

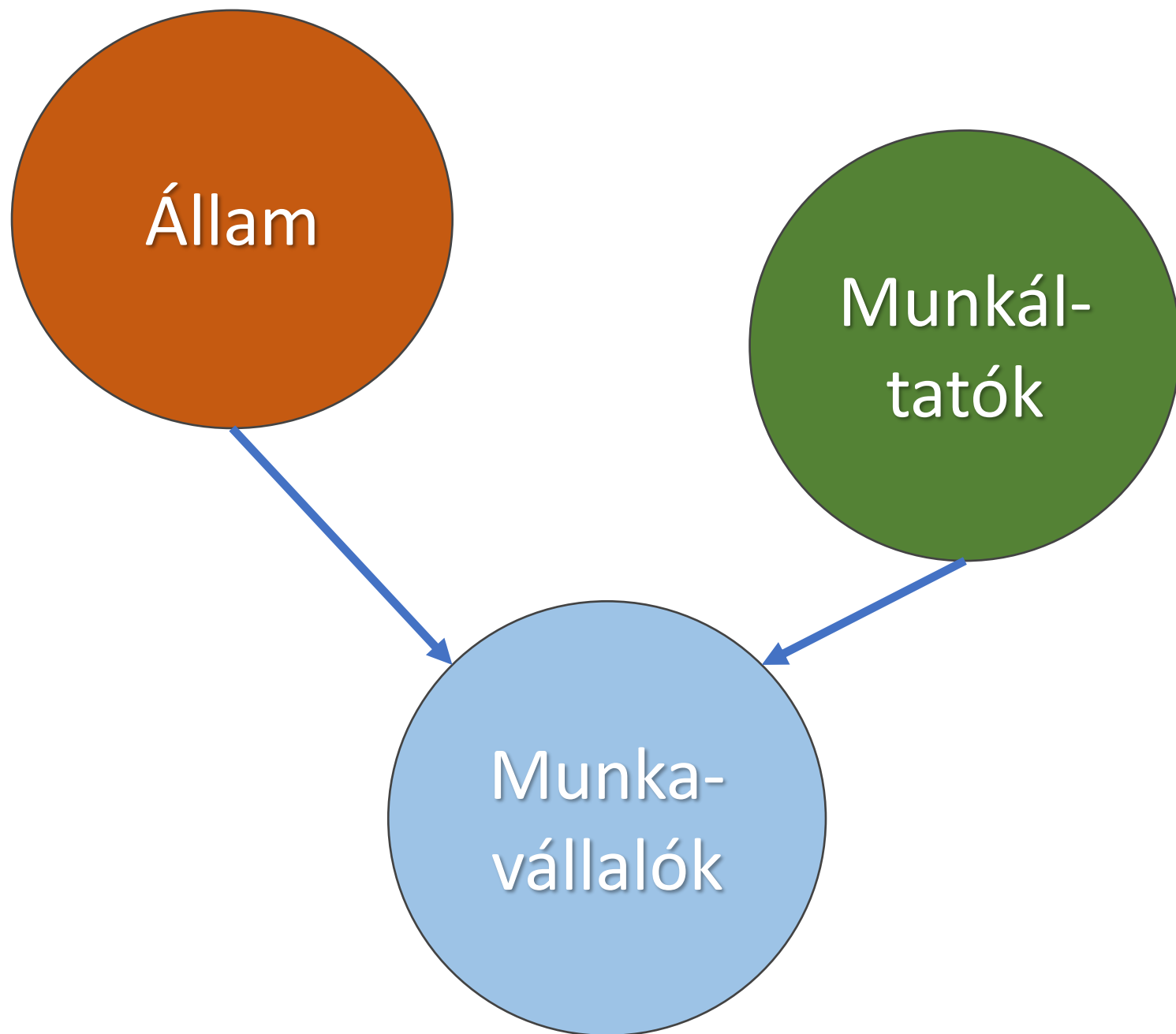
Rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeinek megteremtése munkavállalói oldalról

