

VITAANYAG

a szakszervezetek együttműködésének erősítéséről

Az elmúlt egy évben alapvetően megváltozott a szakszervezetek helyzete, amely új kihívások elé állítja az egész mozgalmat. Az új kihívásokhoz akkor lehet igazodni, ha a szakszervezetek képesek lesznek az eddigiéknél nagyobb alkalmazkodóképességet és együttműködési hajlandóságot felmutatni. Annak érdekében, hogy megfelelő célokat, alternatív lehetőségeket lehessen felvázolni, érdemes egy reális helyzetértékelést végezni a megváltozott politikai klímáról.

Új szabályok az érdekegyeztetés világában

Az új kormányzat alapvetően átírta az eddigi demokratikus játékszabályokat, és ennek egyik eleme, hogy a teljes érdekegyeztetési rendszert lerombolva, egy hozzá hű konzultációs mechanizmust épít(ett) fel. Előbb szervezetszociológiailag, majd jogilag is elkezdődött az országos érdekegyeztetés rendszerének a leépítése, illetve az Ágazati Párbeszéd Bizottságok szerepének csökkentése. Folyamatosan olyan javaslatok születnek, amelyek az eddigi tripartit irányítási, ellenőrzési rendszert (például Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete) felszámolják. Kétoldalú tárgyalások sem működnek az egyes ágazati törvények kapcsán. Azaz a kormány nem ad teret arra, hogy tárgyalóasztal mellett elmondhassák a véleményüket a munkavállalói, vagy akár a munkaadói érdekképviseltek.

A másik módszer, amit előszeretettel alkalmaz a kormányzat, a szereplők lejáratása, a konfliktusok szétválasztása. Annak érdekében, hogy a közvélemény előtt ne álljon össze az elégedetlenség, igyekeznek az egyes konfliktusokat különválasztani, és egyben a szereplőket hiteltelenné tenni. Azt a politikai kényszert ismerte fel a kormány, hogy amennyiben nem tudja az egyes ügyekben demonstrálókat politikai szempontból térben és időben elkülöníteni, akkor a közvélemény előtt az egész egy általános elégedetlenségévé nőheti ki magát. Ez pedig elmosza a határokat az egyes csoportok követelése között, és a kormánnyal szembeni általános kritikaként jelenik meg a médiatérben, amely már politikailag kevésbé kezelhető. Ezért minden fronton (kormánypártokhoz közelálló médiumok, kutatóintézetek, elemzők, meghatározó

értelmiségiék) azt sulykolják, hogy „ez az ügy csak a rendőröké, akik eddig is igaztalanul kaptak nyugdíjkezdvezményt”, „ez az ügy a tanároké, akik olyan dolgok ellen tüntetnek, amik még csak tervek”. Ennek a politikai taktikának szerves eleme, hogy azokat, akik a kritikát megfogalmazókat képviselik hitelteleníteni kell. Ebben a legegyszerűbb eszköz, ha politikai célokkal vádolják meg az illetőt, míg a durvább fajtája, ha bűncselekmény(ek) gyanújába keverik. Azaz a közvéleményben azt erősítik, hogy „nem lehet igaza, hiszen vaj van a fején...”.

A harmadik hatalmi módszer az „ékverés”, az érdekképviseleti szereplők közé. Azaz, nem engedni, hogy minden erőforrásukat a kormánnyal szembeni küzdelemre fordítsák, hanem egymás közötti problémákat is kezelniük kell. A munkaadói oldalon ennek egyik eleme a kamarák szerepének megemlése, ezáltal az eddigi együttműködési rendszer egy új szereplővel való felborítása. A szakszervezeti oldalon a cél láthatólag a hat konföderáció közötti együttműködés kontrollálása, belső viszályok médiában való felerősítése.

A kormány által 2011. június 21-én elfogadott Magyar Munka Terv elég éles további átalakításokról beszél az érdekegyeztetés rendszerében, illetve a munkavállalói érdekképviseletek kapcsán. A vitairat azt mondja ki, hogy „az üzemi tanácsok, illetve a – döntően még mindig a munkahelyeken működő – szakszervezetek funkciójának, jogosítványainak hazai megoldása a gyakorlatban kudarcot vallott. Ezért célszerű, hogy a munkavállalók foglalkoztatását is érintő munkáltatói döntésekbe való beleszólás joga (participáció) az üzemi tanácsok kompetenciája legyen. A jelenlegi széttagolt rendszert meghaladva az üzemi tanács hatáskörébe indokolt vonni a munkavédelmi és a munkavállalók felügyelő bizottsági képviseletét is.

A szakszervezetek ezzel szemben tagjaik érdekképviseletét lássák el, s e funkcióval összeférhetetlenek a munkáltató működését érintő döntésekben való közreműködésük és a kifogások benyújtásának joga. Az egyenlő bánásmód követelményének részletes jogi szabályozása feleslegessé teszi a szakszervezeti tisztségviselőket megillető, a hatályos szabályozás szerinti védelmi szintet.”

