelezettség-vállalás* is megvalósul, hiszen mindenki odaadja azt, amije van, az eladó az autóját, a vevő a pénzét. És ami a legfontosabb: *egyenrangú partnerek* között jön létre a szerződés, hiszen az alkudozás rájuk nézve semmilyen hátránnyal nem jár. Ha nem cserélnek, majd jön egy másik alkalom, egy másik vevő és egy másik eladó. Természetesen érvényesül a piac klasszikus törvénye, a kereslet és kínálat szabja meg a lehetséges árat, de az eladó és vásárló *szabad akaratának* érvényesülését nem vonhatja kétségbe senki.

Vajon így működik a munkaerő-piac is? Sajnos nem. Miért? Mert, a munkaerő tulajdonosok egymagukban sohasem egyenrangú partnerei sem az államnak, sem a cégeknek, velük szemben mindig alárendeltek maradnak, ahogy azt az 1. ábra is szemlélteti. Miért? *Mert* a munkaerő-tulajdonosokat rengeteg dolog korlátozza szabad akaratuk gyakorlásában, így a *munkaszerződés sohasem lesz igazi szerződés*. Melyek ezek a korlátozó tényezők? Lássuk!

1. A munkaerő tulajdonosai (a munkavállalók) az „*eladók*” a munkaerő piacán. A munkáltatók pedig a „*vásárlók*”. Egy piacon általában az van előnyben, aki vásárolni akar. A vevő csak akkor kiszolgáltatott a piacon, ha az eladó monopolhelyzetben van. Az olyan piacon, ahol a vásárolandó termékből többet kínálnak, mint amennyit a vevők egyáltalán meg tudnak vagy akarnak venni, előbb-

utóbb áron alul kél el a kínált áru. Minél nagyobb egy piacon a túlkínálat, annál nagyobb lesz a csábítás a vásárlók számára, hogy a lehető legkevesebbet fizessenek az áruért. A munkaerőpiacon a munkavállalókból sok van. Ebben a túlkínálatban a munkavállalók jelentik egymás számára a legnagyobb konkurenciát. A magas munkanélküliség erősen rontja a munkavállalók egyéni esélyeit. Csak megjegyzem, ezen a piacon nem az ember az áru, mint ahogyan azt néhányan — főleg a „vevők” közül — hiszik, hanem a munkaerő.

2. Másrészt, a munkáltatók megtehetik, hogy válogatnak a munkaerejüket kínálók között. Sajnos, Te nem vagy ilyen kényelmes helyzetben. Már csak azért sem, mert Téged, felhalmozott tartalékok hiányában, sürget az idő, ami eleve nem teszi lehetővé, hogy türelmesen kivárd a legmegfelelőbb lehetőséget, hiszen számodra létkérdés, hogy folyamatosan jövedelemhez juthass. A cégeket, az állami és önkormányzati intézményeket ezzel szemben semmi sem sürgeti, illetve az általuk megtervezett időn belül szinte biztosan megszerzik az elképzeléseikhez szükséges munkaerőt.

3. Harmadszor: a munkáltatók jogászokat és közgazdászokat foglalkoztatnak pontosan azért, hogy Veled minél jobb üzletet köthessenek, azaz hogy minél alacsonyabb bért kelljen fizetniük a munkaerődért. Az autóvásárlási példánál maradva: a gépkocsijának minden csavarját ismerő eladó valószínűleg kihasználja ezt az előnyt a vásárlóval szemben, hacsak a vevő nem visz magával szakembert. A munkaerő-piacon ez sem természetes, hiszen képzeld csak el, milyen fogadtatásban részesülnél, ha a felvételi beszélgetésre magaddal vinnéd a munkajogászkodat. Valószínűleg „*más okok*” miatt nem Te kapnád meg az állást.

Mint már említettem, legtöbbször a munkavállalók sajnos azt a három alapvető feltételt sem tudják felsorolni, amit egy munkaszerződésben minden alkalommal rögzíteni kell. Ez nem az ő hibájuk, hiszen varrni, házat tervezni, kenyeret sütni, hegeszteni tanultak, és nem munkajogot (bár valamennyit taníthatnának belőle ezekben az iskolákban is). Ez azonban a munkaszerződés megkötésekor behozhatatlan hátrányt jelent nekik — neked is. Azaz — néhány kivételtől eltekintve — a munkavállalók e tekintetben sem egyenrangúak a cégek képviselőivel.

4. Negyedszer: a munkavállalók erősen helyhez kötöttek. Amíg a vállalkozások a föld kerekén — sőt lassan már azon kívül is — oda vándorolnak, ahol a tőkájuk a legnagyobb hasznot hozza a tulajdonosaik számára, addig a munkaerő-tulajdonosok több okból, nagyon nehezen és ritkán változtatják a lakóhelyüket. Gondolom, Te is így vagy ezzel. Elhelyezkedési lehetőséged többnyire a lakóhelyedtől számított ötven kilométeres képzeletbeli körön belülré korlátozódik.

Attól, hogy a szerződő felek nem egyenrangúak, még létrejöhet a szerződés, legfeljebb a kölcsönös áldozatvállalás és a kölcsönös előnyök nem lesznek egymással arányban. Azaz többet adsz, mint amennyit kapsz. És még így is örülsz, hiszen neked így legalább van munkád. Arról pedig még szót sem ejtettünk, hogy sok helyen mennyi és milyen sokféle megaláztatást kell elviselned, hogy meg is tudd tartani a munkahelyed, hiszen a legkisebb ellentét esetén megkaphatod: „*nem muszáj itt dolgozni!*”

Térjünk vissza egy gondolat erejéig az államhoz. Mint köztudott, általános szabályokat hoz, és azokkal nagyon komolyan befolyásolja a munkavállalók helyzetét. Megszabja a munkaidő hosszát, a túlóráztatás szabályait, a bérek kifizetésének idejét, módját és még több olyan rész kérdést, amely nagyon is befolyásolja a jövedelmedet. Gondolj csak bele: a demokrácia minden vívmánya ellenére önmagában egyikünk sem, így Te sem leszel képes az államot befolyásolni. Arról nem is beszélve, hogy például a közalkalmazottaknak ugyanolyan nehéz valódi szerződést kötniük az állam valamely intézményével, mint bármely céggel. Az okok, ha kissé eltérőek, de alapvetően megegyeznek a cégek esetében felsoroltakkal, azaz a túlkínálat, az idő sürgetése, a tárgyalásra való megfelelő felkészültség hiánya és a helyhez kötöttség mind-mind kizárják, hogy a szó igazi értelmében egyenrangú partnerként legyél jelen a munkaerő-piacon. Sőt, a munkáltatót megtestesítő intézményvezetők (legyenek akár államiak, vagy önkormányzatiak) sincsenek alkuhelyzetben, mert a béreket jogszabályokban rögzített táblázatok szorosan behatárolják, amit szintén az állam határoz meg.

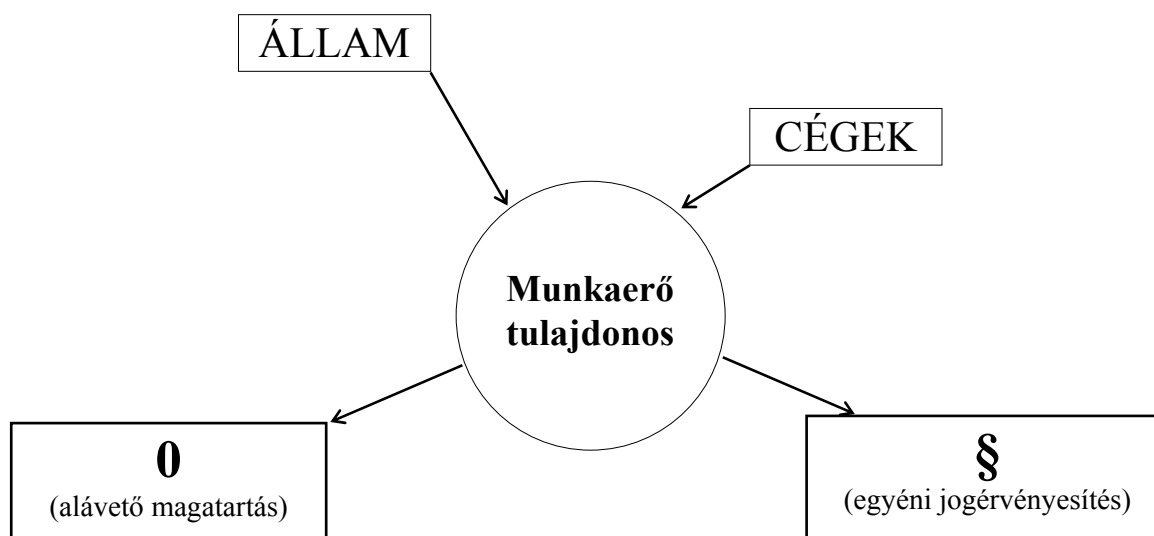
Tehát a bérből és fizetésből élők, többnyire rajtuk kívülálló okok miatt, képtelenek valódi szerződést kötni, azaz érdekeiknek megfelelő feltételek mellett bérbe adni munkaerejüket. Pedig mint munkaerő-tulajdonosoknak ugyanolyan joguk lenne valódi szerződést kötni, mint a cégek tulajdonosainak, ám a felsoroltak miatt mégsem tudják megtenni.

Reménytelennek tűnik a felvázolt helyzet? Bizonyos fokig az is. Elég csak a saját, vagy a közvetlen közeledben élő munkaerő-tulajdonosok kiszolgáltatott helyzetét szemügyre venni. Hogy mégsem kell feladnod, azt mégsem nehéz belátni, hiszen a munkaerőpiac mégiscsak működik, és az alkalmazkodás többféle lehetősége közül is választhatsz. Vegyük sorra ezeket!

Egyéni megoldások

Az előző fejezetben felvázoltuk a munkaerőpiacot. Megállapítottuk, hogy a munkavállalók *jelentős része* nem egyenrangúan, hanem alávetettként kénytelen értékesíteni — bérbe adni(!) — munkaerejét a munkaerőpiacon. Azért a jelentős része, mert létezik réteg, amelyre pontosan a felkészültsége miatt nagy a kereslet. Ők azok, akikkel szemben a többnyire külföldi érdekeltségű vállalkozások újsághirdetésekből efféle követelményeket támasztanak: *legalább két szakirányú felsőfokú végzettsége legyen, egy vagy két idegen nyelven tudjon tárgyalni, ne legyen idősebb harmincöt évesnél, és legalább öt éves vezetői gyakorlata legyen.* Ez a történet nem róluk szól. Ők annyival vannak könnyebb helyzetben, hogy képesek a „*rájuk vadászókkal*” egyenrangú partnerként szerződni. Bár ez az állapot rájuk nézve sem áll fenn örökké (sőt az is lehet, hogy csak látszólagos), ezért nekik is korai lenne letenniük ezt a könyvet. Arról nem is beszélve, hogy ők többnyire a másik oldalon állnak, azaz tulajdonosi érdekeket képviselnek. Remélem, nem közömbös számukra a munkavállalók helyzete, már csak azért sem, mert az ő jövedelmüket alapvetően a beosztottak teljesítménye szokta meghatározni.

De mit tehetnek a többiek? Mit tehetnek azok, akik nem a képességeiknél, hanem a helyzetüknél fogva az előző fejezetben kifejtett okok miatt (túlkínálat, speciális felkészültség hiánya, időhöz és helyhez kötöttség stb.) egymagukban kiszolgáltatottak? Ők többnyire kétféleképpen alkalmazkodnak. Fejlesszük tovább az ábránkat!



2. ábra
Egyéni megoldások

Az *első* csoportba tartoznak azok, akik a megélhetésük érdekében a cégek minden feltételét zokszó nélkül elfogadják. Ők azok, akik sorsukat mások jóindulatára építik, azaz saját maguk nem tudják, vagy nem akarják befolyásolni a jövőjüket.

Ábrázoljuk passzív cselekvési módjukat a körből kiindulva, a baloldalon kissé lefelé mutató rövid nyíl végére kerekített nullával (0). Sajnos ők vannak a legtöbben, és sokszor nem is tudnak róla. Helyzetük sajátos, hiszen beletörődő magatartásukkal „*önként*” vetik alá magukat a főnökeik kényének-kedvének, a „*jobb a békeség*” címen. Csakhogy, erről a viselkedésformáról keserűek a tapasztalataink. Az emberek többnyire nem a saját hibájukból választják ezt a formát. Ettől függetlenül, a közülük valók alkotják a szürkén-feketén foglalkoztatottak széles táborát. Őket szokták

minimálbérért bejelenteni, zsebből-zsebbe fizetés-kiegészítést dugni, ami persze jónak tűnhet, de általában nincs arányban a cserébe megkövetelt teljesítménnyel (például a munkaidő hosszával), még akkor sem, ha történetesen többnek tűnik a tisztán megszerezhető jövedelmeknél. A saját helyzetükbe beletörődőkkel szokott megtörténni, hogy teljesen váratlanul egy fillér nélkül utcára kerülnek. Bizonyára Te is tucatjával tudnál példákat sorolni a környezetedből.

De van ennek a viselkedési formának egy másik, talán kevésbé szembetűnő, de nem kevésbé fontos eleme is. Mégpedig az, hogy aki ezt választja, azaz kiszolgáltatja magát, az lemond az emberi önbecsüléséről is. Ezt sokféleképpen meg lehet fogalmazni, de hozzám az áll legközelebb, hogy ők alattvalóként és nem állampolgárként gondolkoznak. A polgárt — többek között — az alattvalótól saját önbecsülésének, akarátának érvényre juttatási képessége különbözteti meg. Az alattvalói gondolkodás pedig nagyon sokszor felbátorítja az uralkodásra hajlamos jellemeket, hogy mások kárán gazdagodjanak. Számomra ezért olyan nehezen elfogadható ez a beletörődő gondolkodásmód, bár tudom, milyen nehéz kitörni belőle. Néha még nekem sem sikerül. Talán azért, mert egyedül nem is lehet.

A *másik* csoportot többnyire azok alkotják, akiket a munkahelyükön *sérelem ért*, és úgy gondolják, hogy munkáltatójuk által okozott káruk jogi úton hajthatják be. „*Elvégre jogállamban élünk*” — mondják. Ezt a csoportot jelöltük a 2. ábránkon (§) paragrafus jellel.

Ez az út elég rögzös, hiszen a bíróságok mai gyakorlata szerint a munkaügyi perek általában egy-két évig tartanak. Ez nemcsak azért hátrányos, mert a hosszú idő alatt a munkavállalóknak többnyire nincs jövedelmük, hanem azért is, mert a perek kimenetele kétesélyes. Az elbocsátottak például a munkáltatóval szembeni álláspontjuk bizonyítására legtöbbször volt munkatársaik tanúskodására számíthatnak, ami érthető okokból elég bizonytalan, hiszen a tanúkkal előfordulhat, hogy a saját jól felfogott érdekeik szerint emlékeznek a régmúlt dolgokra. Természetesen nehéz őket ezért hibáztatni. Ezenkívül a pereskedés drága „*sport*”. A rendszeres jövedelemmel rendelkezőket is megviselik a jogorvoslat költségei, hát még egy munkanélkülit. Arról nem is beszélve, hogy mennyivel nehezebben tud elhelyezkedni az, akiről tudják, hogy előző munkáltatójával pereskedik. Eközben a beperelt munkáltató úgymond „*kapun belül*”, jogi háttérrel védekezik. Az ő kockázata minimális. De a jogi útvesztő igazi hátránya nem ebben rejlik. Hanem abban, hogy **csak az fordulhat bírósághoz, akit már sérelem ért**. Azaz előbb elszenveded a sérelmet (például jogtalanul kirúgnak), és csak utána léphetsz. Eleve hátránnyal indulsz, aminek leküzdését az előbb felsorolt akadályok tovább nehezítik. Bár utóbbi esetben az emberi önbecsülés nagyon erősen a felszínre tör, ami dicséretes, de az eredményessége megkérdőjelezi, hogy pusztán e módszerre alapozzuk az önmegvalósításunkat.

De ide sorolhatók azok a munkavállalók is, akik rendelkeznek az alkuhoz szükséges ismeretekkel, éppen ezért szerződésalkotáskor úgymond „*kötözködnék*”, amit a munkáltató eleve rossz szemmel néz, így fel sem veszi őket. Tehát ha valaki mégis egyenrangú tárgyalópartnernek mutatkozik, éppen az hozza hátrányba. Vagyis, az ő esetükben sem beszélhetünk valódi alkuról.

Könnyen megállapítható, hogy a két megoldás egyike sem megnyugtató. Ezek az egyéni taktikák legfeljebb rövidtávon lehetnek sikeresek, és akkor is rengeteg szerencse kell hozzájuk, hiszen a rejtett gazdaságban is lehetnek emberséggel megáldott munkáltatók, de az ő jóindulatuk is csak az önként feláldozott nyereségük mértékéig tart. Ez többnyire nincs arányban az általad meghozott áldozatokkal. Például „*jóindulatukért*” cserébe lábon hordod ki betegségeidet.

A felsorolt megoldások a nyilvánvaló hátrányaik ellenére átmenetileg, sőt egyes esetekben akár hosszú távon is jól működhetnek. A tapasztalat szerint, akiket e két út valamelyikén már ért sérelem, veszteségeik számbavétele után, ha tehetnék, utólag, más megoldás után néznének. Hiszen ki ne szeretne olyan biztos munkahelyet, amely valóban hosszútávon garantálja számára a tisztas megélhetést? Ki ne szeretne olyan körülményeket, amelyek nem csak a biológiai lét fenntartásához elegendők, hanem, emberhez méltó, tartalmas életet biztosítanak?

Az általunk irigvelt társadalmak jó példával járnak előttünk: igenis, mindez megvalósítható. Hogy miként? Lehet, az erre adott válasz elfogadásához sokaknak komoly erőfeszítést jelent majd az előítéleteik levetkőzése. Most mégis ezt javaslom. Különösen azoktól kérem, hogy szenteljenek némi türelmet és időt a folytatásra, akik úgy érzik, hogy valamelyik, imént leírt csoporthoz tartoztak vagy tartoznak. Mert a két szélső ösvény között, mint mindig, most is akad egy arany középut. Bár ez sem ingyenes autópálya, de ma a munkavállalók közül csak kevesen élnek olyan jól, hogy megengedjék maguknak azt, hogy ismeretlenül elutasítsák.

Az egyetlen esélyed

Sokan talán nem tudják, hogy Japán fővárosában, Tokióban – akárcsak évekkel ezelőtt a „*keletitomb*” lakóinak –, a mai napig várnia kell a sorára annak, aki új gépkocsit akar vásárolni. Hogy miért? A válasz elég egyszerű. Földünk egyik legsűrűbben lakott metropoliszában az vehet új gépkocsit, aki fel tud mutatni egy igazolást arról, hogy van parkolóhelye. Ez pedig a helyhiány miatt nem is olyan egyszerű. A leleményes japánok, hogy enyhítsenek a parkolási gondokon, a toronyházaik mellé úgynevezett páternoszter elven működő parkolókat építettek. Ezek tulajdonosai nagyon gazdag emberek. Gyakorlatilag monopolhelyzetben vannak. Sarkítva a dolgot: ők mondják meg, ki kaphat parkolóhelyet, ezért gépkocsit. Első látásra valójában nem szorulnak másokra, megállnak a saját lábukon, hiszen nem fenyegeti őket még a túlkínálat sem. Ennek ellenére mégis létrehozták saját egyesületüket, azaz összefogtak. Vajon miért? A válasz egyszerű: van olyan közös érdekük, amelyet együtt jobban tudnak érvényesíteni, mint külön-külön. Bizonyára az egyesületük egyik fő célja a jelenlegi helyzet hosszú távú fenntartása. Képviselőik állandóan figyelik a rájuk vonatkozó önkormányzati vagy állami szabályok változtatását célzó előterjesztéseket, és idejekorán igyekeznek befolyásolni azok alakulását.

Hát nem ésszerű, hogy így cselekszenek? A helyükben valószínűleg Te is így tennél. Ha viszont Japánban a biztos jövedelemmel, és valószínűleg tisztos megélhetéssel rendelkező *parkolóház-tulajdonosnak* megéri összefogni a hozzá hasonló helyzetűekkel, akkor miért ne érné meg egy magyarországi *munkaerő-tulajdonosnak* megvizsgálni az összefogásban rejlő előnyöket, no és persze a kötelezettségeket? Semmi új sincs ebben, hiszen az intézmény és a neve is ismerős. Úgy hívják: *szakszervezet*.