KARÁCSONY SZILÁRD
SZAKSZERVEZETI AKTIVISTA

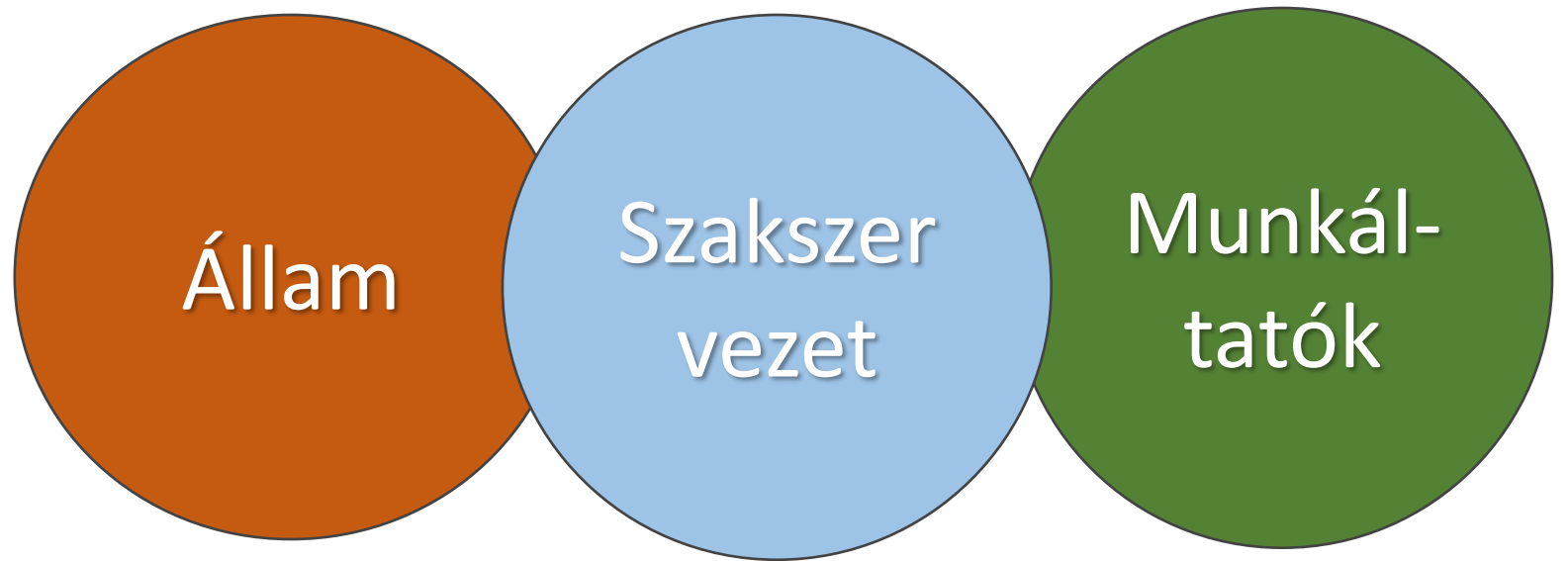
Mit értünk rendezett munkaügyi kapcsolatokon?

- Ideális állapot esetén a munkavállalók, a munkáltatók és az állam a fejlődés érdekében **egyenrangú partnerekként** megállapodásokat kötnek.
- Ezzel elkerülik a munkaügyi konfliktusokat, és minden érdekelt fél szempontjait figyelembe véve olyan megoldásokat dolgoznak ki, aminek eredményeként a **társadalom minden tagja egyenlő eséllyel fejlődhet.**

A munkavállalók
önmagukban
alávetettek az
államnak és a
munkáltatóknak.



A rendezett
munkaügyi
kapcsolatok
létrejöttéhez
össze kell
fogni!



Melyik feltétel hiányzik?