Azaz a kormányzati szándék az, hogy elérje a szakszervezetek kiszorítását a munkahelyekről, ezzel együtt a kisebb érdekérvényesítési képességű üzemi tanácsok primátusának megteremtését. A lépés második eleme, hogy csökkenti a szakszervezeti tisztségviselők egzisztenciális védelmét, így személyi alapon kezdi el ellehetetleníteni a szakszervezetek működését.

Milyen taktikát kell követni?

Az új szabályok, új működést követelnek meg. Normál módon az érdekképviselői szervek egy kooperációra berendezkedett mechanizmusban éltek, ahol a kormányzatnak alapvetően a megegyezés, vagy a konfliktusok intenzitásának és számának csökkentése volt a cél. Ebből következően intézményesített egyeztetési formák voltak, ahol valóban lehetett a konfliktus erősségétől függően a fokozatokkal (sztrájkbizottság, demonstráció, sztrájk, stb.) „játszani”, és az ellentétes álláspontokat ütköztetni. A mostani rendszerben a kormány nem akar megegyezni a szakszervezetekkel, és emiatt nem is tárgyal velük. Azaz a hagyományos partneri felfogást fel kell cserélni mással.

A kormánynak nem érdeke, hogy akár apró sikereket, egyezségeket is felmutasson a szakszervezetekkel. Ez a mentalitás abból fakad, hogy középtávon a szakszervezeti tagság belefárad abba, hogy úgy sem lehet semmilyen eredményt elérni a kormánnyal szemben, akkor meg minek próbálkozzunk. Ehhez jó táptalajt ad, hogy megosztott a szakszervezeti mozgalom, alacsony, illetve szétagolt a szervezettség, és legfőképpen egzisztenciális félelem miatt passzív a tagság. Azaz nem fél attól a hatalom, hogy utcai tüntetések, sztrájkok megbéníthatják az országot, és ezáltal tárgyalóasztalhoz kényszerítik őket.

A vitaanyag első részében említett kormányzati módszereket külön-külön lehet kezelni, és ezáltal a közvélemény előtt hatástalanná tenni, de együtt az új szabályrendszerben a hagyományos védekezési mechanizmusoknak nincsen hatása. Az látszik az elmúlt egy év tapasztalataiból, hogy konfliktuskereső magatartásra, csak

konfliktusfelvállaló magatartással szabad válaszolni. Ehhez pedig új védekezési mechanizmusokat kell kiépíteni, illetve erőt kell demonstrálni.

Álláspontunk szerint az új védekezési mechanizmushoz három dologra van szükség:

1. Jó szakmai válaszok, új kezdeményezések: olyan képességeket kell kifejlesztenie a szakszervezeti mozgalomnak, amely akár a kormányzati apparátussal hasonló színvonalú szakpolitikai munkát eredményez. Képesnek kell arra lenni, hogy minden kormányzati aktivitást megfelelően tudjanak értékelni, álláspontot kialakítani, és legfőképpen kezdeményezéssel élni. Alapvetően szakítani kell azzal a magatartással, hogy a lassú belső egyeztetési mechanizmusok miatt a kormányzat a gyorsaságával képes úgy ügyeket végigvinni, hogy arra érdemi álláspont nem tud kialakulni a munkavállalók részéről. Sőt egyes ügyekben kezdeményezőnek, ügygazdának kell lennie a szakszervezeteknek, ezzel mutatva a tagság és a széles közvélemény előtt, hogy nem csak nemet tudnak mondani a kormányzat javaslataira, hanem kezdeményezni is tudnak.
2. Megfelelő médiatér: a kormányzat által mesterségesen szűkített médiatérnek velejárója, hogy képesek kontrollálni a kormányzattal szemben megjelenő kritikákat. Azáltal, hogy a közszolgálati médiumok felett is erős politikai befolyást építettek ki, képesek elérni, hogy a szakszervezeti megszólalások kizárólag a baloldalhoz köthető médiumokban jöhessenek le. Ezáltal egyben megcímkezik a megszólalásokat, és nem annak tartalmát, hanem vélt pártállását hangsúlyozzák majd ki. Emiatt nagyon fontos, hogy a szétszórva meglévő médiakapcsolatok, megszólalási lehetőségek összerendezésre kerüljenek. Ezenkívül módszeresen nyitni kell az új kommunikációs csatornák felé, és direkt módon megszólítani az embereket.
3. Humán erőforrás koncentrálása: a szakszervezetek esetén a humán erőforrás koncentrálása alatt nem a klasszikus jelentését értjük a fogalomnak, hanem az aktív, mozgatható tagságra gondolunk. Amennyiben a tárgyalóasztal melletti egyeztetés nem eredményes, nem lehetséges (ez a kormányzati ciklus hátralévő idejében biztosan így lesz), akkor képesnek kell arra lenni, hogy erőt mutasson

fel az érdekképviselő. Képesnek kell lenni arra, hogy a kormányzat elhiggye, akár az utcáról is tárgyalóasztalhoz kényszerítheti őket. Ehhez pedig egy országos sztrájk lehetőségének reálisnak kell lennie, vagy legalábbis reálisnak kell láttatni.