A hozzád hasonló sorsú pályakezdők, munkavállalók, munkanélküliek és nyugdíjasok összefogása természetesen még nem jelent önmagában megoldást, csak *lehetőséget*. Talán ez az a sarokpont, amelynél külön kell választanunk az előítéleteket és a valóságot. Ezért még egyszer leírom: **az összefogás elsősorban lehetőség, és a pusztá léte nem hordozza magában a sikert is, de nélküle nem számíthatunk rá.**

Egy egyesülés sikerét, különösen egy munkahelyi, érdekvédelmi egyesülés működésének sikerét — amint azt a későbbiekben még látni fogjuk — nagyon sok tényező befolyásolja, de ezekről csak akkor van értelme beszélni, *ha az érintettek egyesülnek*.

Azokból, akik idáig követték a leírtakat, háromféle reakciót válthatnak ki a fenti gondolatok. Egyrészt vannak, akik ma is szakszervezeti tagok, csak esetleg nem teljesen elégedettek az összefogás eredményével. Mások személyes csalódásuk vagy az ismerőseiktől származó információik alapján kialakult véleményük miatt idegenkednek még a „*szakszervezet*” szó kiejtésétől is, vagy egyszerűen idejétmúltnak tartják azt. És vannak olyanok, akik esetleg szeretnének szakszervezethez tartozni, de a jelenlegi munkahelyükön — finoman szólva — ez nem áll módjukban. Nekik egy későbbi fejezetben adunk néhány tanácsot.

Tedd félre az előítéleteidet!

1994-től napjainkig lehetőségem volt egy felmérést készíteni arról, hogy mit is gondolnak az emberek a szakszervezetről. Közel ezer, az ország különböző pontjain, eltérő körülmények között élő munkavállaló öt kérdésből álló kérdőívet töltött ki. A kérdések a következők voltak: *Mi a szakszervezet? Mi a munkavállalók véleménye a szakszervezetekről? Ki, miért szakszervezeti tag? Mire való a tagdíj? Milyen érdekérvényesítő eszközöket ismer?*

A válaszokat adók teljesen önként és név nélkül töltötték ki a kérdőíveket. Nagyon sok nekem tetsző válasz született, ugyanakkor megdöbbentő volt az eredmény. A kitöltött kérdőívekből egyértelműen megállapítható volt, hogy az emberek többsége a szakszervezethez *érzelmi alapon* viszonyul. Az összefogásban rejlő lehetőséghez csak a válaszadók elenyésző része adott saját érdekből táplálkozó, tudatos választ. Természetesen ez nem az ő hibájuk, de attól még tény, hogy ma Magyarországon a munkavállalók a saját összefogásukban rejlő lehetőségeket érzelmi alapon ítélik meg, és sokszor utasítják el anélkül, hogy annak előnyeit és — nem tagadható — buktatóit a saját boldogulásuk oldaláról tudatosan megvizsgálják. Ezért arra kérek, hogy tedd félre az előítéleteidet, és ne törődj mással, csak magaddal! Mert a munkaerő-tulajdonosok összefogása nem elsősorban érzelmi

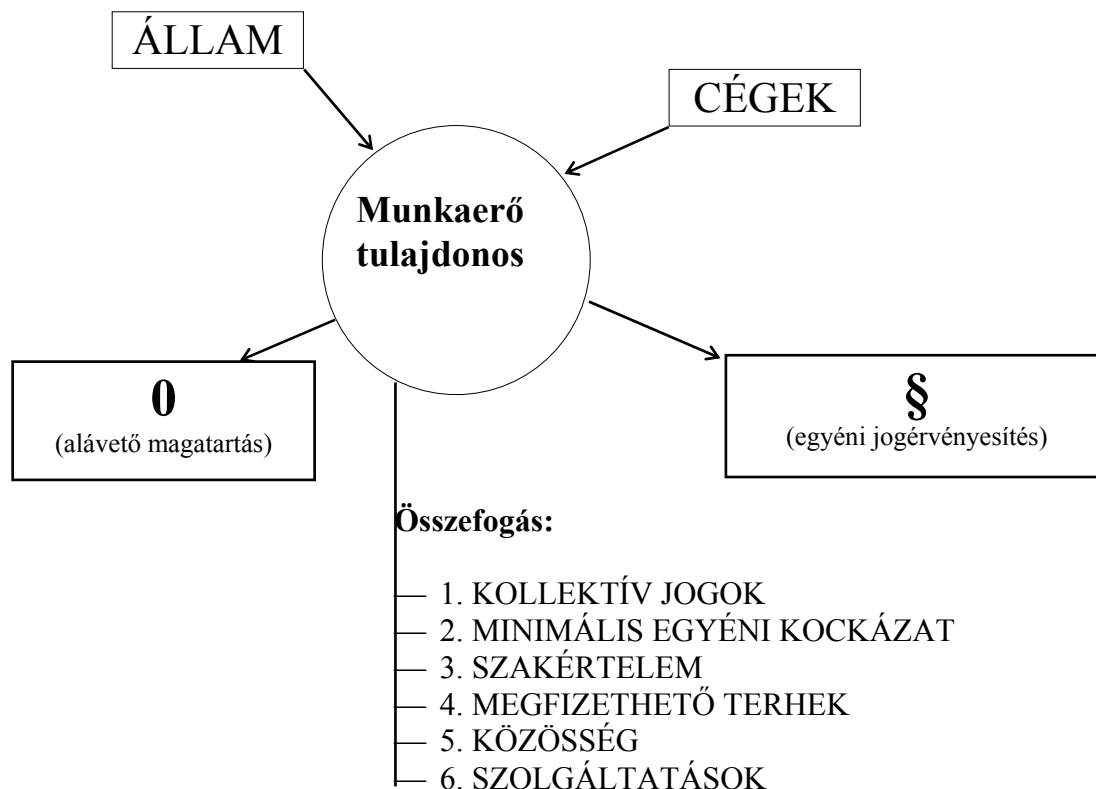
kategória, mint azt sokan hiszik, hanem *mindenkinek jól felfogott egyéni gazdasági, szociális érdeke* — így Neked is.

Az összefogás előnyei

Emlékszel a használt autóvásárlási példára? Milyen érdekes, hogy amikor a pénzünk csereértékéről alkudozunk, és nem érezzük eléggé felkészültnek magunkat, akkor többnyire igénybe vesszük egy szakértő segítségét. Ugyanakkor, korántsem ilyen természetességgel tesszük meg ugyanezt, amikor a munkaerőnkéről alkudozunk. Vagy talán meg sem tehetjük? Végül is, ha belegondolunk, nem is olyan egyszerű. Mint már említettem, a rekordok könyvébe illene, ha egy felvételi beszélgetésre mondjuk egy vājár vagy pék magával vinné a munkajogászát és a közgazdászát. Mielőtt megkötné a munkaszerződését, alaposan szemügyre vetné azt a jogászával, akinek bizonyára jó pár módosító indítványa lenne hozzá. A közgazdásza pedig ugyancsak alaposan megvizsgálná a vállalat gazdasági helyzetét, hogy megállapítsa, ügyfelének érdemes-e odakötnie magát. A mai általános gyakorlat szerint sokkal nagyobb az esélye annak, hogy a felvételért felelős ügyintézők valamilyen más ok miatt alkalmatlannak ítélnék a jelöltünket, mint hogy nekiálljanak alkudozni a munkaszerződés formai és tartalmi jegyei fölött.

Akkor le kell mondanod erről a lehetőségről? Nem. No persze, nem a fent említett szakértői felvonulás a jó megoldás. Napjainkban ennél egy sokkal kisebb egyéni kockázattal járó, de annál nagyobb eredménnyel kecsegtető lehetőséget jelent az összefogás. Azért napjainkban, mert az egyesülési jog korántsem volt mindig természetes lehetőség a munkavállalók számára. Hiszen még ma is léteznek olyan országok, ahol üldözik azokat, akik bármilyen munkahelyi egyesülés létrehozásán munkálkodnak.

Lássuk, milyen előnyöket hordoz számodra, ha összefogsz a hozzád hasonló helyzetűekkel! Toldjuk meg ismét az ábránkat!



5. apra

Milyen előnyökkel jár az összefogás?

1. Először is **kollektív jogokat** biztosít számodra. Ez az idegen kifejezés azt rejti magában, hogy a jog bizonyos kérdésekben magasabb szinten ismer el egy-egy közösséget, mint az egyént. Ezt a mai jogrend nálunk is biztosítja, de ez nem volt mindig így. A munkavállalók másfél évszázados

küszködése, harca a hatalommal és a tőkével vezetett el odáig, hogy sikerült elfogadtatni, és törvénybe iktatni a közösségek jogait.

Melyek a legfontosabb kollektív jogok? Gondolj csak arra, hogy a Te jövődet a cég- vagy az intézményvezetés elképzelései alapjaiban meghatározzák. De, vajon kapnál-e előre választ a főnöködtől arra a kérdésre, hogy mi történik a munkahelyeddel egy átszervezés esetén? Egyáltalán lesz-e átszervezés? Pedig ehhez hasonló vezetői döntéstől sok-sok ember sorsa függ. Téged, önmagadban ez a minimális *tájékoztatási jog* sem illet meg. Ha belegondolsz a legegyszerűbb igény, hogy a téged érő hatásokra fel tudj készülni. Egyébként ebben is hasonlítasz egy tulajdonosra. Mit megadnának a cégtulajdonosok azért, ha megismerhetnék előre a piac szereplőinek szándékait és lépéseit. Ők egy külön szervezetet szoktak ennek kutatására létrehozni. Neked ehhez csak egy szakszervezet tagjává kell válnod — már ahol megmaradt. Ahol pedig nincs, létre kellene hozni.

Az egyéni jogalkalmazással szemben a kollektív jogok leglényegesebb előnye, hogy előzetesen használhatók nem csak az elszenvedett sérelem után.

Azaz a munkáltatói intézkedésről még annak végrehajtása előtt véleményt alkothat a szakszervezet (*véleményezési jog*), sőt, így van lehetősége az ellenlépések megtételére. Bizonyos esetekben pedig kifogást emelhet (*vétőjog*) — felfüggesztve vagy megakadályozva ezzel a munkavállalókra sérelmes döntést —, egyeztetget, és természetesen megállapodhat (*kollektív-szerződés kötési jog*), végső esetben pedig *sztrájkot* hirdethet. Mert a munkahelyi közösségeket, azaz a szakszervezeteket megilleti a *véleményezési jog*, a *kifogásolási jog*, az *együtdöntési jog*, a *kollektív-szerződés kötési jog*. A *sztrájkjog* ugyan alapvetően a munkavállalókat illeti meg, de sikeres munkabeszüntetésnek — a tapasztalatok szerint — csak ott van esélye, ahol jól szervezett szakszervezet működik.

Mindebből csak akkor részesülhetsz igazán, ha Te is tagja vagy. Jobban mondva, egy jól működő szakszervezet a felsorolt jogokat a tagok érdekében és egyetértésével alkalmazza. Ahhoz azonban, hogy így legyen, *aktív tagokra van szükség*, így Rád is.

Mint említettem, a kollektív jogokat nem ajándékba kapták a munkavállalók, hanem a közösség erejét felismerő elődeik harcolták ki azokat. *A kollektív jog olyan előny a munkavállalók számára, amiért önmagában érdemes szakszervezeti tagnak lenni.*

2. Az összefogás jelentősen csökkenti az egyén kockázatát. Ezzel szemben például az egyéni jogorvoslat az érintett teljes kockázatvállalása mellett valósul csak meg. A jog biztosítja a munkavállalói szervezetet képviselő tisztségviselők védelmét. Tehát a társai érdekeit képviselők is sokkal kisebb kockázatot vállalnak, mintha önállóan, egyéni elvárásaikat közvetítenék. (A tisztségviselők sajátos helyzetének egy külön fejezetet szenteltünk.)

3. A kollektív jog is csak akkor ér valamit, ha élni tud vele az adott közösség. Ezért van szükség **szakértelemre**. Méghozzá olyan speciális szakértelemre, amely a munkáltatókkal folytatott alkudozásban nélkülözhetetlen.

A szakszervezet az egyéntől csak a kockázat nagyobbik részét és a szakértelem terhét tudja levenni, a felelősséget nem.

4. Az összefogásban rejlő másik komoly előny, hogy lehetőséged nyílik a *szakértelem* megszerzésére, méghozzá **megfizethető teher mellett.** Mit értek megfizethető teher alatt? Természetesen a szakszervezeti *tagdíjat*. Erre szintén egy későbbi fejezetben térünk ki részletesen, hiszen a tagoknak a tagdíjhoz való viszonya alapvető kérdés.

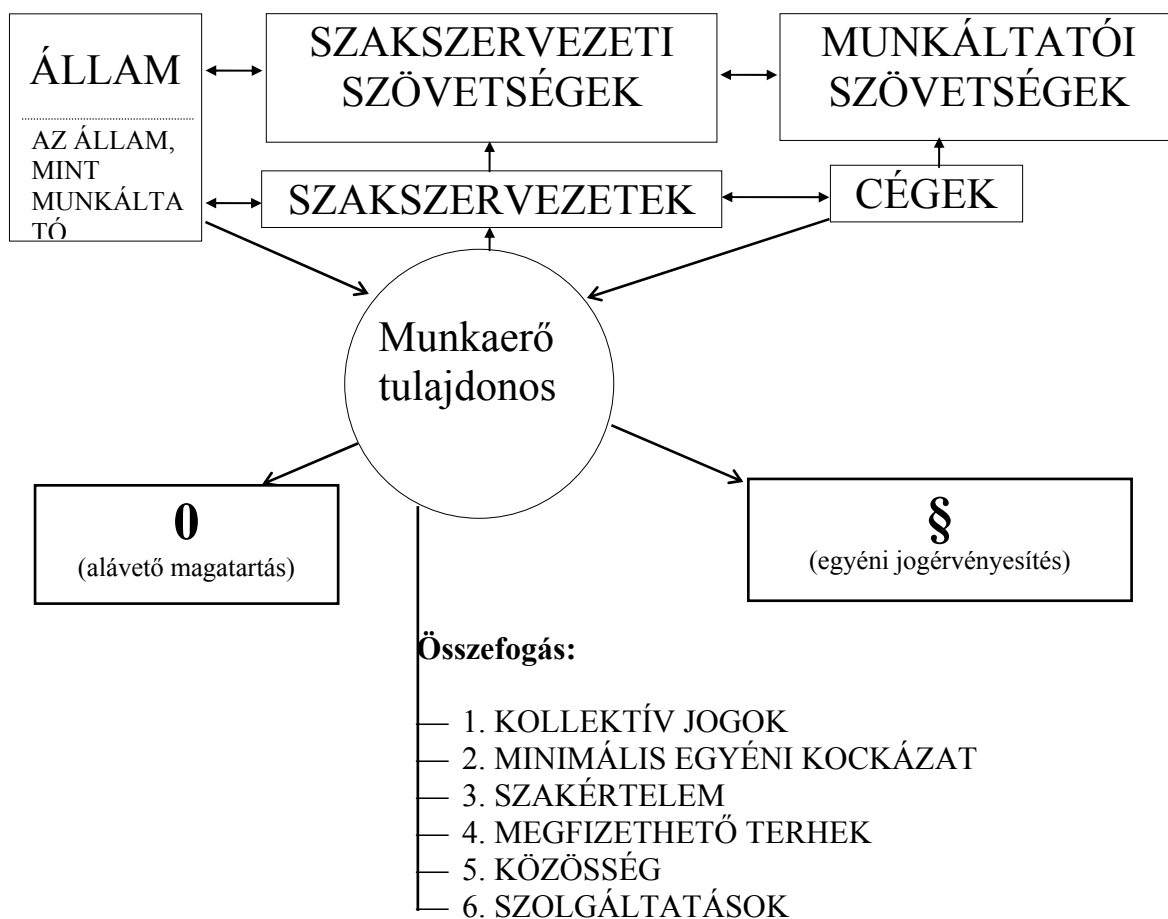
5. Az ember társas lény, ezért mindannyiunk természetes igénye, hogy örömeinket és bánatunkat megosszuk a hozzánk közel állókkal. Ez igaz a munkatársainkra is, hiszen a statisztikák szerint több időt töltünk velük, mint a családtagjainkkal. Névnapi és más ünnepek gyakran sarkallnak bennünket a munkán kívüli együttlétre. Mondhatnád: ehhez nincs szükség szakszervezetre, hiszen ott is működnek jó **közösségek**, ahol a tudatos és szervezett összefogás (szakszervezet) nincs jelen. Ez igaz, de egy jól működő közösség vajon miért ne élne a kollektív jogaival? Arról nem is beszélve, hogy hagyományainál fogva a szakszervezet sok olyan közösségi feladatot is ellát, amelynek pótlása más módon szinte elképzelhetetlen. A munkahelyi közösségi lét minősége is csak rajtunk — munkavállalókon —, és az általunk választott tisztségviselőkön múlik.

6. Az összefogásból adódó hatodik előnyt azok a *szolgáltatások* jelentik, amelyeket szintén a szervezett sokaság tud csak előteremteni. Ha visszatekintünk az időben, nyilvánvalóvá válik, hogy a

különbéle szolgáltatásoknak is igen komoly múltja van. A munkavállalók eleinte csak egymás megsegítésére hozták, és hozhatták létre érdekvédelmi egyesületeiket. Ebből nőtt ki magát a szakszervezeti mozgalom, természetesen megtartva az önszegélyezés és a tagoknak nyújtott szolgáltatások más módjait is. A szakszervezetet minősíti az is, hogy az érdekvédelmen túl milyen más módon tudja segíteni az önhibájukon kívül bajba került tagjait. A szervezett összefogás erre is megoldást jelent.

Mint említettem, a felsorolt hat legfontosabb szempont csak az összefogásban rejlő rendkívül nagy lehetőségeket jelent, de önmagában mégis csak *lehetőségeket* rejt. Ábrázoljuk mindezt a rajzunkon! Az ÁLLAM és CÉGEK feliratokat tartalmazó két téglalap közé rajzoljunk be egy harmadikat, és írjuk bele: SZAKSZERVEZETEK, majd ábrázoljuk a szakszervezeti és munkáltatói szövetségeket is.

Majd kifejejtetem! Ezzel sincs vége, hisz itt állunk az Európai Unió kapujában. Az európai államok létrehozták saját szövetségüket azzal a céllal, hogy versenyt tudjanak tartani a világpiac többi szereplőjével. Ahhoz, hogy az EU-ban a munkáltatók és a munkavállalók is tárgyalóképesek legyenek, létrehozták saját nemzetközi szervezeteiket. Hisz nem hagyható ki egyetlen olyan szint sem, ahol sorsunkat befolyásoló döntések születnek.



4. ábra
Íme a munkaerő-piac összes szereplője

Ha az ábrát figyelmesen megnézzük, kiderül, hogy a munkavállalói összefogás megteremtheti a valódi szerződés megkötéséhez szükséges partnerviszonyt. **A szakszervezetben megnyilvánuló összefogás az egyedüli lehetőség számodra, hogy társaiddal együtt, képviselőid segítségével egyenrangú partnere legyél a cégeknek és az államnak.** Ezt ábrázolják a vízszintes nyilak.

Úgy gondolom, közösen megtaláltuk a választ arra a sokszor feltett kérdésre: *miért érdemes szakszervezeti tagnak lenni?*

Minden munkavállalónak egyéni gazdasági és szociális érdeke, hogy szakszervezeti tag legyen.

Félreértett önkéntesség

Nem is olyan régen...

...sokunkat — akik ma is tagok vagyunk — még az úgynevezett rendszerváltás előtt léptették be a szakszervezetbe. Az akkor alkalmazott procedúrának nem sok köze volt az önkéntességhez. A munkahelyre frissen jelentkezőkkel, mintegy hivatalból, nyomban aláírták a belépési nyilatkozatot is. A módszer eredményeként — aminek volt némi „mellékíze” —, majdnem száz százalékos volt a szervezettség. A szakszervezeti tagdíj fizetéséhez olyan szolgáltatások kötődtek, amelyek nélkülözhetetlenek voltak az akkori hétköznapokban. Nemcsak a szakszervezeti üdültetésre, vagy például a szülési segélyre kell visszaemlékeznünk, hanem arra is, hogy a vállalati lakáshoz, vagy építési kölcsönhöz a szakszervezet támogató véleménye nélkül nem lehetett hozzájutni. Akkoriban tehát egyfajta *közvetlen gazdasági és egzisztenciális kényszer* volt leginkább a tagmegtartó erő.

Miután a szakszervezetek többnyire szolgáltató jellegű feladatokat láttak el, a tagok viszonya a szervezethez leginkább egy *hivatal és ügyfele között fennálló kapcsolathoz hasonlított*. Ha valakinek intézni valója volt a szakszervezetnél, az felkereste a szakszervezeti irodát, és a szükséges nyomtatvány kitöltése után várta az illetékes bizottság döntését. Ez így működött egészen 1989-ig.