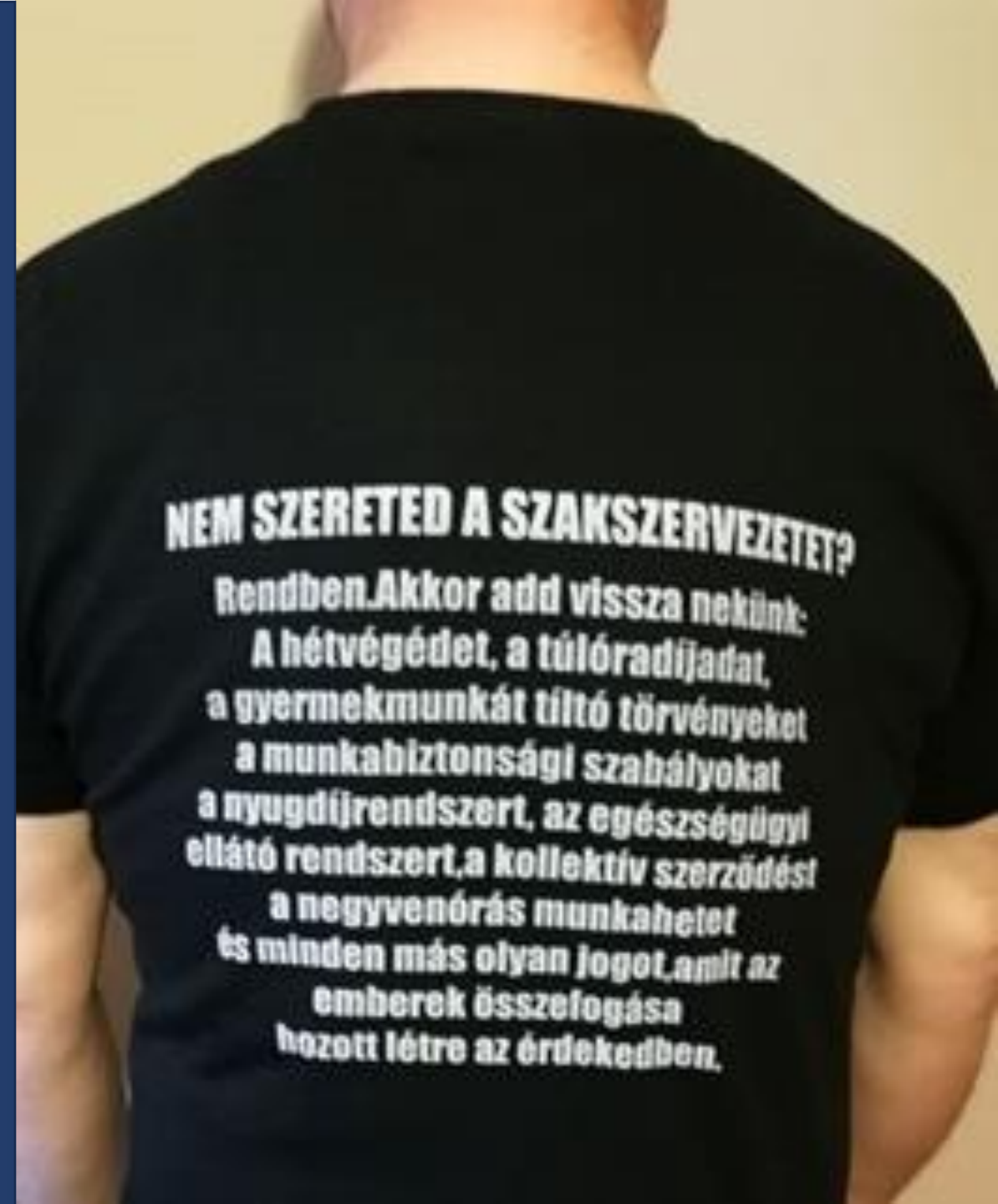
A szerződésképes szakszervezetek

- Az állam adott, de szakszervezetek nélkül is működik.
- A munkáltatók adottak, de szakszervezet nélkül is működnek.
- Egyedül a munkavállalóknak hiányzik a rendezett munkaügyi kapcsolatok.
- Egyénként a munkavállalók nem képesek megteremteni a rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeit, ezért felismerték, hogy össze kell fogniuk és szervezett képviselőket kell létrehozniuk.

Szakszervezetek kialakulása Magyarországon

- Magyarországon az európai munkásmozgalmakkal egyidőben jöttek létre a szociáldemokrata szakszervezetek.
- A korai szervezeteknek a változások eléréséhez semmilyen erőforrásuk sem volt, kivéve a tagok lelkesedését és aktivitását.
- A szakszervezetek a **szervező modell** szerint működtek, azaz jogok hiányában a tagok aktivitásával értek el eredményeket, például a szakszervezetek működésének engedélyezését.
- A szervező modell időszaka 1948-ig tartott.

Szervező szakszervezetek eredményei



~~Mit ad a szakszervezet?~~

SZOT
1948-1990



Szolgáltató szakszervezet kérdése

1989 után
beköszöntött a
szakszervezeti
pluralizmus
kora



Nagy árat
fizettünk!