A fentiekben vázolt három szempont együtt azt mutatja, hogy a mostani szétagolt szakszervezeti rendszer helyett egy minőségében és felfogásában új struktúrára van szükség.

Laza együttműködéstől a szervezeti összeolvadásig

Jelenleg hat szakszervezeti konföderáció van, amelyik lényegében átfogja a teljes szakszervezeti mozgalmat. Ezek között felépítésben, céljaikban, a politikához fűződő viszonyban jelentős eltérések vannak. Ugyanakkor a tagszervezeteik ágazati logikán gyakran átfedik egymást, és azonos kérdések mozgatják őket. A hat konföderáció abban az esetben reális működési modell lehetne, ha önmagukban képesek lennének kellő hatékonysággal fellépni, erőt demonstrálni. Ugyanakkor az elmúlt évek azt mutatták, hogy a közös célok kijelölése sem lehetséges, emiatt a közös fellépés egyes konkrét ügyek mentén, szinte lehetetlen. Azaz változtatni kell a szétagolt rendszeren, és olyan új modellt kell felépíteni, amely által képesek lesznek a munkavállalói képviselők megjelenni a kormány politikájával szemben.

Ennek az új modellnek három lehetséges alternatívája van:

- laza, konkrét ügyek mentén szerveződő együttműködés: lényegében a négy konföderáció között (az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ), az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT), a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) és a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEFE)) az utóbbi időben már megfigyelhető az országos ügyekben egy ilyen szándék. A közösen kiadott nyilatkozatok, akciónap, sajtótájékoztatók azt demonstrálják a közvélemény fele, hogy hajlandóak a szakszervezetek együttesen is a fellépésre. Ugyanakkor egy ilyen modell esetleges, nehezen tervezhető, hogy hogyan lehet kialakítani a közös fellépés kereteit. A konkrét

döntési szintek hiánya miatt valójában könnyen széteshet ez az együttműködés, és ismét a különutas politika kerül előtérbe.

- közös ernyőszervezet létrehozása: szervezeti integráció nélkül, reálisan nézve a négy szakszervezeti konföderáció létrehoz egy új, önálló jogi személyiséggel rendelkező szervezetet. Ez az ernyőszervezet látja el országos ügyekben a konföderációkhoz tartozó munkavállalók érdekképviseletét, kezdeményez tárgyalásokat a kormánnyal, vagy hirdet demonstrációkat. Ennek az együttműködésnek a sikeressége két dologtól függ. Egyrészt a közvélemény, és a média felé is úgy jelenjen meg, mint a korábban négy szakszervezeti konföderáció helyett létrejövő szervezet, amely nagyobb erőt, színvonalasabb szakmai munkát tud felmutatni. A siker másik kulcsa, hogy erőforrásokat kell biztosítani ennek a szervezetnek (médiához való hozzáférés, szakmai, humánerőforrás).

Ez a modell a későbbiekben továbbfejleszthető, és akár ágazati szakszervezetek közötti együttműködés is erősíthető lesz, egységes fellépést lehet ezáltal elérni.

- teljes integráció: a harmadik lehetőség, ha a konföderációk szervezetenként összeolvannak, és egy új „szuperkonföderációt” hoznak létre. Egy ilyennek a lebonyolítása hosszadalmasabb folyamat, és annyi konfliktus felnyitásával jár, hogy jelenleg nem látszik valódi alternatívának. Hosszabb távon feltehetőleg nem szabad ezt a lehetőséget elvetni, de ehhez bizonyítania kell a rendszernek, hogy együttműködéssel hatékonyabb eredményeket lehet elérni.

Javaslat helyett...

A vitairatban bemutatott tények és szempontok azt mutatják, hogy a magyar szakszervezeti mozgalom döntő ponthoz érkezett. Talán rekordgyorsasággal ki kell alakítania a túlélés taktikáját, és a kormánnyal szemben egy erős, hatékony érdekképviselet felépítésére kell vállalkoznia. A kormányzati lépések leszűkítették a mozgásteret, és lényegében egy utat kínálnak a szakszervezeteknek, ez az eddiginél magasabb szintű együttműködés kialakítása a konföderációk között.

Ennek az együttműködésnek a szereplői, illetve mélysége fontos, de nem egyedüli eleme az erről szóló döntésnek. Reálisan mérlegelni kell, hogy ez év végéig milyen fokú átalakítás hajtható végre úgy, hogy a személyi és szervezetek közötti konfliktusok egy percig se veszélyeztessék az érdekképviseleti rendszer működését. Ebből következően tehát azt kell felmérni, hogy mely konföderációkban van erős fogadókészség a jelenleginél intenzívebb együttműködésre, és ennek kapcsán mi az a szervezeti minimum, amely mindenkinek az érdekeit kielégíti.

Budapest, 2011. június 23.