Természetesen számos olyan, ma már nosztalgiával emlegetett előnye is volt ennek a rendszernek, amely hiányát szociális juttatások szűkülése vetette észre velünk, nem szólva a *hatalmi szóval garantált*, de a jelenleginél mindenképpen tisztább munkaügyi kapcsolatokról.

A jogállamiság alapvető követelményeként 1989-ben megszületett az *egyesületi jogról* szóló törvény. Miért változtatta meg gyökeresen a szakszervezetek helyzetét az új jogszabály? Mert a *szakszervezetek* ezek után már nem a „*pártállam*” szerves részeként működtek, hanem a szervezet léte ettől kezdve a *munkavállalók önkéntességén alapult, és alapul ma is*. Ekkor váltak önállóvá a korábban a Szakszervezetek Országos Tanácsát (SZOT) alkotó szakszervezetek, és fogadták el saját alapszabályaikat, illetve ekkor nyílt meg az új szakszervezetek alakításának a lehetősége is.

Mit jelent ez az új felállás a munkavállalók számára? Minőségileg változott meg a helyzet. Amíg korábban — külsőségeiben — automatikusan érvényesültek a szakszervezeti jogok, addig ma a szakszervezeteket a munkáltatók sok esetben még a tárgyalóasztalhoz sem hívják meg. Ha a munkavállaló a cégvezetéssel egyenrangú partnerként akarnak tárgyalni, olyan szakszervezetet kell létrehozniuk *önkéntes alapon*, amelyet nem lehet megkerülni. Nehezíti a helyzetet, hogy sajnos a munkáltatók egy része mindent elkövet, hogy a munkahelyeken ne működjön szakszervezet. Bár egyre többen ismerik fel közülük, hogy hosszú távú érdekeiket jól szolgálhatja a munkavállalók szervezetével folytatott párbeszéd.

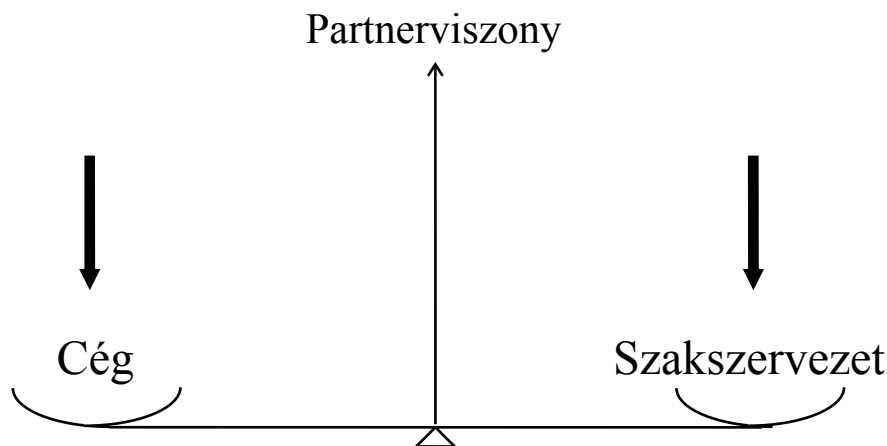
A szakszervezet tehát ma már nem *hivatal*. Csak akkor létezik és teheti a dolgát, ha elegendő tagja van. Sajnos erről, a szakszervezetek létét alapvetően befolyásoló gyökeres változásról a munkavállalókat „*elfelejtették értesíteni*”, valószínűleg Téged is. A hatalomnak, a cégeknek és az intézményeknek nem állt érdekében a felvilágosítás, a szakszervezetek pedig pont akkor szűkítették (voltak kénytelenek — az elvesztett vagyoni miatti pénzügyi gondjaik közepette — szűkíteni) képzési feladataikat, amikor erre a rendszerváltás idején a legnagyobb szükség lett volna. Ezt a jelenséget hibáztatom leginkább a szakszervezettekkel szemben meglévő előítéletek miatt is.

A munkavállalók többségének a rendszerváltáskor senki nem mondta el, hogyan alkalmazkodhatnak az új gazdasági környezethez. A kollektív érdekvédelem helyett szakszervezet-ellenes propagandával ösztönzött, tömegesen alkalmazott egyéni megoldásokkal magyarázható a bérből és fizetésből élők anyagi és erkölcsi kiszolgáltatottsága.

Arról nem is beszélve, hogy nagyon sokan félreértették az önkéntességet. Az egyesülés szabadsága nem azt jelenti elsősorban, hogy ott lehet hagyni a szakszervezetet, hanem azt, hogy az állampolgárok szabadon létrehozhatják érdekvédelmi egyesületeiket, és élhetnek a kollektív jogaikkal. Mint említettem: ez a szabadságjog nem mindig volt ilyen természetes, sőt e jog gyakorlása sok helyen ma is akadályokba ütközik.

A partnerviszony

Tehát minden szakszervezet létezése és súlya is csak a tagságán múlik. Ereje pedig attól függ, mennyi tagja van, tisztségviselői milyen szakértelemmel rendelkeznek, milyen a nyomásgyakorló képessége, és hogy mennyire független gazdaságilag. Ezt a szemléletesség kedvéért érdemes ábrázolnunk is.



5. ábra

A partnerviszony

A mérleg egyik serpenyőjébe képzeljük a céget (a cég kifejezést itt széles értelemben használom, lásd: állam mint munkáltató). Tehát a cég, amellyel szerződünk és ahol dolgozunk, a munkavállalóktól függetlenül képvisel valamilyen „súlyt”. A tőke nagysága, az eszközök minősége, a vezetők tapasztalata és kapcsolatrendszere (stb.) mind-mind nyomatékot jelentenek a cég oldalán. Ahhoz, hogy a mérleget egyensúlyban tudjuk tartani, a másik serpenyőbe ugyanolyan nagyságú „súlyokat” kell helyeznünk. Ez a *partnerviszony* alapja. Tehát nem az a megoldás, hogy bírálva a munkáltatót, „könnyebbíteni” próbáljuk a másik oldalt, hanem olyan **szervezettséget, szakértelmet, nyomásgyakorló képességet és gazdasági függetlenséget** kell felmutatnunk, amely elegendő erőt jelent ahhoz, hogy a mérleg egyensúlyba kerüljön. De attól is óvakodnunk kell, hogy a mérleg nyelve a szakszervezet oldalára billenjen, mert ekkor az kiszámíthatatlan védekezésre kényszerítheti a másik felet. Például: minden rendelkezésére álló eszközzel fel akarja számolni a szakszervezetet (megfélemlítéssel, a pluralizmus jegyében „sárga” szakszervezet létrehozásával, stb.), „szakszervezet mentes övezetbe” menekül, vagy amire szintén volt már példa: bezárja az üzemet és „békésebb” tájakra vonul, ezáltal a tagok elveszítik munkahelyeiket (öngöl).

A szakszervezet olyan önkéntes munkavállalói egyesülés, amely képviseli a tagok érdekeit a munkáltatóval folytatandó tárgyalásokon, lefolytatja az alkut, és a tagok felhatalmazása alapján megállapodásokat köt.

Az érdekeid védelmét viszont csak akkor tudja maradéktalanul ellátni, ha *egyenrangú partnerként* tudja elfogadtatni magát. Ez pedig a tagokon — rajtad is — és az általuk választott tisztségviselőkön múlik nem másokon. A szakszervezet, amint láttuk, nem hivatal. Nem olyan szolgáltató, ahová elég befizetni a tagdíjat, amiért cserébe megvéd. Az *önkéntes* szakszervezet működése *felelősséget* követel a tagoktól. Míg korábban a *hivatalos* szakszervezet bábáskodott tagjai felett, ezzel együtt a felelősséget is átvállalta, addig **ma a szervezetben történelemért a tagok felelősségteljes akaratának kell érvényesülnie**. Ha nem ezt tapasztalod, akkor abban a szervezetben nem ment végbe a körülmények diktálta változás. De ezt csakis a tagok tudják kiváltani. Ellenkező esetben az adott szakszervezet erőtlen marad, és előbb-utóbb felszámolódik. Ebből következik, hogy egy szakszervezet legkevésbé attól képes az előnyére megváltozni, hogy abból valaki kilép, hiszen ettől a szakszervezet csak tovább gyengül.

A demokratikus állam és piacgazdaság sajátossága az is, hogy az egyén önmaga iránti

felelőssége jelentősen felértékelődött. Bár ezt bizonyára saját bőrödön is tapasztaltad. Hiszen kit érdekel, mi lesz veled, ha a magad sorsát nem egyengeted. A saját felelősséged nyilvánul meg abban is, ha létrehozod vagy tagjává válsz egy önkéntes munkahelyi egyesülésnek, azaz szakszervezetnek, amely az egyetlen olyan szervezet, ami képes munkavállalói érdekeid védelmét felvállalni. Előbb-utóbb döntened kell!

A szakszervezet olyan önkéntes munkavállalói egyesülés, amely képviseli a tagok érdekeit a munkáltatóval folytatandó tárgyalásokon, lefolytatja az alkut, és a tagok felhatalmazása alapján megállapodásokat köt. Ennek csak akkor tud eleget tenni, ha meg tudja teremteni a partnerviszony feltételeit. Azaz, ha elegendő taggal és szakértővel rendelkezik, képes a nyomásgyakorlásra, és gazdaságilag független.

A szervezethez

A szakszervezetek súlyát, erejét alapvetően a *szervezettségük* határozza meg. Ez a mérőszám sokkal többet jelent egyszerű statisztikánál. A cégvezetés kénytelen komolyabban venni annak a szakszervezetnek a képviselőjét, amelynek a vállalatnál foglalkoztatott *munkavállalók többsége* a tagja, és szinte súlytalan az a szervezet, amely nem képes maga mellé állítani az embereket. Ez annak ellenére így van, hogy a szakszervezeteket, taglétszámtól függetlenül — többségében — azonos jogok illetik meg. A tapasztalat szerint azonban *csak az a szakszervezet képes céljai megvalósítására, amely a kollektív jogok alkalmazásán túl a többség támogatására is számíthat. Sőt fordítva is igaz: csak akkor lesz képes a kollektív jogok érvényre juttatására, ha a többség támogatja.*

A szervezethez különösen nagy jelentőséggel bír manapság, amikor a *tagsági viszony alapja az önkéntesség.*

Aki önként vállalja a szakszervezeti tagságát, az nemcsak tagdíjával járul hozzá a szervezet működéséhez, hanem nyíltan kifejezi egy *érdekközösséghez* tartozását, és nyomatékkal szolgál a közösen kialakított célok eléréséhez.

Az egységről

A szervezethez legmagasabb foka a tagság egysége, amely sokak szerint azért gyanús, mert régi, rossz emlékeket idéz, illetve a másságot, az eltérő véleményeket nem engedi a felszínre. Általában ezen a véleményen lévők hangoztatják a több szakszervezet létének — más szóval a *pluralizmusnak* — „*üdvös*” hatásait is.

Nézzük meg az egység jelentőségét a Te szemszögedből. Valószínű, hogy a világ különböző dolgairól — vallásról, politikáról — más véleményen vagy, mint a környezeted többi tagja. Ez természetes, hiszen mindenki más tulajdonságokat örököl szüleitől, és más nevelésben részesül. És ez így van jól!

A szakszervezet lényege pedig pontosan abban rejlik, hogy léteznek **közös érdekek** különböző nézetek és szokások ellenére is. Ha a közös érdekek érvényesítését bármi megbontja, és más, egyéni vagy csoportos célok kerekednek felül, akkor jön létre az a helyzet, amely ma Magyarországon megosztja a szakszervezeteket, és részint ennek köszönhetően váltak a munkavállalók kiszolgáltatottá a kilencvenes években. Szerencsére ez a folyamat pont e sorok írásakor látszik megfordulni.

Az egység jelentősége pont abban rejlik, hogy konfliktushelyzetekben minimálisra csökkenti az egyén kockázatát. Erre nagyon jó példát láttam a „*Miért éppen Alaszka?*” című tévésorozat egyik epizódjában.

Mind

Az Alaszkába „*száműzött*” orvos indián származású asszisztense struccokat kezdett tenyészteni. A kezes jószágok a szeretetteljes gondoskodást hatalmas strucctojásokkal hálálták meg mindaddig, amíg a madarakban nagyszerű üzletet látó vállalkozó, Morris el nem kezdte rendszeresen látogatni a telepet. Egy szép napon meglepő változás történt.

— Mi az, tyúkokat is tart? — kérdezte Morris, a strucctojásokra méretezett tartóból egy apró tojást felemelve.

— Nem, a struccok nem tojnak rendesen — jött a higgadt válasz.

— Miért?

— Mert idegesek.

— Idegesek! Mitől?

— Magától.

— Tőlem? Melyik az? — faggatózott a hiúságában vérig sértett, magából kikelt vállalkozó.

— Mind.

A végtelen egyszerű, de annál hatásosabb válasz lezárta a vitát. Nem nehéz kitalálni, hogy mi történt volna, ha a hölgy feladja az apróka tojás gazdáját, vagy ha több karám lett volna, és az egyikre rámutat.

A „potyautasokról”

A magas szervezethez valóban az egyes munkavállalók döntésén múlik. A rendelkezésre álló információink szerint nem a tagdíjfizetési kötelezettség tartja vissza az embereket attól, hogy tagok legyenek, hanem egyrészt a szakszervezettel szembeni *elégedetlenségük*, ami lehet valós és táplálkozhat a hiteles információkat pótló előítéleteikből is, másrészt az a tény, hogy a *szakszervezetek eredményei a szakszervezeteken kívüli munkavállalókra is érvényesek*.

Mindkét álláspont vitatható és ellentmondásos, hiszen a szakszervezet éppen attól válhat hatékonyabbá, hogy a dolgozók túlnyomó többsége vállalja a tagságot. Egyrészt az „*elégedetlenség*” miatt kilépők tovább gyengítik az egyetlen, őket képviselő szervezetet. Másrészt a *szakszervezeten kívüliek* — még ha bántó, akkor sem lehet pontosabban leírni — *haszonélvezői a társaik áldozatvállalásának*. Korábban, amikor még Magyarországon szinte teljes volt a szervezethez, hallhattunk arról, hogy Nyugat-Európában a szakszervezeten kívülieket „*potyautasoknak*” nevezik. A potyautas is többféle lehet: van olyan „*utas*”, akinek egyszerűen *nincs pénze jegyre*, és van, aki *nyeréskedik*. Nem hiszem, hogy a szakszervezeten kívüliek többsége alamizsnaként vagy „*nyeréskedőként*” akarná elfogadni munkatársai erőfeszítéseinek eredményeit. Persze vannak, akik úgy gondolják, hogy szakszervezet nélkül is meg tudják védeni érdekeiket. Ennek kilátástalanságára a korábbi fejezetekben már felhívtam a figyelmet. De ha valaki önmagát becsapva, mégis azt hiszi, hogy a bérfejlesztését saját maga érte el, vagy elvárja, hogy a legközelebb is az ölébe pottyantsák, azzal nehéz mit kezdeni.

Egy feloldandó ellentmondás

Az a dolgozó, aki azért nem szakszervezeti tag, mert a szakszervezet által kiharcolt eredmények így is érvényesek rá, az elvárja, hogy mások — a társai — gondoskodjanak érdekei védelméről. De ha valaki saját magáért nem kíván tenni, azt milyen alapon várja el másoktól?

A szakértelemről

Már volt szó arról, hogy a munkáltatók speciális szakembereket foglalkoztatnak azért, hogy a számukra legelőnyösebb szerződést kössék velünk. Egy korábbi példán láttuk, hogy ezt az egyéneket nem, vagy közülük csak kevesen képesek ellensúlyozni. A szakszervezet egyik legnagyobb előnye, hogy ezt biztosítja tagjai számára. A szakértelem jelentősége egyébként nemcsak a „*valódi*” szerződések megkötésében, hanem azok betartásában is nélkülözhetetlen.

A legtöbb cégnél, intézménynél a felvétel napján az új munkavállalókat körbevezetik, és a fontosabb helyeken bemutatják. Különböző papírokat íratnak alá velük, (jobb helyen) megkapják a munkájukhoz szükséges oktatásokat és felszereléseket. Régen ilyenkor „*iratkozott*” be a szakszervezetbe is a munkavállaló. Ma sajnos egyre kevesebb helyen van ilyen iroda, s mivel ezekbe már nem „*kötelező*” bemenni, ezért ezt a lépést ki szokták hagyni. Pedig ez az egyetlen hely, ahová a munkavállalóknak a saját érdekükben kellene bekopogniuk, mert ott találják meg azt a szakértelmet, amelyre a jobb alkuhoz szükségük van.

Felvetődik a kérdés: hogyan értelmezzük a szakértelmet? A szakszervezeti szakértelem nemcsak a jogi és közgazdasági diplománál kezdődik, hanem a *szakszervezeti bizalmi, a titkár és valamennyi önként vállalt tisztségviselői feladat ellátójának felkészültségén alapul*.

Ez utóbbinak ugyanis azonnal lemérhető az előnye, hiszen a nekik kell először megítélniük egy adott helyzetről, hogy az a törvényekbe és/vagy a dolgozók érdekébe ütközik-e. Ugyanakkor a tisztségviselők felkészültségének esetleges hiánya nyomban komoly kudarchoz vezethet. Természetesen a problémák — többnyire súlyosabb részének — kezelése magasabb felkészültséget igényel (legalább olyat, amellyel a munkáltató rendelkezik), ezért elengedhetetlenül szükség van a munkavállalók oldalán álló „*speciális szaktudásúakra*” is. Megfelelő szakértelem felvonultatása nélkül a legszervezettebb szakszervezet is csak fogatlan oroszlán. Ugyanakkor, sok esetben, az eredményes alku lefolytatásához a legalaposabb szakértelem sem bizonyul elegendőnek, ezért szükség lehet nyomásgyakorlásra.

A nyomásgyakorló képességről

Miért is állítom, hogy egy szakszervezetnek képesnek kell lennie a nyomásgyakorlásra? Mert a másik oldal, ha teheti — és ez történelmi tapasztalat — igenis nyomást gyakorol. Elbocsátásokkal fenyegetőzik, bércsökentést helyez kilátásba, sőt néha ennél is drasztikusabban szokta megfenyegetni a munkavállalókat.

Eddigi logikánk szerint, ha képzeletbeli mérlegünk munkáltatói serpenyőjében megtalálhatók a nyomásgyakorló eszközök, akkor az egyensúly csak úgy tartható fenn, ha az a szakszervezetek „*serpenyőjébe*” is bele kerül. A munkavállalói nyomásgyakorlásnak sok formája lehet. Például ilyen a *munkásgyűlés*, az *aláírásgyűjtés*, a *demonstráció* valamennyi formája, illetve a leghatékonyabbnak tartott és végső eszköz: a *sztrájk*.

A nyomásgyakorlás minden eszköze bizonyos fokig kockázattal jár, hiszen ezek során a tagok személyesen fejezik ki az akarukat, olyan helyzetben, amikor a tárgyalások megrekedtek. De mind közül a *sztrájk* a legalkalmasabb, hogy a munkáltató imént felsorolt nyomásgyakorló eszközeivel egyensúlyt tartson, ezért ezzel kicsit részletesebben foglalkozunk, bár egy teljes fejezet is kevés lenne rá.

„Kritikus tömeg”

A sztrájk a tiltakozás törvény által szabályozott, *jogszerű* eszköze. Ezzel együtt állítom, hogy senki sem szeret sztrájkolni. Érthető, hiszen ki szeret nyíltan szembeszegülni a munkáltatójával? Ezért a sztrájk olyan eszköz a szakszervezetek kezében, amelyet csak kiélezett konfliktushelyzetben szoktak alkalmazni.

Akkor most miért hozakodom elő vele? Mert egészen más sztrájkolni, és mást jelent az is, ha a munkáltató tudja, hogy amennyiben az adott szakszervezet meghirdet egy sztrájkot, azt meg is tudja szervezni. Ez a helyzet például Ausztriában. Több évtizede nem volt országos figyelmet keltő sztrájk a „*sógoroknál*”. Miért? Mert mindenki tudja, hogy ha szükség lenne rá, nagyon is tudnának élni vele. Tehát a sztrájkképesség alatt azt a *szervezettséget*, *jogi felkészültséget* és *független gazdasági hátteret* értem, amely képessé tehet egy szakszervezetet arra, hogy ha végső esetben a tárgyalások azt kívánják, kimondva vagy kimondatlanul, birtokolja és használni is tudja a nyomásgyakorlás legerősebb eszközét.

Az igazán sztrájkképes szakszervezetnek — a bizonyítási időszakon kívül — sokkal ritkábban kell sztrájkolnia. De a sztrájkképességét fenn kell tudni tartania. Ehhez szükség van jól szervezett tagságra — *azaz kritikus tömegre* —, fegyelmezett és felkészült tisztségviselőkre és szakértőkre, valamint feltöltött sztrájkalapra, azaz sok-sok pénzre.