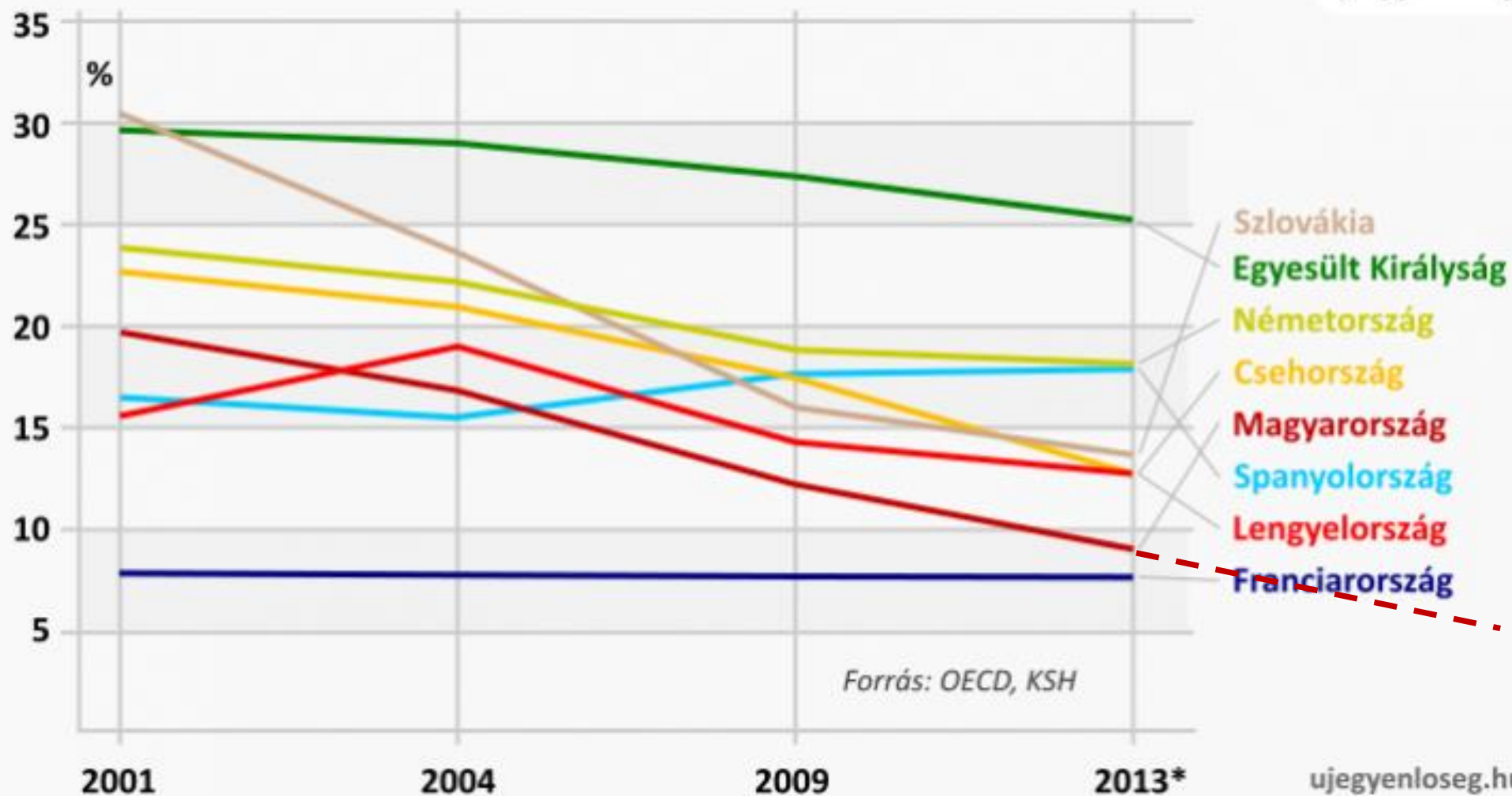
Megosztottság =
versengő szakszervezetek =
szolgáltató modell

- A tagdíjak jelentős részét még mindig szolgáltatásokra költjük.
- Feléltük a vagyont.
- Megszűnt a kutatás és a képzés.
- Elfogytak a tagok.
- Csökkent a szakszervezetek befolyása.

Hol tartunk most?

A szakszervezeti szervezettség mértéke

Új Egyenlőség 



Ahhoz, hogy
megteremtsük
a rendezett
munkaügyi
kapcsolatok
feltételeit,
valamin
változtatni
kell!

Nem elég jobban,



MÁST kell csinálni!

A szakszervezeteket
a változtatás igénye
hozta létre!

A munkavállalók változtatni akartak

- a béreken,
- a munkaidőn,
- a munkakörülményeken,
- a kiszolgáltatottságon,
- az életminőségen,
- az emberi jogokon.

Mit tudunk magunknak közösen elérni?

Vissza kell
térni a
szervező
modellhez



A versenynek
véget kell
vetni!