A gazdasági függetlenségről

Úgy érzem, ez az a tényező, amelyet a legkevésbé kell magyarázni, hiszen bármilyen pénzügyi függőség alávetettséghez vezet, ami a partnerviszony kialakítását és megtartását megnehezítő – sőt ellehetetlenítő – tényezővé válhat. Éppen ezért minden szakszervezetnek törekednie kell arra, hogy a tagdíjából és egyéb bevételekből képes legyen saját költségeit fedezni (szakértelem, sztrájkalap, közösségi célok, szolgáltatások stb.). Ellenkező esetben a lefolytatandó alkuk során ledolgozhatatlan hátránnyal indul. Sarkosan úgy is fogalmazhatunk, hogy a munkáltatók jóindulatából működő szakszervezet képtelen a hivatásának eleget tenni.

A szakszervezetek gazdálkodásával – tekintettel a téma fontosságára – *A tagdíj* című fejezetben részletesen foglalkozunk.

Az alku

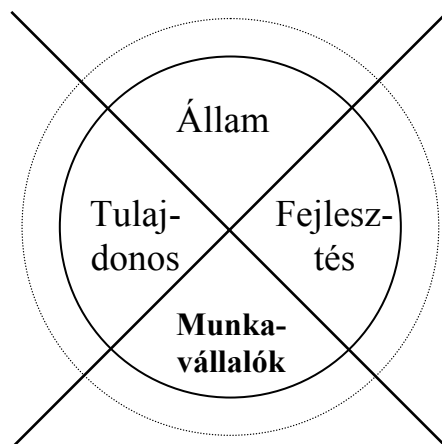
Most, hogy körbejártuk a partnerviszony feltételeit lássuk, mire és hogyan használhatják a szakszervezetek a *szervezettségükből*, a *szakértelmükből*, a *nyomásgyakorló-képességükből* és a *gazdasági függetlenségükből* adódó lehetőségeiket.

Bérfejlesztés a „versenyszférában”

Már korábban szó volt arról, hogy a munkavállalók egy része, saját bevallása szerint azért nem tagja a szakszervezetnek, mert csalódott abban. Az esetek többségében ez az eredményekkel való elégedetlenséget jelenti. Bizonyára ismersz olyanokat, akiket, vagy akár Téged is kiábrándított már például az, ha alacsonyabb volt a bérfejlesztés, mint amit vártál, vagy a munkáddal összefüggő juttatásokat kevesled, illetve úgy érzed: keveset tett a szakszervezet a munkahelyed védelmében. Konkrét helyzetekben az ilyen megállapítás akár igaz is lehet. Ugyanakkor a szakszervezetek

teljesítményének megítélésében a nekik tulajdonított, tévesen felmért lehetőségeik is szerepet játszanak.

Arról van szó, hogy a szakszervezet a jog által elismert és a tagság összefogásának erejéből fakadóan, a munkáltatóval szemben meghatározott alkupozíciót foglal el. *Ez az alku nem szólhat másról, mint arról, hogy adott cég a nyereségét — ha ugyan van ilyen — miként használja fel.* A könnyebb érthetőség kedvéért ismét készítsünk egy ábrát.



6. ábra

Elosztani csak a „kisült tortát” lehet

Folyjék a tárgyalás akár a létszámról vagy bérfejlesztésről, kollektív szerződésről az *alku tárgya* nem lehet más, mint az adott cég eszközeivel, a munkavállalók által létrehozott érték, a *nyereség*. Tekintsük a felrajzolt kört a nyereségnek, amin, akárcsak egy „tortán” többen is osztoznak. (Az ábra nem szemlélteti az elosztás arányait. A köröket az egyszerűbb ábrázolás miatt osztottuk egyenlő részekre.)

Elsőként az állam veszi ki a részét, méghozzá adó formájában. Most tekintsünk el attól, hogy jobb helyeken az állammal évente folyik alku ennek mértékéről, *ahol a szakszervezeteknek szintén ott a helyük*. A példánk szempontjából objektív tény, hogy a nyereség egy része az államot illeti.

A másodikként, *a befektetett tőkéjük hasznosításából a cégtulajdonosok* számítanak részesedésre. Nekik is meg kell kapniuk a részüket, méghozzá legalább olyan mértékűt, mint amennyit például akkor kapnának, ha bankba tennék a pénzüket. Sőt mivel a befektetéssel nagyobb kockázatot vállaltak, nagyobb nyereséget is feltételeznek. A logika szerint, ha hosszabb távon a betervezett nyereséget nem kapják meg, akkor kivonják a cégből a tőkéjüket, ami a munkahelyek elvesztésével járhat. Ezt, az alku során egy felelős szakszervezet nem hagyhatja figyelmen kívül.

A harmadik rész *a fejlesztésé*. Annak ellenére, hogy a fejlesztés elsősorban a tulajdonosokat gazdagítja, be kell látnunk, hogy eleget kell tenni a piac által diktált állandó fejlődésnek, mert a cég, és *a munkahelyek hosszú távú fennmaradása* ettől jelentős részben függ.

Mi munkavállalók negyedikként állunk sorba *a többletteljesítményeink elismeréséért*, sőt jár nekünk, hiszen a munkánk nélkül a „torta” egyetlen morzsája sem készült volna el.

A szakszervezet feladata szakértelemmel feltérképezni a rendelkezésre álló nyereség felosztását, és a lehető legpontosabban behatárolni a követelések mértékét. Az így meghatározott bérfejlesztési, vagy egyéb követeléseket viszont az alku során a tulajdonosok, és a menedzsment nem szokta pusztán a szakértelem megléte, vagy harsány kijelentések miatt önként megadni. Ehhez az alkuhoz a szakszervezeteknek nyomatókkal is rendelkezniük kell, amit csak a tagok *összefogása és nyomásgyakorló-képessége* biztosíthat.

Természetesen, a tulajdonosok minél több nyereséget szeretnének, a menedzsmentnek is megvannak a saját terveik a fejlesztésekről és a szakszervezet is jogosan támaszt igényeket. Ebben a vitában, az ellenérdekek mellett, azért megfogalmazhatók *közös érdekek* is. Például mind a négy fél érdekelt abban, hogy a *felosztható nyereség (a „torta”) minél nagyobb legyen*, ahogyan azt a szaggatott vonallal jelzett kör is mutatja.

Magyarán mondva a *szakszervezet csak az elosztási folyamatban vesz részt*. Tehát a

szakszervezeten nem lehet számon kérni, ha nincs mit elosztani, hiszen csak munkával lehet létrehozni új, elosztható értéket.

A szakszervezet egyik legfontosabb feladata a megtermelt nyereségből lehető legpontosabban meghatározni a *munkavállalók által követelhető részt* és azt megállapodásokon keresztül (kollektív szerződés) megszerezni számukra. Ha ez azért kicsi, mert kevés a cég haszna, akkor az alku során a legerősebb szakszervezet sem „*szakíthat le*” többet. A munkavállalók *hosszú távú érdekeinek* mondana ellent, ha több éven keresztül nem jutnának a tulajdonosok elvárt nyereségükhöz, vagy a fejlesztés elől vonnák el a forrásokat.

Meg kell jegyezni, hogy a szakszervezettel való elégedetlenség nemcsak az alkuban megszerzett javak — például bérfejlesztés —, mértékének szokott szólni, hanem az azon *belüli felosztásnak* is. A belső elosztás — vagyis, hogy egy munkahelyen belül a különböző csoportok (szakképzettség, kor, vagy szakma szerint), milyen mértékben részesülnek például a bérfejlesztésből, nem csupán a szakszervezet „*érdeme*”. A *munkáltató érdeke* olyan viszonyokat teremteni a vállalatnál, hogy a munkaerő — a minél magasabb nyereség megtermelése érdekében — *ösztönözve* érezze magát. A szakszervezet ebbe a folyamatba viszi bele a tagok érdekeit, tehát mindössze kiegészíti a munkaadó elképzeléseit, megpróbálja befolyásolni azt.

Remélhetőleg a leírtak nyomán világosabbá vált számodra a *szakszervezetek eredményességének* megítélése. Sajnos a munkáltatók egy része — saját hibás, vagy a munkavállalók ellen irányuló döntései leplezésére —, a szakszervezeteket bünbakként szokta feltüntetni. Ez ellen csak a valós helyzet megismerésével, és józan ítélőképességgel lehet védekezni.

Egy speciális alkuhelyzet.

A történelemben több példa is volt már arra, hogy egy szakszervezet bércsökkenésbe ment bele. Lee Iacocca a Chrysler-nél véghezvitt válságkezelő programjának része volt az az alku, amelynek során több százezer munkahely megtartásáért cserébe jelentős bércsökkenést ajánlott a világ egyik legerősebb szakszervezete vezetőinek. Az Amerikai Autóipari Munkások Szakszervezetének vezetői, mint utólag azt az élet igazolta, jól döntöttek, amikor elfogadták az ajánlatot. Segítségükkel, jobban mondva a munkavállalók áldozatvállalásának köszönhetően, a Chrysler kilábalta a válságból, és megmaradtak a munkahelyek.

Bérfejlesztés az állami és az önkormányzati szférában

A fent leírtak arra az esetre igazak, *ha van mit elosztani*. De mi a helyzet például a közalkalmazottaknál, ahol köztudottan nem termelődik nyereség (legalábbis nem a nyereségtermelés a közvetlen cél)? Mit követeljen, követelhet ilyen esetben a szakszervezet? Mennyi bérfejlesztést követeljenek a pedagógusok, a rendőrök, az egészségügyiiek stb.? Mi a sok, és mivel kell megelégedniük? Honnan és milyen alapon várhatják el, hogy az igényeinket teljesítsék?

Az állam által foglalkoztatottak (közalkalmazottak, köztisztviselők stb.) a legnagyobb „*céget*”, az államot működtetik. Az állam megfelelő működése nélkül a magánkézben lévő cégek sem képesek nyereséget termelni, mert ha nincsenek utak, a vámokra vonatkozó szabályok vagy rend egy országban (és még folytathatnánk), a jövedelemtermelő képesség is alacsony marad.

A közalkalmazottakat, köztisztviselőket és minden más állami alkalmazottat az állam a bevételeiből fizeti. Az adó fogalmának sokféle megközelítése közül gondolatmenetünkhöz az áll legközelebb, amely szerint *az állam egy olyan speciális szolgáltató, amely a szolgálataiért cserébe különböző díjakat, adókat, és illetékeket szed*. Ennek mértéke és felosztása alapvetően érinti az állam által foglalkoztatott munkavállalókat.

Ilyen esetben, amikor nem valamilyen nyereség elosztásáról van szó, hanem az állami „*nagykalapból*” kell kiszakítani a még elfogadható mértéket biztosító forrásokat, nem egyszerű a választ megadni arra a kérdésre, mit követelhet a szakszervezet. Azért próbáljuk meg.

Logikusan csak az országos *reálbér* változás (a reálbérek változása a bérek vásárlóerejének változását — javulását, vagy romlását — fejezi ki) elérése lehet a cél. (Figyelem! Reálbércsökkenés még bérfejlesztés mellett is megvalósulhat.) Az állami bevételek meghatározó részét a társadalomban megtermelt jövedelmekkel arányos adók teszik ki. Azaz, az országos átlagot meghaladó reálbér-követelés nem lenne tisztességes a társadalommal szemben, de alacsonyabb mérték elfogadására sincs semmilyen ésszerű magyarázat. Természetesen ez abban az esetben igaz, ha egyébként az egyes munkakörökben elérhető jövedelmek egymáshoz viszonyítva arányosak, azaz kifejezik a

felkészültséget, a terhelés nagyságát, a felelősséget, a veszélyességet stb. Ellenkező esetben a huzamosabb ideig hátrányosan kezelt munkakörben dolgozók jogosan követelhetik a felzárkózáshoz szükséges bérfejlesztési mértéket.

A munkanélküliek és a kisvállalkozásokban foglalkoztatottak?

Mit tehetnek a munkanélküliek, és azok, akiket kisvállalkozásokban foglalkoztatnak egyedül, másod-, vagy harmadmagukkal? Vajon, nekik érdemes belépniük egy szakszervezetbe, vagy tagnak maradni?

Ha engem kérdezel, természetesen igen.

A szakszervezetek nemcsak a közvetlen munkahelyeken fejtik ki érdekvédelmi tevékenységüket, hanem a munkanélküliekre és a kisvállalkozásokban foglalkoztatottakra vonatkozó törvények előkészítésénél, és azok végrehajtásának ellenőrzésében (például az önkormányzatok és kamarák szintjén) is jelentős szerepet kaphatnak, már ha kiérdemlik. Ez alatt ismételtelen azt értem, hogy ha kellően *szervezettek, felkészültek, képesek a nyomásgyakorlásra és gazdaságilag függetlenek*. Ehhez pedig tagok kellene.

Például a kereskedelemben dolgozók rendkívül kiszolgáltatottak. Általában néhány főt foglalkoztat egy-egy kiskereskedő. Az ő munkarendjük és díjazásuk sokszor nagy aránytalanságokat mutat. Jó megoldás lehetne, ha a szakszervezetek a kereskedelmi kamarával, vagy más szakmai szervezetekkel együtt ellenőriznék a munkaadókat. Ez nekik is érdekük, hiszen a „*szürke foglalkoztatás*” miatt egyesek tisztességtelen előnyre tesznek szert (például a „*megspórolt*” bér és járulék miatt alacsonyabbak az áraik). Ugyanígy tehetnek az erős szakszervezetek a munkanélküliek jobb ellátásáért, vagy ami még ennél is fontosabb: új munkahelyek teremtéséért.

Lehet, hogy úgy érzed, ma a Te gondoddal nem törődik senki, de ez így nem igaz. Minden alku érted is folyik.

Magasabb bér, vagy több munkahely?

A munkaerő költségét nemcsak a bérek színvonala, hanem a létszám is meghatározza. Ez látszólag *ellentmondásba keveri a szakszervezeti követeléseket* is, hiszen például minél kevesebb ember tudja létrehozni az adott teljesítményt, annál több jövedelem juthat egy munkavállalóra. Ez azonban csak látszólag jelent ellentmondást. A létszám meghatározásánál, ugyanis a szakszervezet sohasem indulhat ki a bérre szánt költségekből. De szem előtt kell tartani a feladatok biztonságos ellátásához szükséges szakértelem, fizikai, és szellemi munka emberileg teljesíthető mértékét. Ennek meghatározásakor figyelembe kell venni a technológia fejlettségét, az egy emberre terhelhető felelősség szintjét, pszichés és egyéb környezeti hatásokat és még nagyon sok különböző, de jól mérhető dolgot.

A foglalkoztatottak számának meghatározása, tehát csak közvetve van összefüggésben a bérköltséggel. Az emberileg még teljesíthető és hatékony munka feltételeinek biztosítása *a munkáltató feladata*, de ha erre semmi sem szorítja, akkor a feltételek hiánya *a munkavállalókat terheli*. Természetesen napjaink gyakorlata ebben is elég ellentmondásos. Ezért fordul elő, hogy vannak köztünk olyanok, akik több munkakört is ellátnak, akiket hosszú távon túlórátatnak, megspórolva a költségeket, a túlterheltségből adódó kockázatot pedig a munkavállalókra hárítják.

Az egyes munkavállaló ezekkel a jelenségekkel szemben önmagában sohasem képes felvenni a versenyt. Erre csak egy szakmailag felkészült és az érdekérvényesítés eszközeit felsorakoztatni képes szakszervezet képes. Amíg a bérharcot általában évente egyszer kell megvívni, az indokolatlan elbocsátások elleni küzdelem folyamatos feladat.

Természetesen az éremnek van másik oldalai is. Nem lehet kitérni az olyan tények elől, amikor indokolt a létszám szűkítése (például jelentős műszaki fejlesztés esetén). A szakszervezet ez esetben azzal tud segíteni, ha az elbocsátásokról idejében információt szerezve úgynevezett aktív foglalkoztatási eszközökkel igyekszik csillapítani az intézkedések hatásait. Azaz nemcsak megpróbálja időben elhúzni a folyamatot — bár ez önmagában is sok konfliktust segít elkerülni —, hanem például szorgalmazza az *átképzést, új munkahelyek létesítését* kezdeményezi, de idetartozik a *nyugdíjba vonulást elfogadók segítése* és még számos eszköz.

Láthatjuk, a szakszervezetek nemcsak a jobb megélhetés alkufolyamatában, hanem a munkanélküliség megelőzésében és elkerülésében is jelentős lehetőségekkel bírnak.

Társadalmi szintű ellenőrzés

Az állam folyamatosan szigorítja az adózási szabályokat, hogy hozzájuthasson az öt megillető bevételhez. A központi törekvések ellenére, nemzetközi mércével is magas nálunk a szürke és fekete gazdaság aránya. Azaz még mindig nagyon sok jövedelmet sikerül eltitkolni nemcsak az állam, hanem a gazdaság egyéb szereplői, történetesen a munkavállalók elől is.

Véleményem szerint ez az egyik legnagyobb oka annak, hogy ma Magyarországon olyan kirívóan nagyok a jövedelemkülönbségek.

Ugyanakkor, ha valaki készítené egy felmérést arról, hogy azoknál a cégeknél, ahol működik szakszervezet, és azoknál, ahol nem, mekkora a jövedelem-eltitkolás aránya, ugyancsak meglepődne. A tapasztalat azt mutatja, hogy a szakszervezetek jelenléte meggátolja az állam egyik legnagyobb bevételét jelentő személyi jövedelemadóval való visszaéléseket. Hiszen Te is sok példát tudnál felsorolni, olyan munkahelyekről, ahol a minimálbéren, vagy egy kicsit a fölött bejelentett munkavállalókat egyéb, adó alá nem eső pénzzel fizetik ki. Lehet, hogy már Te is dolgoztál, vagy most is ilyen helyen dolgozol? Ez egy tipikus egyéni megoldás. És mi lesz, ha megbetegszel, vagy kirúgnak?

A társadalmi ellenőrzés nem csak gazdasági tekintetben fontos. A szakszervezetek ugyanis emberjogi civil szervezetek is. Olyan, pénzben ki nem fejezhető értékekért is küzdenek, mint például az egészséghez, a művelődéshez és a nyilvánosság szabadságához való jogok. Ebbéli tevékenységükkel a hatalmon lévők döntéseit tudják társadalmi ellenőrzés alá vonni. Így váltak szakszervezetek a demokratikus társadalmi rend nélkülözhetetlen részévé. Az általunk igazán irigyelt skandináv országban ez a „társadalmi ellenőrzés” évtizedek óta jól működik. Sőt, megkockáztatom: *ez a társadalmi jólét egyik alapja.* Ezzel szemben nálunk a szakszervezeteket a rendszerváltozás idején megpróbálták szétzilálni. De mielőtt mást hibáztatnék én is, azért tették, mert megtehették. Rajtunk a sor, hogy ezen a helyzeten közös erővel változtassunk.

Ha megszűnnének a szakszervezetek, akkor sokkal több embernek hiányoznának, mint ahányan ma tagok. Ez azért van, mert ma többen élvezik az általuk kiharcolt előnyöket, mint ahányan hajlandók erkölcsileg és anyagilag tagként tenni önmagukért.

A szerződésképes szakszervezet

Mint láttuk, a szakszervezet célja egyértelmű: kollektív megállapodások megkötésével érvényesíteni a tagok gazdasági és szociális érdekeit. *Ehhez olyan szervezetre van szükség, amely biztosítja, hogy a tagok érdekei, esetleges sérelmei felszínre kerüljenek, azok kezeléséről demokratikus döntések születessenek, és lehetőség szerint a felvetődött igényeket rendezett munkaügyi kapcsolatokon belül, kollektív megállapodások keretében sikerüljön érvényesíteni. Azt a szakszervezetet hívjuk szerződésképes szakszervezetnek, amely képes a felsorolt feltételeknek eleget tenni*

A szerződésképeség érdekében a szakszervezeteknek meg kell alkotniuk saját „játékszabályaikat”. Akik azt gondolják, hogy nem veszem elég komolyan a szakszervezetekre vonatkozó szabályok szükségességét, amikor a játékhoz hasonlítom azokat, szeretném figyelmebe ajánlani az egyik legelterjedtebb játék, a kártya szabályait.

Azt hiszem, nem tévedek túl nagyot, ha azt állítom, az emberek többsége szeret játszani, legalábbis gyerekkorunkban mindannyian szerettünk, és a legtöbbször ez a szenvedély felnőtt korunkra sem tűnt el. A kártyajátékok az úgynevezett többszereplős játékok közé tartoznak. Ezek egyik jellemzője, hogy csak akkor szórakoztatnak, ha mindenki betartja a szabályokat.

Csalni nem szabad, mert annak a kiközösítés a legenyhébb büntetése (a betyártörténetekből ismert, csizmaszárba csúsztatott egyéb megtorló eszközök használatának rossz emlékét nem is említve). Tehát, ha legalább két ember közösen szeretné eltölteni a szabadidejét, azt többnyire meghatározott szabályok szerint teszi. Ez többszörösen igaz, ha sok embert érintő együttműködésre van szükség.