Nem azt jelenti,
hogy egyesülniük
kell a
szakszervezeteknek,
hanem azt, hogy
szorosan együtt kell
működniük.



Az együttműködés legfontosabb területei

Kutatás



Képzés



Mitől válik
szerződésképessé
egy szakszervezet?

1. Magas szervezettség

2. Demokratikus működés

3. Szakértelem

4. Nyomásgyakorló képesség

5. Függetlenség



1. Szervezettség

- Tévedés, hogy a törvényileg a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges taglétszám (10%) meglétét jelenti.
- El kell érni, hogy az érintett munkavállalók többsége fogjon össze és aktívan vegyen részt a szakszervezet működésében.
- Kisebbséget képviselő szakszervezet azt jelenti a munkáltató számára, hogy a többség elégedett.
- A jól szervezett szakszervezetek megkerülhetetlen tényezővé válnak.

Potyautas vagy potyázó?

**Ellenszer: Tudatossá kell tenni a
meglévő tagokat és összetartó
közösséget kell építeni!**

- **Potyautas:**
 - Nem ismerjük.
 - Nem fizet.
 - Mégis eléri célját.
 - Azt is mondhatjuk rá, hogy ügyes.
 - Majdnem pozitív figura, de legalábbis közömbös.
- **Potyázó:**
 - Ismerjük, a munkatársunk.
 - Nem fizet.
 - El akarja érni a célját, de miatta mi sem fogjuk.
 - A baj az, ha közömbösek vagyunk iránta.
 - Mi fizetünk helyette!

2. Demokratikus működés

Miről döntenek ma a tagok?

- Magas szervezettség alapja a demokratikus működés, mert csak olyan közösséghez csatlakoznak szívesen a munkavállalók, ahol azt érzik, hogy van beleszólásuk az őket érintő döntésekbe.
- A demokratikus működés alapjait, azon belül a tagok jogait és a kötelességeit a szakszervezet alapszabálya tartalmazza.
- Egy közösségen belül minden tag akkor érezheti magát egyenrangúnak, ha BELESZÓLÁSA van a célok kialakításába.
- Ha nincs elég beleszólása a tagoknak, akkor DIKTATÓRIKUSNAK érzik a szakszervezetet, az alávetettségből mindenki menekül.



3. Szakértelem

- A munkáltatók speciális szakembereket foglalkoztatnak azért, hogy a számukra legelőnyösebb szerződést kössék a partnereikkel, köztük a munkavállalókat képviselő szakszervezetekkel.
- Megfelelő szakértelem nélkül a legszervezettebb szakszervezet sem szerződésképes.
- Ahhoz, hogy a munkáltatóval egyenrangú partnerként tudjunk tárgyalni, a szakszervezet oldalán legalább olyan jó szakértőkre van szükség, mint amelyeneket a másik oldal fel tud sorakoztatni.



4. Nyomásgyakorló képesség

- Miért kell egy szakszervezetnek képesnek lennie a nyomásgyakorlásra? Mert a munkáltatók, — és ez történelmi tapasztalat — igenis nyomást gyakorolnak.
- Elbocsátásokkal fenyegetnek, bércsökkentést helyeznek kilátásba, sőt néha ennél is drasztikusabban szokták megfenyegetni a munkavállalókat, illetve konkrét lépéseket tesznek.
- A szakszervezetek által kezdeményezett nyomásgyakorló akciók — kivétel nélkül — arra irányulnak, hogy a munkáltatói oldalt rákényszerítsék az érdemi tárgyalásokra.
- Csak akkor lesz sikeres egy nyomásgyakorló akció, ha arról azok döntenek, akik végre fogják hajtani és ismerik működésének részleteit.



5. Függetlenség

- Ez az a tényező, amelyet a legkevésbé kell magyarázni, hiszen bármilyen függőség a munkáltatótól alávetettséghez, az egyenrangúság elvesztéséhez vezet. Ez pedig a szerződésképeség megteremtését és fenntartását ellehetetlenítő tényező.
- Minden szakszervezetnek törekednie kell arra, hogy a tagdíjakból és egyéb bevételekből képes legyen saját költségeit fedezni (szakértelem, sztrájkalap, közösségi célok, szolgáltatások stb.).
- Ellenkező esetben a lefolytatandó alkuk során ledolgozhatatlan hátránnyal indul.
- A munkáltatók jóindulatából működő szakszervezetek képtelenek a hivatásuknak eleget tenni.
- A függetlenség biztosításának másik feltétele, hogy a szakszervezet vezetői fedhetetlenek legyenek, azaz ne legyenek zsarolhatók.