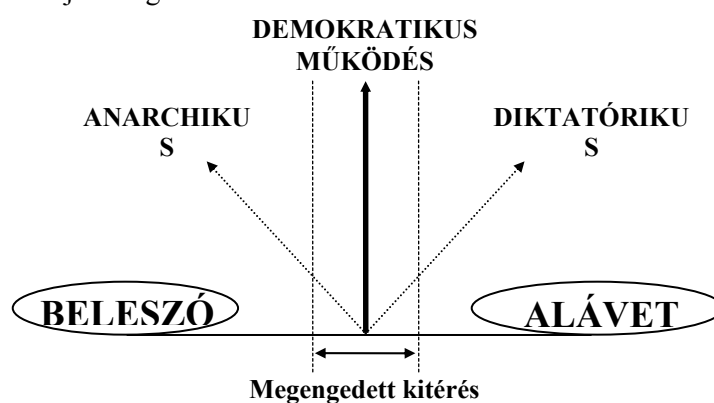
Ilyen egyszerű. A szakszervezetek is többszereplős intézmények, így hát, ha jól akarják tenni a dolgukat kénytelenek pontos szabályok alapján működni. Egy szakszervezet alapszabályának és szervezeti és működési szabályzatának tartalmaznia kell a *demokratikus működés, a szervezeti felépítés* (a partner cég, állami intézmény és az azokat irányítók szervezetek döntési pontjaihoz igazítva) és a *gazdálkodás szabályait*, valamint a *szervezet ellenőrzésének módját*. Ezeknek a szabályoknak a

megalkotásától és betartásától lesz egy szakszervezet, úgymond **szereződésképes**, azaz ettől várható, hogy az általa megkötött szerződéseket a saját maga részéről be tudja tartani. A szerződésképesség jogi és erkölcsi kategória is egyben. Érdekes módon a jogi követelményeket ez esetben könnyebb teljesíteni. Ugyanis egy szakszervezet bírósági bejegyzése formálisan nem túl bonyolult feladat. Az erkölcsi helytállás azonban sokkal több ennél. Szélsőséges példával élve: az a szakszervezet, amely megköt egy kollektív megállapodást és mondjuk, azzal a tagjai olyannyira nem értenek egyet, hogy tiltakozásul sztrájkba lépnek, akkor az aláíró szakszervezet nagy valószínűséggel hitelét veszíti. Jobban mondva a szakszervezet vezetői, mert mint tudjuk, *egy szakszervezetben nem lehet csalódni, csak a vezetőiben*.

Ahhoz, hogy elkerüljük az ilyen „*baleseteket*”, nem elég jó szabályokat hozni, de azokat be is kell tartani.

A demokratikus működésről

Ahhoz, hogy a szakszervezeteket az emberek magukénak érezzék, és ne csak a fő célok, hanem sokféle részérdek megjelenítésére alkalmasak legyenek, *demokratikusan kell működniük*. Szokásunkhoz híven próbáljuk meg ezt is ábrázolni.



7. ábra

A tűrőképesség, a bizalom és az aktív részvétel

Az ábra az egyes *tagok* és egy egyesülés lehetséges viszonyait szemlélteti. Egy közösségen belül akkor érezheted magad egyenrangúnak, ha megfelelő *beleszólásod* van a célok kialakításába. Ugyanakkor a közösségnek eleget kell tennie a többiek hasonló elvárásának is, ez önként vállalt *alávetéssel* jelenti. Azaz a közösen képviselt álláspont — például a bérfeljesztés mértékéről — az eltérő vélemények egyeztetésével, a közösségen belül vita során alakul ki. Ha e két kategória (beleszólás és alávetés) nincsenek egyensúlyban, például mindenki csak a *saját igazát* erősíti a többiek érdekeinek figyelmen kívül hagyásával, az *anarchiához* vezet. Ha viszont csak kevesek szólhatnak bele a döntésekbe, és a többségnek csak az *alávetés* a sorsa, akkor *diktatúrával* állunk szemben. A demokráciát azonban nem lehet a mérleg mutatójának egy pontjaként ábrázolni. A *beleszólás és alávetés* több tényező miatt csak bizonyos sávon belül — hosszabb távon — lehet *egyensúlyban*, de hosszabb távon egyensúlyban kell lennie. A **még megengedett kitérés** sávját többféleképpen hívhatjuk.

Az első az egyén *tűrőképessége*, vagy *kompromisszum készsége*. Ez mindannyiunk esetében más és más. Van, aki jobban tűri, ha helyette döntenek bizonyos dolgokban, csak, ne zaklassák folyton, és van, aki igényt tart arra, hogy mindig elmondhassa véleményét, befolyásolva ezzel a környezetét. A Te tűrőképességedet az határozza meg, hogy a saját elképzeléseid és a szervezet által képviselt *álláspont* (és nem eredmény!), eltéréseit még el tudod-e fogadni, vagy sem. Itt most csak az álláspontról lehet szó, mert az *elérhető eredmény* még sok tényezőtől függ.

A még megengedett kitérést hívhatjuk *bizalomnak* is. A tűrőképesség és bizalom nagyon összefüggenek egymással, hiszen a környezetünkkel szemben a *tűrőképességünk határáig vagyunk bizalommal*. A példánál maradva, ha a véleményed egy adott dologról, például bérfeljesztés mértékéről, jelentősen eltér a szervezet által képviselt állásponttól, akkor a bizalmad megrendülhet. Induljunk ki abból, hogy ezt a bizalmat mindkét fél fenn kívánja tartani (ha nem így lenne, csak a szakítás lenne az egyedüli járható út az ellentét feloldására, de nem ez a cél). A bizalom megtartásának egyedüli módja, csak a folyamatos információcsere lehet. Azaz akkor jársz el

megfelelően, ha egyrészt kifejtjed az álláspontod és érvekkel is alátámasztod, illetve meghallgatód, hogy a szervezet miért képviseli azt, amit és miért. Valószínűleg az eszmecsere során változni fog egyikőtök, vagy mindkettőtök véleménye, ezzel együtt a bizalom is helyreállhat. A szakszervezeti vezetők és testületek azzal követik el a legnagyobb hibát, hogy egy adott dologról megalkotott véleményüket nem ismertetik a tagokkal, illetve azt nem indokolják meg eléggé. Ilyenkor óhatatlanul hátsó szándékokat keresnek a tagok. Ebben pedig az ellenérdekelt fél (munkáltató) még „*segíteni*” is szokott. Ezért a jó szakszervezet tagjainak — beleértve a tisztségviselőket is — egyben jó közösséget is kell alkotniuk. Közösségen belül egyrészt biztosított a jó és folyamatos párbeszéd, másrészt a külső hatásokat is könnyebb kiszűrni. Röviden: *megvan a bizalom*.

A még megengedett kitéréshez kapcsolódó harmadik fogalom az *aktív részvétel*, ami egyben *ellenőrzést is jelent*. Ez azért fontos, mert a demokratikus működést csak a tagok aktív részvétele biztosítja. E nélkül a „*mérleg*” sohasem lesz egyensúlyban. Ha egy szervezet működése, vagy az általa képviselt álláspont a tagok többségének a türeklépességen kívül esik, és ezáltal megrendül a belé vetett bizalom, akkor annak okát fel kell tárni, és a szükséges intézkedéseket maguknak a tagoknak — vagy képviselőiknek — kell meghozniuk. Így játszik szerepet az ellenőrzés a szakszervezet demokratikus működésében. Ennek hiánya a két szélsőérték felé billentheti a mérleget, ami súlyos működési zavarokhoz vezethet. Ha a tagok aktív részvételükkel nem ellenőrzik rendszeresen a szakszervezetüket, akkor vagy az anarchia, vagy a diktatúra teszi azt működésképtelenné, és pontosan azt az előnyét veszíti el, ami miatt a tagoknak megéri belül lenniük.

Aki pedig lemond tagságáról, az nem csak az ellenőrzési jogáról mond le, de kívülállóként számára a szakszervezet többé nem biztosítja a demokráciát sem. A szervezeten kívül álló dolgozók saját magukra „*modellezik a többség diktatúráját*”. Tehát ahhoz, hogy demokratikusan működjön a szakszervezet, a *tagok aktivitására* van szükség, de ehhez előbb tagnak kell lenni.

A szakszervezetek demokratikus működését alapvetően a döntések előkészítésének és meghozatalának módja és azok végrehajtásának minősége határozza meg. Ha a tagok ezekben a folyamatokból bármilyen okból kimaradnak előbb-utóbb úgy fogják érezni, hogy helyettük döntenek. Ez azonban, mint láttuk rajtuk is múlik. Ezért egy önmagáért felelősséget érző tag például sohasem maradhat távol egyetlen véleménynyilvánítási lehetőségtől sem. Már csak ezért is részt kell vened minden sorsodat érintő szavazáson. Sőt, meg kell követelned, hogy a véleményedet figyelembe vegyék.

Végezetül mindenkinek *magának kell eldöntenie*, hogy részt vesz-e a szakszervezet tevékenységében, vagy sem. Ismétlem: *kívánatos, a minél magasabb, sőt ideális esetben teljes szervezettség, ami csak és kizárólag a munkavállalók egyéni döntésén múlik*.

A reprezentativitásról

Ez az első ránézésre ijesztő idegen kifejezés szintén a szerződésképeséssel hozható összefüggésbe. A reprezentativitás sokat vitatott intézménye, hétköznapi nyelven, a szerződésképeség számokra lebontott minimumait szabja meg. Azaz, csak az a szakszervezet vagy szakszervezetek köthetnek — közösen — kollektív szerződést, amelyek az adott vállalaton, illetve egy szakmán belül a dolgozók többségének támogatását élvezik. Azért nem írok konkrét számokat, hogy időt állóbbak legyenek soraim. A reprezentativitás küszöb-értékeit a munkáltatást szabályozó törvények rögzítik. (Igaz, a jelenlegi szabályozás erősen vitatható, mert az alapját szimpátiaszavazás képezi és nem a szakszervezetek valódi tagságán alapul.)

A reprezentativitás fogalmának törvénybe iktatását a szakszervezetek jelentős része a létezésüket ért újabb támadásként fogták fel. Ha van is némi igazság a dologban, a munkáltató eszével gondolkodva egy cseppet sem elvitatható az a szándék, hogy olyan szakszervezettel lehessen kollektív megállapodásokat megkötöni, amelynek valódi támogatottsága van.

Tudunk olyan konkrét esetről, amikor egy nagyüzem privatizációja során az új tulajdonos bejelentette, hogy csak akkor hajlandó megállapodni, ha a munkavállalóknak több mint kilencven százalékat a tagjai közt tudja a szakszervezet. Bár ez a követelmény törvénytelen és túlzó, de az érintettek egy emberként beléptek, hogy elkerüljék a hosszadalmas bírósági procedúrát.

Ebből is látszik, nem olyan nehéz eleget tenni a reprezentativitás szigorú feltételeinek, mindössze fel kell ismerni a saját érdekeinket.

Törvény az egyesülésről

Nem tűztem célul, hogy e fejezet keretében teljes jogi útmutatást adjak az alapszabály elkészítéséhez, hiszen nincs rá felhatalmazásom, de néhány, a gyakorlatban is lényegesnek tűnő részletet szeretnék jobban megvilágítani.

Amint azt már említettem: az önkéntes alapon szerveződő egyesületek és társadalmi szervezetek működését az 1989-ben megjelent II. törvény szabályozza, méghozzá ritka időtállóan. Tudtommal azóta sem módosította az országgyűlés. Az Alkotmány és az említett törvény szerint az állampolgárokat megilleti a szabad és önkéntes egyesülés joga. Ebbe a körbe tartoznak a szakszervezetek is. Ahhoz azonban, hogy jogi értelemben is létrejöhessen és működhessen egy szervezet, néhány formai elemnek eleget kell tenni.

Ezek közé tartozik a bírósági bejegyzés. Szeretném hangsúlyozni, hogy egy szakszervezet létrejöttét nem a jogi procedúra, hanem *a tagok akarata dönti el*. Természetesen a bejegyzés hiányában nem tekinthető teljes értékűnek a szakszervezet, ezért jobb azt megszerezni. Aztán megkülönböztetett kockázata sincs a dolognak, hiszen a bíróság a szakszervezet céljait, az alkotmányossági és egyéb formai feltételek meglétét vizsgálja, de például nem minősítheti a szervezet megalakításának szükségességét.

Megjegyzem új szakszervezet létrehozni lényegesen nehezebb, mint a meglévő kínálatból a megfelelőt kiválasztani. Persze ekkor sem lehet teljesen megúszni a szabályozást

Röviden összefoglalva, az az egyesülés számíthat bejegyzésre, amelyet *legalább tíz, teljes jogú állampolgár önként, szabad akaratából alapít, céljai nem minősülnek az alkotmányba ütközőnek, megválasztja képviselőit, és vezető testületeit (önkormányzatát), megalkotja alapszabályát, nyilvántartott tagsággal rendelkezik*.

Ugyan az egyesülési törvény nem köti ki a működés pénzügyi feltételeinek meglétét, de más, például a Számviteli törvény, az adójogszabályok ezt határozottan megkövetelik. A dolog logikus, hiszen ahol tagdíjat szednek, vagy a szervezet más forrásokhoz jut, azokról el kell számolnia. Másrészt, ha egy szakszervezet nem gazdálkodik, miből fedezi céljai eléréséhez szükséges kiadásokat?

Szép kis felsorolás, de mit is takar valójában? Természetesen a lényegét. Az alapszabályban kell keresned a jogaidat és a kötelességeidet. Néhány ezek közül: hogyan és kik közül választhatsz; mikor leszel Te magad választható; mely testületek dönthetnek a kollektív megállapodásokról és hogyan; ki és milyen módon dönt a tagdíjak mértékéről és sorsáról, a szakszervezet által nyújtandó szolgáltatásokról, közösségi programokról; miként vehetsz részt a döntések előkészítésében (például akciók szervezése), azok végrehajtása milyen kötelességeket ró rád; hogyan vehetsz részt képzéseken, egyáltalán milyen információkra tarthatsz igényt és még hosszan sorolhatnám. Úgy gondolom valamennyi zsebbevágó, sorsodat befolyásoló kérdés. Ezért nem értek egyet azokkal, akik szerint a tagokat csak a végeredmény érdekli, ne untassuk őket az alapokmányal.

Ki, kivel szerződjön?

Szintén fontos kérdéshez érkeztünk. Egy fél mondat erejéig már utaltunk arra, hogy a szakszervezetek szervezeti felépítését a munkáltató döntési pontjaihoz célszerű igazítani. Elég fura kitétel ez, főleg annak fényében, hogy mindvégig a szakszervezet függetlenségét igyekeztünk hangsúlyozni. Ellentmondásnak tűnhet, pedig nem az. Ugyanis a szakszervezetek szervezeti felépítését praktikus okból vagyunk kénytelenek a munkáltatóhoz igazítani. Ez a praktikus ok pedig nem más, mint a fő cél, azaz a *kollektív megállapodások létrehozása*.

A munkáltatók ugyanis a saját érdekükben építik fel döntési rendszerüket. Minél nagyobb egy cég, annál több szintet kénytelenek létrehozni a vezérigazgatótól a csoportvezetőig. Ez egyébként igaz az állami és önkormányzati szervezetekre is. (Sőt!) Ebből következik, hogy ha egy szakszervezet eleget akar tenni a feladatainak, akkor szintén döntési szinteket kell létrehoznia minden olyan partneri ponton, ahol a munkavállalók sorsát befolyásoló döntés születhet. Ezt sokszor nem is olyan könnyű megtenni.

A gazdasági átalakulás jellemző velejárója az átszervezés. A kilencvenes évek elején, de néhol még napjainkban is előfordul, hogy nehézséget okoz a szakszervezetek számára a döntési pontok követése. Bizonyára a tisztségviselők többsége számos esetet tudna felidézni, amikor egy probléma megoldása során a vezetők egymáshoz küldözgették őket. Ahogy mondani szokták, bizonyos esetekben ugyancsak résen kell lenni.

Kiegészülözött partnerkapcsolat esetében nem érheti meglepetés a szakszervezeteket, hisz a másik félnek is érdeke, hogy a kollektív megállapodások megkötethetők és betarthatók legyenek – azaz

szereződésképes felek között jöjjenek létre. A teendő tehát még egyszer: **minden olyan szinten képviseltetnie kell magát a szakszervezeteknek, ahol a tagjaik sorsát befolyásoló döntések születhetnek.**

Ezek közül a szintek közül a legelső irányítási pontot kell a legkevésbé magyarázni, hiszen egy munkahelyi csoport vezetője az esetek többségében a bizalmi csoporttal, illetve annak vezetőjével, a bizalmival áll kapcsolatban. Sajnos a tapasztalat szerint — tisztelet a kivételnek — minél feljebb megyünk a létrán, annál kevésbé követhető az egyes szintek működése az érintettek számára. De ez a jelenség természetes. Ugyanis minél magasabb szintű döntés születik, annál több érdeket kell összehangolni. Ez pedig nem könnyű. A feldolgozandó információhalmaz is egyre bővül, és a részérdekek is egyre keményebben ütköznek. Gondoljunk csak a szakmai vagy a korosztályok és nemek legtöbbször objektív tényeken alapuló eltérő érdekeire.

Természetesen — mint már említettem — minél nagyobb a cég, annál több a szint, de a kis vagy közepes vállalkozónál működő szakszervezetek esetében is tovább kell látni a cég falain. Ugyanis ágazattól függően érdemes területi és országos testületeket működtetni, hiszen az egyes minisztériumok, vagy munkáltatói szervezetek, kamarák, önkormányzatok stb. szándékait is figyelemmel kell kísérni. Ebből látszik, hogy két szint biztos: *a közvetlen munkahelyi és az országos.* A kettő között szakmánként és területenként jelentősek az eltérések. Ezek szerint egyértelműen szükség van szakmai, ágazati és országos szövetségekre. Természetesen, esetükben is joggal elvárható a demokratikus működésre vonatkozó szabályok betartása.

Ki kell hangsúlyoznunk, hogy a verseny- és a közszféra döntési rendszere jelentősen különbözik egymástól. A közszférában ugyanis a munkavállalókat érintő alapvető kérdések (például a bérfejlesztés mértéke) felső szinteken dőlnek el.

A leírtak alapján bele kell törödnünk abba, hogy nem a szakszervezetek felépítése fogja meghatározni egy cég döntéshozatali, szervezeti rendjét. Ez egyébként a dolgok természetes rendjéből is fakad, hisz a cégek szakszervezetek nélkül is léteznek. Ha tehát létrehozunk egy szakszervezetet azzal a céllal, hogy a munkavállalók érdekében minél jobb megállapodásokat kössön, akkor meg kell keresni a cégen belüli döntési pontokat, és létre kell hoznunk saját döntési szervezetünket. Többek közt erre is jó az alapszabály.

A döntési szintek „Murphy-törvénye”:

A munkavállalók sorsát érintő kérdések mindig azon a szinten dőlnek el, ahol a szakszervezet nincsen jelen, vagy a leggyengébb.

Az ellenőrzésről

A szakszervezeti tagok és tisztségviselők is emberből vannak. Ez szubjektív elemeket, hibalehetőségeket rejt magába. Arról nem is beszélve, hogy nem vagyunk egyformák. Mászt örököltünk, és más környezetben nőttünk fel, aminek az a végeredménye, hogy bizonyos dolgokat másként ítélünk meg. Volt már szó a tűrőképesség, a bizalom eltérő mértékétől. Egy egyesülés pedig ezeket az egyéni különbségeket bizonyos mértékig uniformizálja. Hogy ez ne valamilyen felülről diktált katonai jellegű működést vonjon maga után, elengedhetetlen a tagok aktív részvétele. De a tagok, mint tudjuk, megválasztják a képviselőiket, hogy ne kelljen nap mint nap törödniük az ügyek folyásával, és ez így van jól. Aztán a képviselők újabb és újabb testületeket hoznak létre, amelyeknek az egyesület által hozott szabályok feladatokat, köteleességeket és jogosultságokat határoznak meg. Egy tízfős alapszervezetnél, a folyamatok követése természetesen nem ennyire bonyolult, de mint majd látjuk, nagyon kevés esetben fordul elő, hogy egy ilyen kis csoport el tudja látni tagjai teljes körű érdekvédelmét.