Összefogás = lehetőség

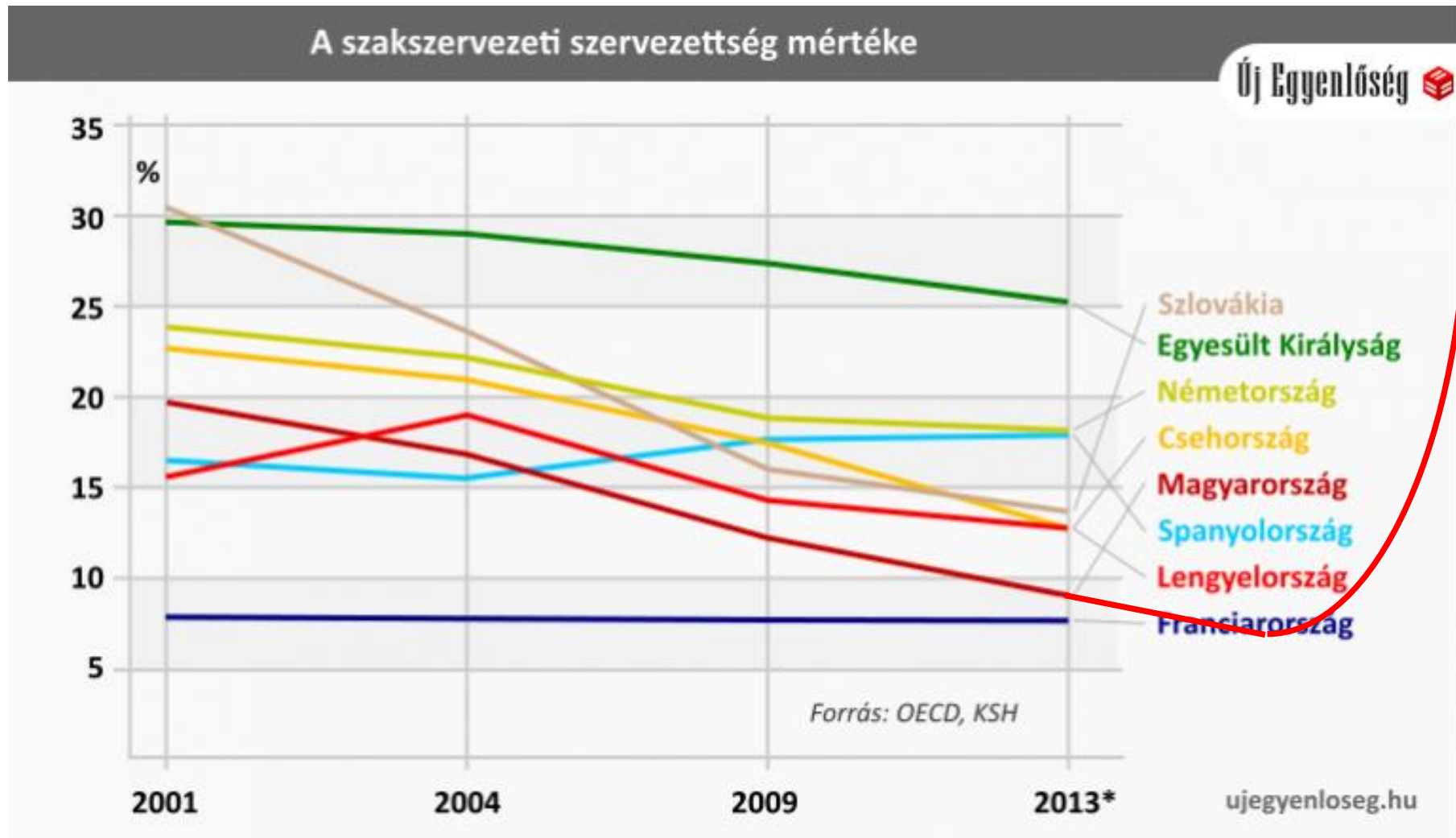
A szakszervezet
eszköz a
céljaink
eléréséhez



Következtetés

Minden munkából élőknek egyéni gazdasági és szociális érdeke, hogy szakszervezeti tag legyen!

A rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeinek
megteremtése érdekében merjünk változtatni!



Legyen ismét trendi szakszervezeti tagnak lenni!

A könyv a
borítóra
kattintva
megrendelhető
a napvilág
kiadó
webshopjában.



Köszönöm a figyelmet!