Minél nagyobb a szervezet, annál fontosabb, hogy a szabályokat minél jobban betartsák az arra hivatottak. Az erre vonatkozó ellenőrzés nem hasonlítható valamilyen hivatalos procedúrához, bár az önkormányzatiság fogalmába az ilyen jellegű számonkérések is beletartozhatnak, mint például az éves költségvetés teljesülését nem elég csak politikailag értékelni, hanem számszakilag sem árt végigkövetni. Itt most mégsem erre helyezném a hangsúlyt, hanem arra, hogy egy szervezet ellenőrzés nélkül óhatatlanul elkövet olyan hibákat, amelyek hosszú távon károsak lehetnek a tagjaik számára. Forduljon elő akár a döntés-előkészítés, a döntéshozatal, vagy a végrehajtás során. Ha például egy megállapodás elemzése során ilyen hibára találunk, akkor fel kell tárnunk a hiba okait, sőt le kell vonni a megfelelő következtetéseket.

Miért papolok erről ennyit? Mert ma jellemző az egymás iránti elnézés, hiszen egy „*csapatban focizunk*”. A dolog lényege pont ebben rejlik. Egy szakszervezeten belüli hibákat csak maga a szakszervezet háríthatja el. Ha pedig ez huzamosan elmarad, annyira megromolhat az egész működés, hogy a belső viszályok válnak az érdemi működés gátjává. Ehhez persze az is hozzá tartozik, hogy az ellenőrzésnek is korrekt szabályok szerint kell lezajlania, mert a személyeskedés, vagy sértődöttség gátolhatja az egész szakszervezet működését. Arról nem is beszélve, hogy az ellenérdekű félnek néha, — például egy nyomásgyakorlással terhelt tárgyalási időszakban — lehetnek eszközei a megosztásra. Nem egy példát lehet felhozni, arra, amikor a tagok és a vezetők közti ellentétet a jövedelmeik nyilvánosságra hozatalával szították.

A szakszervezet szerződéseket köt, amelyeknek a tagokra nézve gazdasági hatása van. Mondhatnánk ez is egyfajta üzlet. Az üzletben, mint tudjuk, van helye a bizalomnak, de nincs barátság. A játékszabályokat mindenkinek be kell tartania, a hosszú távú együttműködés érdekében.

Tehát, ellenőrizni muszáj, de a boszorkányüldözések kora lejárt.

Csodák nincsenek

Mint láthattuk, a munkavállalók összefogásában rejlő lehetőségeket nem is olyan könnyű kiaknázni. A célok érdekében szabályozni kell az együttműködést, és a játékszabályokat be kell tartani. Az érdekérvényesítés néha sokkal közelebb van a valósághoz, mint azt jogos, vagy jogosnak vélt vágyaink alapján szeretnénk. De ha nem is teljesülhet minden elképzelésünk, azért sok rész cél elérhetővé válhat az összefogásnak köszönhetően. Ezzel csak arra szeretnék utalni, hogy **egyetlen szakszervezet sem képes csodákra, nélkülük viszont egyetlen munkavállaló sem várhatja sorsa tartós jobbrafordulását**. Minél inkább elfogadjuk ezt a valóságot, annál kevesebb csalódás ér bennünket.

Az érdekérvényesítés fárasztó, idő- és energiaigényes folyamat, amit hívhatunk „*munkaharcnak*” is. A háborúhoz pedig, amint tudjuk, három dolog kell: pénz, pénz és pénz.

A tagdíj

A munkavállalók több mint száz évvel ezelőtt hozták létre első önszegélyező egyesületeiket. A rendkívül alacsony keresetűek összekuporgatott fillérjeiből — az akkoriban sajnos elég gyakran előforduló — üzemi balesetekben elhunyt családjaikat támogatták. A segély a legtöbbször egyedüli kereső családfő temetésére rendszerint el is fogyott. De több volt a semminél. A munkavállalók önkéntes segélyegyletei később megerősödtek, szolgáltatásaik kibővültek, és évtizedek alatt komoly vagyont halmoztak fel.

Az 1800-as évek végén és az 1900-as évek elején megalakuló érdekvédelmi szervezetek a hozzájuk befizetett tagdíjakat elsősorban a tagjaik képzésére és tájékoztatására költötték. A tagdíjakból adták ki az első szaklapokat, és a munkaviszonnyal összefüggő perek költségeit is ebből finanszírozták. Ahol pedig szükség volt rá, sztrájksegélyt fizettek. Ez a rendszer a szolidaritás elvén sokáig nagyon jól működött.

Aztán jött negyven év. A keleti-tömb országaiban a szakszervezetek el-hivatalosodása — kis túlzással — „*adóvá*” silányította az önkéntesség és szolidaritás e kézzel fogható megnyilvánulását. A tagoknak a tagdíj fejében nyújtott szolgáltatások kerültek előtérbe — olyanok is, amelyek korábban az önszegélyező egyesületek és az állam feladatkörébe tartoztak —, és sajnos ma is sokan így tekintenek rá. Pedig a tagdíj ma már ismét a régi tartalommal bír, vagy legalábbis azzal kellene bírnia.

A tagdíj célja

A tagdíj célja, hogy azokat szolgálja leghatékonyabb módon, akik befizetik azt. Azaz a tagokat. Megint csak azt mondom: — *Ez szépen hangzik, de meg lehet-e valósítani, illetve mi szolgálja legjobban a tagok érdekeit?* Ha egyetértünk abban, hogy a munkavállalók érdekvédelmi szervezeteire szükség van, mert a kollektív jogaid csak így érvényesülhetnek, akkor a fő cél a szervezet működtetése és függetlenségének biztosítása, még hozzá azért, hogy az érdekedben minél jobb szerződéseket tudjon kötni, hogy a munkaerődért a lehető legtöbbet kaphasd. *Tekintsd ezért a tagdíjat befektetésnek.*

Tudom, ez így túl általános, ezért nézzük meg, hogy mire és hogyan érdemes elkölteni a pénzedet, azaz mit várhatsz el a tagdíjadért cserébe!

Mire kell fordítani a tagdíjat?

A tagok számára a tagdíj egyértelműen terhet jelent, hiszen havonta be kell fizetni, akárcsak a villanyszámlát. Sőt az év végén a munkáltatók a személyi jövedelemadó elszámolásban egy összegben tudatja velünk, hogy mennyit költöttünk a szakszervezetre (már ahol levonja).

Vannak, akik ilyenkor gyors számvetést készítenek: *nőnap egy szál virág; május elsejei virsli és sör; beiskolázási segély gyermekeként; mikuláscsomag; a segélykérelmét elutasították stb.* — a végén a többség mínuszba kerül, mert nem kapott az év során annyit, mint amennyit befizetett.

Bár így is lehet számolni, de ha valaki idáig elolvasta a könyvet, az bizonyára sejti, hogy nem ide akarok kilyukadni. Induljunk ki megint a szakszervezet lényegéből, amelyet azért tartunk fenn, hogy a munkaerőért cserébe kapott ellenérték a lehető legnagyobb legyen (többek közt azért is, hogy senki sem szoruljon segélyre). Ehhez pedig *demokratikusan működő, hozzáértő, független és nyomásgyakorlásra képes, közösségi igényeket is kielégítő és szolgáltatásokat nyújtó szakszervezetekre* van szükség. Vegyük sorra ezeket!

A **demokratikus működés**, mint láttuk, nagyon fontos, pontosan azért, hogy a tagok akarata érvényesülhessen a szakszervezeten belül. Anglia néhai híres miniszterelnöke, Churchill szerint: *a demokrácia rendkívül költséges dolog, de még senki sem talált ki jobbat.* A jó döntéseket elő kell készíteni, meg kell hozni, és végre kell hajtani, ehhez pedig idő kell. Erről pedig egy másik angol mondás jut az eszembe: *az idő pénz.* Sajnos, ha ezt akarnánk megspórolni, a lényegét hagynánk veszni. Természetesen a demokrácia nevében sem szabad pazarolni, például ha egy rosszul előkészített testületi ülés képtelen dönteni, és ismét össze kell hívni, ez szerintem, felér a pénzpocsékolással.

A **szakértelmet** csak emberek tudják megjeleníteni. Éppen ezért minden szakszervezet az összes költségeihez viszonyítva magas személyi költségekkel dolgozik. Gondolom, ezt te is tudod, hisz minden konfliktus idején bevett szokás, hogy az ellenérdekelt fél a szakszervezeti vezetők jövedelmeit kiteszi a kirakatba. Sajnos ez a demagógia még mindig hat. Pedig csak bele kell gondolni: Te mennyiért vállalnád? Ja, az más! Tudom.

De közelítsük meg a dolgot máshonnan! Te hogyan járnál jobban? Akkor, ha a nevedben tizedrangú, máshonnan menesztett, kevésbé felkészült „*műkedvelők*”, vagy az ország legjobb koponyái tárgyalnának? Ugye nem kérdés? A jó szakértők, mint tudjuk, a munkaerőpiacon nagyon is keresettek, ezért drágák mindenkinek. Nekünk is, de azért fogtunk össze, hogy meg tudjuk fizetni őket. Természetesen a pénzünkért kapni is szeretnénk valamit, ezért teljesítményeik alapján ne felejtjük értékelni a munkájukat.

Csak az a szakszervezet nevezheti magát szakértőnek, amely folyamatosan és eleget költ **képzésre**. Ugyanis felkészült tisztségviselőkre is szükség van ahhoz, hogy levegyék a válladról a hozzáértés terhét. A képzés pedig nagyon drága. Sajnos a kilencvenes évek elején, amikor a legnagyobb szükség lett volna a tisztségviselőknek és a tagoknak az új helyzethez szükséges ismeretekkel való felvértezésére, akkor szűnt meg szinte teljesen a szakszervezeti képzés Magyarországon. Ennek hiánya miatt nagy árat fizettünk mindannyian.

A **függetlenség** nem hiszem, hogy alapos magyarázatra szorul. A pénzügyileg kiszolgáltató szakszervezet képtelen egyenrangúan tárgyalni. Ennyi! Azért hadd hozzak egy példát is! *A szomszédos Ausztriában, ahol évtizedek óta egy nagy kasszába gyűjtik a tagdíjakat, az ÖGB (Osztrák Szakszervezeti Szövetség) olyannyira független pénzügyileg, hogy amikor megkérdeztük, mégis mekkora a sztrájkalapjuk, azt mondták, az ugyan titkos, de ha az osztrák állam megszorulna, ki tudnák segíteni.*

Ott nemcsak függetlenek a szakszervezetek, de a munkavállalók elvitathatatlan jóléte hatékony érdekvédelem nélkül nem valósulhatott volna meg.

Ha már a **sztrájkalpnál** tartunk, a munkaharc is sokba tud kerülni. Egy elhúzódó sztrájk idején az érdekeikért kiálló jövedelem-kiesését nem csak illik, hanem pótolni kell. Ezt jobb helyeken — lásd Ausztria — egy kasszába gyűjtik. Ennek nemcsak az a jelentősége, hogy többen, több pénzt tudnak összeadni, hanem csak a többi szakma beleegyezésével lehet a pénzhez hozzájutni. Azaz a vasutasok, csak az egészségügyiek, bányászok, pedagógusok, kereskedők, vasasok stb. beleegyezésével élvezhetik a pénzügyi támogatást, és fordítva. Így elkerülhető a különböző foglalkozású és keresettel rendelkező csoportok egymás elleni uszítása. Hát nem nagyszerű? Két legyet ütnek egy csapásra. Egyszerre érvényesül a *demokrácia és a szolidaritás*.

A **tájékoztatás** egyszerre több helyre is besorolható, de fontossága miatt érdemes kicsit külön

foglalkozni vele.

Egyrészt az első magyar szaklap, a nyomdászok *Typographia* című újságja megjelenése óta a demokratikus működés szerves része. Az embereknek, Neked is jogod van tudni például, hogy milyen törvények vannak készülöben, hisz szinte mind befolyásolja az életed.

Másrészt a sajtó hatalom. Nem véletlen, hogy eleinte a szakszervezeti lapokat betiltották, sőt terjesztőit is üldözték. A munkavállalók véleményének nyilvánosságra hozatala az érdekvédelem nagyon fontos eszköze, hiszen a társadalom igazságérzete kikerülhetetlen. Ha a szakszervezetek nem juttatnák el üzeneteiket az emberekhez, akkor hogyan várhatnák el, hogy azokról véleményt alkossanak?

A szakszervezetek egyik nagyon fontos feladata a **közösségépítés**. Szerintem ez is az érdekvédelem része, hiszen az egymást jól ismerő, és egymás iránt bizalmat tápláló tagok képesek helyi szinten kiállni érdekeikért. A közösség építéshez pedig a legjobb módszer, ha minél több időt töltenek együtt, akár családtagjaikkal, számukra kellemes és hasznos módon. Ennek is ára van. Bár ez még kevésbé szorul magyarázatra, hisz ennek komoly hagyományai vannak, amire szintén érdemes költeni.

Természetesen nem feledkezhetünk meg a szakszervezetek **szolgáltatásairól** sem. Bár erről — a tapasztalatom szerint — a legtöbb embernek még mindig a segély és az üdülőjegy jut az eszébe.

Az **üdülőjeggyel** kezdem, mert ez az egyszerűbb kérdés. A volt SZOT üdülők többségét még a kilencvenes évek elején egy állami tulajdonban lévő alapítványba vonták be. Ezzel egy időben — a korábban általánosan szakszervezetinek — mondott üdültetés is megszűnt. A SZOT tulajdonképpen kezelője volt az üdülőknek, azaz működtette azokat, és az üdülőjegyek elosztását is végezte. Azt kérdezheted: *ha korábban a szakszervezetek fenn tudták tartani az üdülőket, akkor ma miért nem?* Ez így egy kicsit sántít. Az ingatlanok elvesztésével ugyanis az azok működtetéséből származó bevételektől is elestek a szakszervezetek, illetve az üdülési költségek nagyobb részét korábban is támogatta az állam, csak a szakszervezeteken keresztül. Ennek vége.

Ma már az üdülést adókedvezmények formájában támogatja az állam. A szakszervezetek saját tulajdonú üdülői közül pedig sok lett a vagyonmegosztás áldozata. A megmaradt vállalati üdülők beutalóit pedig ma többnyire az üzemi tanácsok szociális bizottságai osztják el. Magyarán: a korábban a szakszervezeteken keresztül igénybe vehető kedvezményes üdültetés rendszere teljesen átalakult. Így néhány kivételtől eltekintve, ami komoly eredménynek tekinthető, a szakszervezetek többsége közvetlenül nem üdültet.

Akkor milyen szerepük maradt az üdültetés kedvezményeinek megtartásában? Nagyon is sok. A cégek többsége meg kívánta szüntetni az üdülőit, mint terhet jelentő tételt. Sok vállalatnál csak a szakszervezetek kitartó követelésére maradtak fenn. De az állami támogatás mértékének meghatározásakor is hallatják hangjukat.

Nos, ha a felsorolt, a tagok érdeke védelmében nélkülözhetetlen kiadás után még marad valami a kasszában, szerintem azt sem szabad csak úgy a régi hagyományok szerint szétosztani. A **segélyezés**, mint ahogy a fejezet elején megemlítettem, egyidős a tagdíjjal. Ezzel együtt itt is új gondolkodásmódra lenne szükség.

Maradjunk az eredeti alapelnél. Azt szeretnéd, hogy a tagdíj jó befektetés legyen a számodra. Ha ez megvalósul, valószínűleg sohasem lesz szükséged segélyre. A tapasztalat szerint a tagok többsége egyébként sohasem igényel segélyt.

De nézzük meg, mit jelent a segély: A tagdíjból segélyre fordított rész azok részére, akik kapnak belőle, de kevesellték, vagy kértek, de nem kaptak, pontosan annyival kevesebb, mint az általuk igényelt összeg és a felvett segély közti különbség. Azok számára pedig, akik sohasem igényeltek, annyival több, mint amennyit segélyre fordítottak a tagdíjából. Ha megnézzük, mindkét csoport tagjainak lehet oka megkérdőjelezni az értelmét. A vele kapcsolatos rossz szájíz talán ennek a kettősségnek köszönhető.

Ezzel együtt a segélyezés egyoldalú és teljes megszüntetése ellentmondana a szolidaritás elvének. Azzal mindenki egyetért, hogy a segélyt csak azok számára szabad elérhetővé tenni, aki saját hibájukon kívül kerültek kritikus élethelyzetbe. De nekik segíteni kell. Mint például nem volt kérdés, támogassuk-e azt a vasutast, aki reggel elment otthonról, és estére hazatérve csak a háza füstölgő alapjait találta.

**A segély hozadéka azok számára,
akik nem veszik igénybe: nulla.
Akiknek nincs más forrásuk: minden!**

A segélyre szánt összeget a megszüntetése helyett külön kellene kezelni az érdekvédelemre fordítandó költségektől. *Mert nem engedhető meg, hogy az érdekvédelemhez szükséges pénzeket segélyként kiosszuk, hiszen akkor előbb-utóbb mindenki segélyre szorulna.*

Természetesen ki kell használni, hogy sokan vagyunk. Új formákat kellene alkalmazni a szubjektív segélyosztási formák helyett. Szerencsére folynak erre kísérletek. Például több szakszervezet csoportos balesetbiztosítást kötött a tagjai javára.

A normatív megoldások mellett kezelni kell az egyéni élethelyzeteket is, de éadjuk el közösen, hogy erre minél kevesebbszer legyen szükség. **A munkaerőt kell megfizettetni, és nem a segélyre várni. Szerintem ezzel mindenki egyetért.**

Hogyan gazdálkodjunk a tagdíjjal?

Most, hogy felsoroltuk, mi mindenre lehet elkölteni a tagdíjat, nézzük meg azt is, hogyan szabad felhasználni. Azért szánok ennek külön fejezetet, mert szerintem a mai gyakorlat, amely finoman szólva cseppet sem optimális, a bizalmatlanságra vezethető vissza. És ez minden érintettnek nagyon sokba kerül.

A tagdíj, attól, hogy befizetted, még a Te pénzed! Azaz a felhasználásba nemcsak beleszólhatsz, hanem bele is kell szólnod. No nem úgy, hogy „*ide nekem a részem és kész*”. Akkor inkább tedd bankba, ott legalább kamatozik. Bár a tagdíj hozadéka sokszorosa lehet minden más befektetésnek. Van erre egy jó példám.

A kilencvenes évek elején, a MÁV vezetése az egyik évben nem akarta fejleszteni béreket. Akkoriban az átlagbér 25000 forint volt. Tehát egy tag havonta 250 forint, évente 3000 forint tagdíjat fizetett. Ekkor a központ, ahol a szakértők tárgyaltak a munkáltatóval a béremelésről, ennek húsz százalékát, azaz hatszáz forintot fordított érdekvédelemre. Az éves béremelés mértéke a kollektív alkunak köszönhetően húsz százalékos lett, azaz átlagban 5000 forintot emelkedtek a fizetések havonta. Ez évente 60000 forint többletet jelentett. A tagok által érdekvédelemre fordított hatszáz forint pontosan százszorosán térült meg. Aki ennél jobb befektetést tud, természetesen törvényeset, az előtt le a kalappal.

Szóval érdemes oda figyelni, mire költi a szakszervezet a tagok pénzét. Szerencsére ebbe ma minden tagnak van beleszólása. Hogyan? A tagdíj felhasználását alapvetően két döntés határozza meg. Az egyik az úgynevezett **tagdíjmegosztás**, azaz hogy a szakszervezet egyes szintjei között milyen százalékban oszlik meg a tagdíj. Ekkor dől el, hogy mennyi jut a szövetségnek, mennyi az ágazatoknak, mennyi a területi vagy szakmai középszervezeteknek (ahol van), és mennyi marad az alapszervezeteknél. Ezt a döntést többnyire a kongresszusok, más néven a közgyűlések hozzák. Szerintem ma nálunk ebből fakad a legtöbb gond. A tagdíj megosztásának az alapja a bizalom. Úgy tűnik, mintha az egyes szervezeti szintek között ebből mintha ma még nem lenne elég.

Mert mi is történik a központokba befolyó pénzekkel? Az alapszervezetek szemszögéből, mihelyt befizetik, abban a pillanatban eltűnik a láthatáron. Pedig nem erről van szó, vagy nem így kellene lennie. *A szakszervezeteket az egyesülés eszméje hozta létre és működteti. Ha nem bízunk az általunk megválasztott testületekben és tisztségviselőikben, akkor nem a pénzt kell elvonni a feladatoktól, hanem a bizalmat kell helyreállítani.* Ehhez kell a demokrácia, és az ellenőrzés következetes működtetése. Mert ha bármely szakszervezeti szintet elegendő pénz nélkül hagyunk vegetálni, annak eredményei emiatt megkérdőjelezhetőek lesznek, ezért aztán később sem kap több pénzt.

A szakszervezeti mozgalom egyedülálló lehetőség. A sikernek ára is van. Ha nem akarjuk megfizetni a szakértelmet, a függetlenséget és a nyomásgyakorló képességet, akkor sohasem lépünk ki a magunk köré emelt értelmetlen korlátok közül!

A nyugati demokráciákban jól működő, azaz hatékony szakszervezetek, mint például a Norvég Szakszervezeti Szövetség (LO) egy kasszába gyűjti a tagdíjakat. Ezt teszi az ÖGB is.

A szakszervezetek működése az utóbbi tíz évben szinte teljesen átalakult, a tagdíjmegosztásra vonatkozó korábbi elveinken azonban nem sikerült változtatnunk.

Az önállóság szemünkre települt „*hályoga*” miatt az utóbbi években *lemondunk a legjobb*

szakértőkről, az önálló sajtóról, a tisztségviselők képzéséről, és ami a legfontosabb ezek hiányában a tisztességes megélhetést biztosító bérekről. Meggyőződésem, hogy ezen az elszomorító helyzeten senki más nem változtathat, mint az érintettek, azaz mi magunk.

Hogy erre mekkora szükség lenne, bizonyíték a felhozott norvég és osztrák példa. Szembetűnő, hogy mindkét országban a pénzügyileg is erős és egységes szakszervezet képes a munkavállalók érdekeit országosan és helyileg egyaránt megvédeni, aminek eredménye az irigylésre méltó életszínvonalban jelentkezik. Nem kell új dolgokat kitalálni!

A költségvetés és a beszámoló

A tagdíj felhasználását — akár helyben, akár a központokban történik —, éves **költségvetés** készítésével kell és lehet ellenőrizni. A költségvetés készítésének nemcsak ez az egy célja van, hanem ennek segítségével dönthetjük el, hogy a sok fontos teendő közül mire, mennyit szánunk. A költségvetés készítése nagyon fontos és körültekintést igénylő feladat. **Ne feledjük: nem a szakszervezet forog a pénz körül, hanem fordítva, a pénz az egyik eszköz a célok megvalósítására.** Ezért a tervezéskor is ebből kell kiindulni. A célokat pedig a tagok és a környezet viszonya évről évre befolyásolja.

Alapszervezeti titkárként magam is elkövettem azt a hibát, hogy mindössze a bizalmi testület egyetlen ülésén rendeztük le a költségvetést. Akkoriban, kezdőként, én is azok közé tartoztam, akik nem tulajdonítottak neki túl nagy jelentőséget. Végül nem lett belőle komoly baj, mert a tradíciókat hagytuk érvényesülni. De az első alkalommal, amikor úgy éreztem, hogy a tagok tájékoztatása fontosabb, mint a beiskolázási segély — aminek elosztásából mindig fakadt elégedetlenség —, szinte minden taggal egyenként megbeszélve változtattunk, és a pénzből előbb fénymásolót, majd faxot vásároltunk. Később a befektetés meg is térült. Ezt maguk a tagok mondták. Az információnak ugyanis akkoriban, amikor az első elbocsátási hullám és komoly bérharc folyt a vasútnál, nagy értéke volt.

Ez az eset bizonyította be számomra, hogy a tagok nélkül jó döntést nem szabad és nem is lehet meghozni.

A költségvetés párja az éves **beszámoló**. Ez alatt a legtöbben a hatóságok által elvárt bevallásokra gondolnak. Igen, ez nélkülözhetetlen, de csak kevesek számára szolgál megítélhető információkkal. Figyelem, ahol az év végi beszámolók idején csak a kimutatásokat adják közre, az gyanús! Szerencsére egyre kevésbé jellemző a „*Tessék, olvasd ki belőle!*” — gondolkodásmód, amely a demokrácia megcsúfolása volt. *A mindenki számára érthető és áttekinthető költségvetés-tervezet és beszámoló a bizalom alapkövei.*

Más bevételek

A szakszervezeteknek nem csak a tagdíjból keletkezhetnek bevételeik. A Munka Törvénykönyve megengedi, hogy a szervezet működtetéséhez szükséges munkaidő keretét, azaz a **munkaidő-kedvezmény** egy részét pénzben megváltsa. Sokan ezt tévesen a szakszervezetek lekenyerezése egyik eszközének tekintik, pedig nem az. A tagok után járó kedvezményről van ugyanis szó, ami a szakszervezet illeti, és ha nincs rá szükség, balgaság lenne róla lemondani. A megváltás tényét egyébként a kollektív megállapodásban kell rögzíteni, azaz minden érintett előtt ismert annak mértéke.

A másik bevételi lehetőség az úgynevezett nem a szervezet céljaival összefüggő (bár azt szolgáló) **gazdasági tevékenység**, mint például részvétel vállalkozásokban, vagy egyéb más befektetési formák. Ahol a szakszervezet jól gazdálkodik, ott tartalékok képződnek. Gondoljunk csak a sztrájkalapokra. Bár a szakszervezetek pénze is valamelyik bankban kamatozik, nagyon nem mindegy, hogy milyen mértékben. Hozzáértően és kellő óvatossággal, de kötelessége minden szervezetnek, hogy a saját céljai érdekében ezeket a pénzeket minél nagyobb haszonnal, de minimális kockázattal forgassa. Megjegyzem, ez is szakértelmet kíván.

A minap a kezembe akadt egy kiadvány 1991-ből. A tervezet készítői egy szakszervezeti tulajdonú bank és biztosító alapításának előnyeit fontolgatták. Sajnos a terv meghiúsult. Az akkoriban évi több tízmilliós tagdíj **kamatai** nem valamelyik kereskedelmi bankot hizlalhatta volna, hanem a szakszervezeteket és a tagokat. Akkor a politika közbeszólt. Ha ma már a megosztott szakszervezeti vagyon nem is teszi lehetővé egy ilyen nagyszabású terv megvalósítását, legalább azon gondolkodjunk el, amit a multinacionális cégek olyan nagyon jól tudnak: *a pénz is, ha összefog, többre jut.* A sok kis alapszervezeti bankszámla helyett közös befektetési alapokban jelentősebb nyereségre lehetne szert

tenni. Vannak, akik szerint mi okozzuk a legtöbb kárt saját magunknak. Hiszen a jó döntésekhez csak akaratra és bizalomra van szükség.

Egyesek szerint az a baj, hogy a tagdíjtól és a szakszervezet más bevételeitől egzisztenciák függenek. Bár ha meggondoljuk, még jó, hiszen az lenne baj, ha a tisztségviselőink mástól, mondjuk, a partner-munkáltatótól várnák el és kapnák meg a megélhetésük biztonságához szükséges anyagi javakat.

Különben is, a piacgazdaságban a vezetők sorsa mindenhol a cég eredményétől függ. Sőt ahol szűkösség van, ott kellene a legjobb megoldásokat találni.

A lényeg az, hogy a tagdíj és minden más bevétel a tagoktól eredeztethető, és ezekkel is a leg gondosabban kell bánni.

A tagdíjjal általában nem az a baj, hogy fizetni kell. Leginkább akkor működik töréspontként, ha az emberek nem tudják, hogy mire fordítódik, illetve nem érzik, hogy az érdekeiket szolgálja. Pedig nem titok, vagy legalábbis nem szabadna annak lennie.

**A költségvetés legfontosabb küldetése,
hogy a szakszervezet hosszú távú és hatékony működését biztosítsa a tagok érdekében.**

A tisztségviselő

Ezerkilencszáznyolcvanhét áprilisában választottak meg szakszervezeti titkárnak. Azelőtt ugyanannyi közöm volt a szakszervezethez, mint a legtöbb embernek. Öt évvel korábban, az első munkanapomon, amikor sorra kellett jánom a fűtőház irodáit, a bérelszámoló megkérdezte, hogy tag akarok-e lenni. De az is lehet, hogy rosszul emlékszem és nem kérdezett semmit, csak a többi aláírándóval együtt kitöltette velem a belépési nyilatkozatot is. Azután a bizalmi havonta elkérte a tagdíjat, és a cserébe kapott kicsi bélyegeket, amiket — jó lesz még valamire alapon — szorgalmasan beragasztottam a kis tagkönyvembe. Néhány évvel később ez is elmaradt, mert automatikusan levonták a tagdíjat a béremből.

Amikor aztán, egy szervezeti változás miatt, a helyi alapszervezet élére új titkárt kerestek, „*iffjú titánként*” engem szemeltek ki a tisztségre. Valószínűleg ambiciózus lehettem, mert anélkül fogadtam el a felkérést, hogy tudtam volna, mi fán terem az egész. Ennek ellenére, mint egyedüli jelöltet, a bizalmi testület egyhangúlag támogatott. Felkészületlenségemet mi sem bizonyítja jobban, mint az, hogy még annyi merszem sem volt, hogy ott helyben, a választói értekezleten, megköszönjem a bizalmat. Még ma is restellem, hogy nem tettem meg.

Pár héttel később úgy gondoltam, ha már megválasztottak, utána nézek, mi lenne a dolgom. Felkerestem néhány tapasztalt kollégát, akik azzal biztattak: nyugi, majd belejössz. Úgy is lett. Sorban jöttek is a tagok a gondjaikkal, amelyeket próbáltam megoldani. Az első időszakban a lelkesedés sokat segített, no meg az is, hogy a rendszerváltás előtt a tisztségviselőket még „*hivatalból*” komolyan vették a gazdasági vezetők. Akkoriban még volt idő beletanulni, no és — ami nagyon fontos — még folyt szakszervezeti tisztségviselő képzés. A megválasztásom után körülbelül egy évvel be is iskoláztak. Az igazat megvallva, nem emlékszem, mit tanítottak az alatt az egy hét alatt, arra viszont igen, hogy szabadidőben a dörzsöltebbektől lehetett okulni.

Aztán hirtelen megváltozott minden. Egyszeriben élessé váltak a dolgok. Jöttek az elbocsátások, nem volt pénz a béremelésekre, tucatjával tűntek el a szociális juttatások. Sőt a szakszervezetek egyre terhesebb lettek az új tulajdonosok és a menedzserek számára. Ráadásul az úgymond „*régi*” szakszervezeteket az akkori politika is tűz alá vette. Kikiáltották kommunista csökevénynek. Természetesen ők is tudták, hogy nem az, de a gazdasági átalakulás oltárán — az új elitnek kedvezve — igyekeztek feláldozni. A szakszervezeteknek — ha a munkavállalók nap mint nap növekvő gondjaira megoldást akartak találni — hangnemet kellett váltaniuk. Ahol ez sikerült, ott még ma is léteznek, ahol nem, ott többnyire kapun kívül kerültek. A változtatás meghatározó mértékben a tisztségviselőkön múlt, természetesen ha elmaradt az is. Mielőtt őket — és köztük magamat is — okolnám azért, amiért az elmúlt években a munkavállalók nagyon sok helyen kiszolgáltatottá váltak, sietek leszögezni, sokunkat felkészületlenül értek a hirtelen változások, a durva támadásokról nem is beszélve.

Míg korábban a tisztségviselőket megbecsülés övezte, kilencventől az új politikai és gazdasági

rend ellenségeiként tüntették fel őket, mert minduntalan bele akartak szólni az átalakulásba. „*Semmi közülük a cégek ügyeihez*”, próbálták elhíttetni az emberekkel, és egy kicsit több bérért, vagy csak annak ígéretéért, azok el is hitték, mert el akarták hinni. Akkoriban, az átalakulás kezdetén, a többség bízott a magántulajdon mindenkit felemelő hatásában. *Azóta tudjuk, nincsenek csodák, csak hétköznapi alkuk, amiben a munkavállalók egyedül kiszolgáltatottak.*

A rendszerváltás éveiben a korábban megválasztott tisztségviselők közül sokan abbahagyták, ki ezért, ki azért. A helyükbe lépők megpróbálták helyt állni, de a személycserék a sikerek mellett legalább annyi csalódással is jártak. Pedig tudásra és tapasztalatokra ekkor, a keményebb feltételek között lett volna a legnagyobb szükségünk. No persze nemcsak olyanokra, amivel a veteránok rendelkeztek, bár az ő tapasztalataik többsége ma is érvényes, hanem olyanokra is, amelyeket jobb híján a tisztségviselők menet közben a saját bőrükön voltak kénytelenek megtapasztalni.

Ma Magyarországon a felelősségvállalás jegyében szinte mindenhez szaktudás szükséges. Kis túlzással egy szeg beveréséhez is igazolni kell a szakértelmet. Ugyanakkor, ha mások sorsát befolyásoló tárgyalásokon kell egy megállapodást tető alá hozni, azt néha olyanok végzik, akiket talán csak a lelkesedés ültet tárgyalóasztalhoz, ha ugyan eljutnak odáig. Természetesen nem az a célom, hogy kiábrándítsam azokat, akik ma is vállalják ezt a nehéz, és mégiscsak felemelő feladatot. Ellenkezőleg, hiszem, hogy a tisztségviselés szakmai fogásai elsajátíthatók. Az elmúlt tíz évnek számomra a legnagyobb tanulsága az volt, hogy szakszervezeti tisztséget csak felkészülten lenne szabad elvállalni, és legfőképp folytatni. Tapasztalataim megosztásával ehhez szeretnék hozzájárulni. Kezdjük a fogalom tisztázásával.

Ki a tisztségviselő?

Tisztségviselő az a tag, akit a társai megválasztanak maguk közül. Ez roppant fontos meghatározás. Ugyanis attól, hogy valakit megválasztanak, még tag marad. Miért olyan fontos ezt hangsúlyozni? Mert sajnos legtöbbször a szavazás és az eredmény kihirdetése után megváltozik a választók és a megválasztott közötti viszony. Ezen változások egy része természetes és szükséges, sőt törvényszerű, egy másik részét pedig egyáltalán nem indokolja semmi.

Helyes, ha a tisztségviselőt bizonyos tisztelet veszi körül, hiszen a megválasztásával kiérdemelte mások bizalmát. Helyes, ha nagyobb figyelem kíséri minden megnyilatkozását, bizonyos fokig példaképpé válva munkája viszonyítási alap lesz éppúgy, mint a viselkedése. Sőt mivel véleménye befolyásolhatja társai sorsát, ezért bizonyos mértékig kiemelkedik társai közül, csak nem mindegy, hogy mennyire.

Az viszont egyáltalán nincs rendben, ha emiatt megnő a távolság a tagok és a megválasztott között. Sőt szerintem ennek fordítva kell lennie, hiszen a tisztségviselő továbbra is tag marad. Olyan tag, akit a társai többletfeladatokkal bíznak meg, olyanokkal, amelyeket külön-külön nem akarnak, és nem tudnak elintézni. Ahhoz pedig, hogy ezeknek a tennivalóknak eleget tudjon tenni, jogokkal kell felruházniuk, eszközöket kell a kezébe adniuk. *Tehát a tisztségviselő olyan tag, akit felhatalmazunk és megterhelünk a közösség ügyeinek intézésével. Ahhoz, hogy ezeket a közös terheket elbírja, meg kell erősítenünk. Ezért kell gondosan kiválasztanunk, képezniük és megvédenünk.*

Azt mondják, a tisztségviselő „*cintányér közt a levegő*”. Többszörösen is az. Nemcsak azért, mert a főnök és a tagok közt ő az ütközőpont, hanem mert a tisztségviselő beosztott és vezető is egyben.

Beosztott, mert a választói akarata szerint jár el, az ő érdekeiket képviseli. Azaz sohasem dönthet lényeges, tartalmi kérdésben egyedül. Ugyanakkor vezető is, mert speciális ismereteire alapuló iránymutatását sohasem szabad figyelmen kívül hagyni. Ezt már csak azért sem tehetjük meg, mert senki sem tud nézeteivel ellentétes álláspontot hosszú távon sikeresen képviselni. Egyébként, ha valami, akkor ez okozza a legtöbb konfliktust a tagok és a tisztségviselők között.

Ha egy adott helyzetben például a tagok sokkal magasabb követelésekkel állnak elő, mint amit maga a tisztségviselő elérhetőnek tart, vagy fordítva, akkor előbb egymás közt kell egyezsége jutniuk. Bár az csak ritkán fordul elő, hogy például egy bizalmi egyedül maradjon a véleményével. Ha viszont ez többször is lényeges kérdésekben így alakul, akkor mélyebbre kell nézni.

A tisztségviselők „Murphy-törvénye”

Lelkes tisztségviselőnk, akinek még fülébe csengenek az őt megválasztók biztatásai, nagy lendülettel indul az első igazi csatába, telve bizonyítási vágygal. A tagok valóban nagyon bíznak

benne, hisz mindig a szívükből szólt, dinamikusan tud tárgyalni, éles eszének köszönhetően jól érvel, és cseppet sem szokott megijedni a saját árnyékától. Az ilyen felfokozott bizalom esetén nem ritka, hogy magasabbra teszik mindannyian a mércét, mint azt lehetne. De emberünk bízik az őt követőkben, és felvállalja az ütközést. Nos, ha az ütközet olyan erős, hogy a tisztségviselő segítségre szorul, és „hátratekintve” hirtelen azt veszi észre, hogy nincs mögötte senki, akkor a kudarc kikerülhetetlen, és súlyos sebeket ejt. Néha még az is elő szokott fordulni, hogy a kudarcért saját megbízói is felelősségre vonják, holott ő mindent beleadott. Mi történik legközelebb? Csak akkora ütközést vállal fel, amekkorát egyéni teher- és kockázatviselő-képessége is elbír. Ennek eredménye viszont biztos, hogy nem lesz kielégítő választói számára, így ismét mindannyian csalódnak. A második kudarc pedig többnyire kikezdi a bizalmat és emberünk önbizalmát is.

Hogyan lehet ez ellen védekezni? Csak egy módon. Ha a tisztségviselő és az őt támogatók valóban közös erővel próbálják elérni a kitűzött célokat. A tagok azzal, hogy kiválasztották maguk közül a legkiválóbbat, még nem adhatnak át minden felelősséget. A tisztségviselő ugyan képviseli őket, de a döntés felelőssége közös marad.

Ha a célok meghatározásában a tagok nemcsak a saját érdekeiket, hanem azt is mérlegelik, hogy ők mit hajlandók megtenni az adott érdekért, és mit várhatnak el az őket képviselőktől, akkor elkerülhetők lesznek az első tűzkeresztségből és a későbbi ütközetekből származó sebek.

A kiválasztás szempontjai

Egy tisztségviselő kiválasztásakor nagyon sok szempontot kell figyelembe venni, ugyanis rendkívül összetett feladatot kell ellátnia. A teljesség igénye nélkül néhány fontos tulajdonság, amelyek megléte szükséges a megbízatás ellátásához:

Aktivitás. Ezalatt azt értem, hogy a kiszemelt személy nem lehet visszahúzódo természetű, mert a közösség képviselete kezdeményezőkézséget és dinamikus egyéniséget igényel. Ugyanakkor nem lehet lobbanékony természetű, mert ha nem tudja kordában tartani az érzelmeit, akkor sokat árthat a képviselt közösségnek.

A *kritikai és önkritikai képesség* a konfliktusok kezelése közben nélkülözhetetlen. Ehhez kiegyensúlyozott személyiségre és megfelelő önismeretre is szükség van. E két tulajdonság megléte nagyban segíti a *konfliktustűrő képesség* kialakulását. Sajnos az érdekegyeztetést többnyire konfliktusok terhelik. Az ellenérdekű fél pszichikai ráhatásának elviselése erős idegzetet és önfegyelmet igényel. Természetesen a felkészültség még nem lehet egy újonnan megválasztott tisztségviselő tarsolyában, de megfelelő *motivációval kell rendelkeznie az új ismeretek elsajátításához.* Az lenne az ideális, ha több azonos felkészültségű jelölt közül kerülhetnének ki a tisztségviselőink.

Sajnos a szakszervezetek képzési rendszere erre ma nem mindenhol ad lehetőséget, de a minimális iskolai végzettség megkövetelésétől ne tekintsünk el. Bár ezt is rugalmasan kell kezelnünk, hiszen egy tisztség ellátása eltérő követelményeket támaszthat szakmánként, szervezeti szintenként egyaránt.

Ezzel szorosan összefügg az a követelmény, amely szerint többnyire *szakmailag is elismert, hiteles személyiségek* tudják kivívni egy közösség támogatását. Erre a tisztségviselő személyét érő, esetleges szakmai támadások miatt is szükség van, hiszen nem egyszer fordult már elő, hogy egy tisztségviselőt a munkáján keresztül próbálták ellehetetleníteni. A tisztségviselőkre, mint a jó vezetőkre, általában a környezete szeret felnézni. Ehhez *példamutató magatartást* kell tanúsítania.

A tisztségviselő közszereplővé is válik, ezért megfelelő *beszédkészséggel* kell rendelkeznie. E készség sok gyakorlással fejleszhető, illetve folyamatosan fejlődik, ugyanakkor hiánya az egyik legnagyobb gátja lehet a tisztségviselő munkájának. Érdemes erőfeszítéseket tenni az előadó-képesség javítására. Megéri!

Megfelelő *önbecsüléssel* is rendelkeznie kell, mert ezt a tulajdonságát sajnos elég gyakran próbára teszik. Például nem tűrheti el, hogy ne álljanak vele szóba. Ugyanis nem a saját érdekében jár el, hanem a képviselt közösség megbízásából. Ha eltűrné, hogy átnézzenek rajta, akkor gyakorlatilag a személyén keresztül a képviselt embereket, munkavállalókat is semmibe veszik, és ugyebár ez nem megengedhető.

Ezek a legfontosabb tulajdonságok. Ahogy mifelénk mondanák: nem semmi! Nem csoda, hogy nehéz megfelelő embert találni. De ne legyünk maximalisták, hiszen a legtöbben eleget tudnak tenni a felsorolt követelményeknek, legfeljebb még nem kellett próbára tenniük magukat. Tapasztalataim szerint nem a követelmények riasztják el a jelölteket attól, hogy elfogadják a megbízatást, hanem az,

hogy nem ismerik, mert nem ismertetjük velük a feladatokat, az elvárásokat és a körülményeket. Amit pedig nem ismer az ember, azt nem szokta vállalni. Ezért kellene sokkal több időt és energiát fordítani a tagok képzésére, hogy ne valamilyen megmászhatatlan hegyként tornyosuljon előttük a feladat, ha felkérjük őket egy tisztségre. Ezzel egyébként sok kudarcotól megóvhatnánk őket, és magunkat is.

Az utánpótlás

A szakszervezeti mozgalom egyik leglényegesebb kérdése, hogy kik képviseljék az egyes szinteken a tagokat. Láttuk, hogy milyen sok feltételnek kell megfelelniük még a bizalmiaknak is. Nem csoda, ha egyre nehezebben lehet erre a feladatra megfelelő személyt találni. Ezért jó eredményt nem is várhatunk el a többnyire négyévenként, két-három hónap alatt lezajló tisztségviselő választásoktól. Az utánpótlás és a megfelelő választási lehetőség biztosítása csak folyamatos munkával érhető el.

Nos, ez elég hivatalosan hangzik, de nincs egyébről szó, mint arról, hogy ott, ahol a tisztségviselő nem sajátítja ki a feladatokat, illetve a körülmények nem kényszerítik erre, és a feladatokat közösen oldják meg, mindig ki lehet deríteni, hogy ki az a csoportból, akire nemcsak rá lehet bízni dolgokat, hanem azokat lelkiismeretesen és jól oldja meg. A tisztségviselővé válás első és legfontosabb lépése annak kiderítése, hogy kiben van meg a hajlandóság a közösségért való együttműködésre.

Ha ezt felfedeztük, ideális esetben egy felkészítő folyamatra lenne szükség. Számos szakszervezet felismerte az utánpótlás nevelésének jelentőségét, ezért működtet ifjúsági tagozatot, vagy valami hasonlót, hogy a fiatalok speciális igényeit (ami legtöbbször csupán szórakozásnak tűnik) kielégítve rávezesse őket a közösségi lét előnyeire, ízére.

A felkészítő tanfolyamok, ha megfelelő tematikával állítjuk össze azokat, ki tudják deríteni, hogy a résztvevők közül kik a legalkalmasabbak a tisztségekre. Ezzel a módszerrel egyébként sok kudarcotól óvhatnánk meg magunkat és azokat is, akiket ma még nem elég körültekintően „*dobunk be a mélyvízbe*”.

Miért vállalják kevesen?

Valószínűleg sohasem volt könnyű szakszervezeti tisztségekre jelölteket találni, de manapság egyre kevesebben vállalják a felkérést. Az előző fejezetekben többnyire meg is kaphattuk a választ a miértre. Foglaljuk össze! Először is, ma a munkáltatóval való tárgyalás sokkal inkább ütközést, és nem ritkán hátrányt is jelent, mintsem elismerést. Tisztséget vállalni komoly és *szerteágazó ismereteket* feltételez. Azok megszerzése nem kis feladat munka és család mellett. Arról nem is beszélve, hogy többnyire a szakszervezetben szerzett ismereteket, szaktudást – bármennyire hasznosak – más munkaterületen csak korlátozottan lehet használni, elismertetni pedig szinte lehetetlen.

Egy kollektívát képviselni, nevükben szerződéseket előkészíteni *nagy felelősség*. Ráadásul azok betartatása során a saját munkáltatójával kerül szembe a tisztséget vállaló. De a *választás* sem teszi vonzóvá. Ha nem muszáj, az emberek nem keresik azokat a helyzeteket, amelyek kudarcral is járhatnak. Márpedig többes jelölés esetén valaki elnyeri a többség bizalmát, valaki pedig alul marad.

A választók pedig eredményeket várnak el. Sokszor olyanokat is, amelyek legkevésbé múlik a tisztségviselőkön, még akkor is, ha azok elérésére semmi esély.

Ilyen körülmények közt csoda, ha valaki mégis rááll és elfogadja a felkérést. Hogy mégis miért? Erre nagyon nehéz megadni a választ. Én is nagyon kíváncsi voltam rá, ezért a már említett tanfolyamok hallgatóitól megkérdeztem azt.

A válaszolók többségét – írásos válaszaik szerint – valamilyen belső kényszer hajtja, azaz legfőképp azért vállalnak ma tisztséget, mert nem tudják tétlenül elnézni, hogy a munkavállalókat sérelem érje. Ezt többnyire így fogalmazták meg: „*Szeretnék segíteni a munkatársaimnak*”. Mindenképp tisztelendő álláspont!

Véleményem szerint Ők azok az önkéntesek, akik nélkül nem működhetne a szakszervezeti mozgalom. Ezért a védelem a legkevesebb, amit biztosítanunk kell(ene) számukra.

A tisztségviselők védelméről

A tisztségviselőket megillető védelem kérdése a kezdetek óta jelen van a szakszervezeti mozgalomban. A dolog logikája végtelenül egyszerű. Megválasztunk valakit, aki azután képviseli az álláspontunkat a munkáltatóval való tárgyalásokon. Amit mond, nem a saját érdekében teszi, ezért ő sem viselhet nagyobb kockázatot, mint az általa képviseltek. Ez így tisztességes.

A szakszervezetek már a megalakulásukkor követelték a tisztségviselőik védelmét. Ennek eredménye, hogy például a munka törvénykönyvében egy erre vonatkozó kitétel biztosítja számukra a felettes testület egyetértési jogát áthelyezés, elbocsátás és fegyelmi vétség miatti elmarasztalás esetében.

De a jog sajnos nem minden. A napi gyakorlat bizonyítja, hogy a munkáltatók néha nem a tisztséggel kapcsolatos ténykedésénél, hanem a munkaviszonyánál fogva „*kötnek bele*” a számukra terhes tisztségviselőkre. Ez esetben nagyon nehéz jogi úton érvényt szerezni a védetségnek. Ilyenkor mi, illetve ki védheti meg a tisztségviselőt? Meggyőződésem szerint a választók kötelessége kiállni tagtársuk mellett. Talán nem kell elmenni a végletekig, mint tették azt például egy vidéki fűtőház nehezen pótolható szakmunkásai a huszadik század elején, amikor a társuk elbocsátása ellen együttes felmondással tiltakoztak. Bár ők, akkor, eredménnyel jártak. A választók kiállításának számos más, eredményes módja lehet. Élni kell vele, mert a tisztségviselőt érő jogtalan sérelem a közösség minden tagját veszélyezteti.

Szakítani kell azzal a szemlélettel, hogy a megválasztott tisztségviselő majd helyettünk minden terhet átvállal. Ha ezt mégis elvárjuk, legalább akkor álljunk ki mellette, ha miattunk került nehéz helyzetbe. Azt hiszem, ez a legkevesebb.

A bizalmatlansági indítvány

Most, hogy tisztáztuk, hogyan lenne érdemes a tisztségviselők védelmét értelmezni, nem árt néhány szót szólni arról, hogy mi történjék, ha egy tisztségviselő a saját szervezetén belül kerül konfliktusba. Ebben a helyzetben a legfontosabb, hogy a tisztségviselőket is megilleti az, ami az egész szakszervezet hivatása: *az érdekeik védelme*.

A lehető legrosszabb megoldás az, ha nem gondoskodunk a belső konfliktusok kezelési módjáról. Az ellentétek feloldásának egyik leggyakrabban alkalmazott intézményes formája a bizalmatlansági indítvány.

Miért fontos a bizalmatlansági indítvány intézményét szabályozni? Mert ha egy szakszervezet komolyan veszi a demokratikus működést, senkit sem lehet úgy elmarasztalni, hogy eleve megfosztjuk a védekezés lehetőségétől. Nincs többről szó, csak arról, hogy ha valakinek az egyik tisztségviselő ténykedése nem tetszik, az ne vádaskodhassék alaptalanul, illetve, ha mégis valós a vád, akkor pedig ne tolja maga előtt a szakszervezet a saját problémáját, mert jelentős energiákat vesz el a valódi feladatokról.

A legáltalánosabb megoldás egy állandó, vagy ad hoc bizottság működtetése, amely köteles kivizsgálni minden hozzá írásban eljuttatott panaszt, és javaslattal élni a döntést hozó testületek felé. A kivizsgálás során pedig felderít és mérlegel minden tényt és érvet. No persze nem játszhat házi hatóságot, hisz itt minden önkéntes, de biztos, hogy aki megtagadja az együttműködést, az elég nehéz helyzetbe hozza saját magát. Ha pedig elfogultság miatt kifogása van a bizottság összetétele ellen, azt is kezelni kell.

A lényeg, hogy akkor járunk el helyesen, ha szervezeti és személyi oldalról is biztosítjuk a tisztességes eljárás feltételeit. Ez mindenkit megillet. Gondolj csak bele, ha Téged érne egy alaptalan vád, és emiatt első indulatból visszahívnának. Egy ilyen, önérzeten esett seb, hosszú évek alatt sem szokott begyógyulni.

Nem vagyunk olyan sokan, hogy csip-csup ügyek miatt egymást marjuk, és olyan jól sem állunk, hogy elmenjünk a közösséget hátrányosan érintő komolyabb vétségek, mulasztások mellett. De legalább próbáljunk meg magunk közt embernek maradni.

A függetlenítettekről

Mint a legtöbb alulról építkező szerveződés csúcán, a szakszervezetek élén is ott állnak a profik, a függetlenítettek. Nagy szükségünk van rájuk, hiszen ennek a munkának sok olyan része van, amely teljes embert kíván. Az általam ismert függetlenített tisztségviselők többsége szakmájának, sőt hivatásának tekinti az érdekvédelmet. Amikor e sorok íródnak, a függetlenítettek száma sajnos a szükséges létszám alsó határán mozog. Ez több ok miatt alakult így.

Valljuk be őszintén, ma nem igazán jelent komoly egzisztenciát a szakszervezetekben dolgozni. Nem hiszem, hogy manapság a fiatalok közt túl sokan szeretnék egy szakszervezetben felépíteni a karrierüket. Pedig *a feladatok sokszínűek, kreativitást, kitartást és valódi kihívást jelentenek*. Ennek ellenére a szakszervezeti munka társadalmi elismertsége alacsony. Abban, hogy ez így alakult, számos tényező közrejátszott. Ezekről az okokról ebben a könyvben már sok szó esett. Csak emlékeztetőül,

ide sorolhatjuk *a szakszervezeteket lejárató propagandát, az eredményesség torz megítélését és a gazdasági lehetőségek szűkösségét is.*

Egyértelmű, hogy függetlenített tisztségviselőkre szükségünk van. De ne feledkezzünk meg arról, hogy ők a szakszervezetek alkalmazottai. Tőlük konkrét teljesítményt lehet és kell is számon kérni. De ne feledkezzünk meg az elismerésükről sem! Ha azt szeretnénk, hogy a legjobbak álljanak ki érdekeinkért, ismét rangjára kell emelnünk e nagyon izgalmas munkát.

Még egyszer a szakértelemről

Ezt a kérdést olyan fontosnak tartom, hogy feltételen szükségét érzem annak, hogy ismét kitérjek rá. Ugyanis a tisztségviselőknek nem csak kötelességük elsajátítani a vállalt feladatuk ellátásához szükséges ismereteket, hanem egyenesen jár nekik a felkészítés.

A századelőn a szakszervezetekhez befolyt tagdíjak közel kétharmadát fordították a tisztségviselők képzésre és a tagok tájékoztatására. (A segélyezést akkoriban az önszegélyző egyesületek látták el.) Meggyőződésem, hogy ez az érdekvédelem alfája és omegája. Ha nem biztosítjuk az általunk megválasztott tisztségviselőknek a tudás megszerzéséhez szükséges feltételeket, akkor a saját esélyeinket rontjuk.

A tagdíj is, ha befektetésnek tekintjük itt térül meg leghamarabb. A tisztségviselők a mi brókereink. Az ő feladatuk, hogy a gazdaság és a cégek helyzetének változásait figyelemmel kísérik, és ahhoz igazítják a munkavállalók igényeit. Azaz, ők fogalmazzák meg, mi az ami a tőke és a munka együttműködéséből keletkező haszonból megilleti a munkavállalókat. Ez pedig alapos közgazdasági és jogi ismereteket feltételez.

Szerencsére nem minden tisztségviselőnek kell e két alapvető tudományból doktorálnia. A szakszervezeteknek is ki kell használniuk a specializációban rejlő előnyöket. Azaz szintenként más és más mélységű tudásra van szükség, de annak elérhetőségét biztosítani kell minden tagdíjat fizető tag számára. Mert az meg nekik jár. Ezzel elérkeztünk egy másik nagyon fontos kérdéshez: *„Kik lássák el az egyéni és kollektív érdekvédelmet?”* Erre szintén a felkészültség színvonala adja meg a választ. Például Hollandiában – egy a nyolcvanas évek végén készült felmérés szerint – a felmerülő összes munkajogi probléma hetven százalékát a társadalmi tisztségviselők, a húsz százalékát a függetlenítettek, és tíz százalékát a jogsegélyszolgálatban dolgozó hivatásos ügyvédek oldották meg. Ez is bizonyítja, hogy a szakértelem nem a diplománál kezdődik.

Képzés nélkül, a tisztségviselők előre elkönnyvelhetik a kudarcaikat.

A háláról

Sok tisztségviselőtől hallottam már, hogy milyen hálátlan feladat az övék. Többnyire szabadidejüket sem kímélve dolgoznak, és mivel a dolog természeténél fogva csak nagy ritkán adódik látványos eredmény, dicsőség is kevés akad. Amolyan sziszifuszi munka ez. A kő, amit nappal felgörgetünk a hegyre, reggelre biztos, hogy lent hever a völgyben.

Amúgy is olyan világban élünk, ahol csak az égszakadás-földindulás képes felkelteni a többség figyelmét. A siker elismerése csak kampányszerűen fordul elő. Kicsit cinikusan megkérdezheted: *„Miért lenne ez másként a szakszervezetek háza táján?”*

Tényleg nehéz kiragadni egy-egy jelenséget a hétköznapijaink folyamából, de azért néha meg kellene próbálni. Tény, hogy a pozitív gondolkodás több sikert tud hozni a konyhára, mint a rettegés az örökös számonkéréstől. Arról nem is beszélve, hogy a dicsőség és a kudarc is, közös eredmény. Kisajátítani sem lenne szabad, és alulértékelné sem szerencsés egyiket sem.

Vannak, akik szerint a saját munkájukat azon tudják lemérni, hogy kapnak-e reklamációt, vagy sem. Ha nincs, vagy az átlagosnál kevesebb a panaszos, az már jó. Így is fel lehet fogni. Azt azonban a saját tapasztalatom is alátámasztja, hogy a tagok csak nagyon ritkán ugranak örömben a tisztségviselőjük nyakába.

Azért egy mércét a tíz év alatt sikerült találnom. Ez pedig nem más, mint az újraválasztás. Azaz, a tagok hálájukat egy tisztségviselő újraválasztásával fejezik ki leginkább. Mint ahogy ennek ellenkezője a legnagyobb kudarc. Sajnos már láthattam meglelt, munkaharcban edzett férfiakat könnyezni, *„csak azért”,* mert nem folytathatták e *„végtelenül hálátlan”* feladatot.

Ezért hát azt ajánlom, ne keresd, ne várd a hálát, és akkor talán kevésbé fog hiányozni. Viszont ha újra melletted teszik le a voksukat az arra jogosultak, akkor tudd, hogy ez megbecsülésük jele, még ha nem is mindig mondják a szemedbe.

Hogyan lehetsz jó szakszervezeti tisztségviselő?

Íme 13+1 jótanács, amelyet annak idején magamnak állítottam fel. Tudom, nagyon nehéz, betartani őket, sőt bevallom nekem sem sikerült mindig, de az embernek szüksége van normákra. Tehát:

1. Teremts olyan kapcsolatot választóiddal, hogy mindig őszintén elmondják neked gondjaikat!
 2. Ha véded Őket, vagy ügyüket képviseled, sohasem hivatkozz rájuk név szerint, kivéve, ha a jog alkalmazása erre kötelez, ekkor kérd ki előre hozzájárulásukat!
 3. Ne szállj le tagjaid ügyeiről! Keresd a megoldást és követeld a választ ugyanazzal a következetességgel, ahogy rajtad ezt számon kérik! Ne feledd: számukra az ő problémájuk a legfontosabb!
 4. Kutasd, ellenőrizd, és azonnal továbbítsd a tagok felé az őket érintő információkat! Joguk van tudni, hogy mi vár rájuk. Információ nélkül Ők sem tudnak véleményt alkotni, így eleshetnek annak érvényre juttatásától is.
 5. Rendszerezd a tagoktól jövő információt, és azonnal továbbítsd oda, ahonnan a megoldást reméled!
 6. Képezd magad! Nem kell mindent tudnod, de be fogod látni, a pusztán jóindulat bizony kevés! A legjobban akkor jársz, ha ki tudod használni a szervezetben meglévő specializációt, ezért alaposan meg kell ismerned azt a szervezetet, amelyben tisztséget viselsz!
 7. Építs csapatot! Rá fogsz jönni, hogy egyedül nem tudod megoldani a rád bízott feladatokat és te sem vagy pótolhatatlan.
 8. Építs közösséget! Az emberek igénylik, ezért teremts minél több alkalmat a gondtalan együttlétre! Nehéz dolog, de megéri. Egy jó közösségen belül könnyebb elfogadtatni mások problémáit, és a megoldásba is könnyebb bevonni tagjait.
 9. Úgy bánj a tagdíjjal, hogy a tagok, akik befizették azt meg legyenek róla győződve, minden fillér az ő javukat szolgálja.
 10. Légy következetes! Óhatatlanul olyan helyzetbe fogsz kerülni, hogy emberekkel kapcsolatos döntéseket kell hoznod. Különösen az elosztás igazságosságát nehéz megteremteni. Ha teheted, alkoss minél részletesebb szabályokat (például a segély osztására), ez könnyíti a dolgod, de a kezed is kötöttebb lesz. Vigyázat, te nem hivatalnok vagy, hanem tisztségviselő!
 11. Példát kell mutatnod! Ha akarod, ha nem, azzal hogy elvállaltad és elnyerted a tisztséget példaként szolgálsz környezeted számára. Ha túlságosan távol esik viselkedési gyakorlatod az elvárásoktól, választóid és partnereid haragját is magadra vonod.
 12. Tiszteld partnereidet! A vállalat vezetését nem te választod, ezért el kell fogadnod Őket olyannak, amilyenek! Különben is, olyan biztos vagy benne, hogy az Ő helyükben te másként látnád a dolgokat? A rád bízott ügyre koncentrálj és ne a partnereid minősítésével légy elfoglalva!
 13. Ha sikerült kivívnod a társaid és partnereid tiszteletét, ne feledkezz meg arról, hogyan jutottál hozzá és kiknek az érdekében szabad felhasználnod, mert amilyen nehéz megszerezni, olyan könnyű elveszíteni!
- +1. Ne keress hálát a munkádban! Ha várod, és elmarad, letör, ha nem számítasz rá és megkapod, mindennél jobban fog esni. Legtöbbször a hálával csak az újválasztásodkor találkozol. Sok sikert hozzá!

A döntés felelőssége

Tény, hogy a magyar munkaerő ma még alulértékelt. Választhatsz! Hajtasz egész nap, megteszel mindent, amit a „*mindenható*” munkáltatód csak kíván. Aztán este kimerülten elpanaszolod gondjaidat életed párjának, barátodnak, vagy bárkinek, aki hajlandó meghallgatni, hiszen valószínűleg ő sincs jobb helyzetben. Így „*sírtok*” egymás vállán, szidva a körülményeket, vagy elhatározzátok magatokat, és éltek lehetőségeitekkel?

Tudom, nehéz döntés, de legalább mérlegetlj, hiszen Te is csak egyszer élsz. A végelszámolásnál magadnak is tartozol annyival, hogy elmondhasd: „*Legalább megpróbáltam*”.

Lezárva: 2001. június 4.