



Fókuszban: Kecskemét

Munkafeltételek
a dél-alföldi
autóiparban

Fókuszban: Kecskemét.

Munkakörülmények a kecskeméti autóiparban.

Tartalom

Spieglné Balogh Livia Bevezető	1
Kérdések!	
Meszmann T. Tibor Kívülről szép belülről “mérgezett”? Munkafeltételek a kecskeméti autóiparban	3
Van-e Nőknek helye az autóiparban? Interjú Kovács Anikóval (Czerván Andrea)	18
Munkahelyi egészségügyi ártalmak, megbetegedések, rossz gyakorlatok	23
Válaszok?	
A munkavédelmi tudatlanság, információhiány és a tanult tehetetlenség csapdája. Interjú Kovács Lászlóval	26
Munkavédelmi érdekképviselő: tudásalapú társadalmi munka a dolgozói biztonság és egészség szolgálatában. Interjú Győrfi Gáborral	30
Szakszervezetet a kezdetektől kell építeni! Interjú Bere Ferencsel	34
Bemutatkozik egy újonnan alakult alapszervezet. Interjú Nagy Bélával	38
Támasz és érdekvédelem. Interjú Szlávik Isvánna és Besenyi Kittivel	39
Miből lesz a szakszervezet? Képzés, kiállítás, közösség!	44
Rácz Ferenc Közös cél, hosszú táv	46
Meszmann T. Tibor Mi jön a munkaerőhiány után?	48
Heiko Maßfeller, Varga Marika Szakszervezetek 4.0	53
Vasas útravaló	56

Kedves Olvasók!

Spieglné Balogh Livia
Vasas Szakszervezeti Szövetség,
alelnök



Örömünkre szolgál, hogy a gondozásunkban egy újabb kiadvány kerül önök elé, ezúttal a dél-alföldi autóipar munkakörülményeiről, a szakszervezet jelentőségéről, szerepéről, a munkaügyi kapcsolatokról.

A Vasas Szakszervezeti Szövetség a versenyszférában működő közel 200 vállalkozásnál rendelkezik tagokkal. Ma is a legnagyobb ágazati szakszervezetnek mondhatja magát a gép- és járműgyártás, az elektronikai ipar és a kohászat-öntészet területén. A Magyarországon működő multinacionális vállalkozások számának évről évre történő növekedése magával hozza az új alapszervezetek megalakításának igényét a munkavállalók részéről. Egyre többen ébrednek öntudatra és – köszönhetően a Vasas elmúlt időszakban való aktív szerepvállalásának – látják be, hogy az egyéni érdek érvényesítése helyett a kollektív érdekvédelem, a közösség ereje nyújt számukra nagyobb biztonságot. Az összefogás igényét erősíti, hogy a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalók képviselőjének egyetlen lehetősége a szakszervezet.

Ágazati szakszervezetként a Vasas hét régióban működtet irodát, szakértői csapattal dolgozik, nemcsak a munkahelyi szervezetek tisztségviselőinek munkáját támogatja pénzügyi szak tudással és magas szinten kidolgozott képzési programmal, hanem minden tagja számára munkajogi jogvédelmet is nyújt. Hazai kapcsolattrendszerén és konföderációs tagságán túl kiterjedt nemzetközi partnerséget ápol nemcsak európai, hanem világszinten jelen lévő szakszervezeti szövetségekkel, ezáltal is befolyásolva az európai szociális párbe-

szédet. A német IG Metall-lal közösen működteti a transznacionális partnerségi irodáit Győrben és Kecskeméten, ezek keretében oktatási és tanácsadási tevékenységet valósít meg.

A Vasas elősegíti az erős munkahelyi alapszervezetek létrejöttét, szervezeteinek hálózatát, tisztában van vele, hogy felkészült tisztségviselők képesek igazán kiállni a tagok és munkavállalók jogaiért, befolyásolni a munkakörülményeket, kollektív szerződés kötését kezdeményezni, bértárgyalást folytatni, a cégvezetés egyenrangú partnerévé válni.

Alapvető érdeke a meglévő munkahelyek védelme, a foglalkoztatás biztonságának erősítése.

A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése érdekében több munkáltatói szövetséggel együttműködve való sít(ott) meg projekteket a fém-, fémfeldolgozási termékek gyártása, valamint a közúti- és egyéb jármű gyártása ágazatokban. Célja a munkavállalók és a munkáltatók munkavédelmi tudatosságának növelése. Kutatásokkal, ágazatspecifikus útmutatókkal, e-learninggel, workshopokon és konferenciákon hívja fel a figyelmet a munkahelyi leterheltség rövid, közép és hosszú távú hatásainak kockázataira, az ágazatban jelen lévő veszélyekre és megbetegedésekre. Online tanácsadói tevékenységgel kínál válaszokat tagjainak annak érdekében, hogy a munkavégzés során elkerülhetők legyenek a balesetek, illetve az egyén egészsége és életminősége megóvásra kerüljön. Bizony sokszor előfordul, hogy a munkavállalót önmagától is meg kell védeni, amikor rövid távon „kizsigereli” magát, vállalva a napi

munkaidején felüli rendszeres többletmunkát.

A negyedik ipari forradalom hazánkban magával hozza a munkajogi szabályok lerontását. Ebben a környezetben kell a Vasasnak kézzel fogható eredményeket elérnie az általa képviselt munkavállalók részére, az ő bevonásukkal. A digitalizáció, globalizáció kihívásai is arra ösztönöznek minket, ágazatként működő munkavállalói érdekvédőket, hogy nyissunk, megszólítsuk és képviselőket biztosítsunk az ún. „platform”-munkavállalóknak is.





Kívülről szép belülről „mérgezett”?

Munkafeltételek a kecskeméti autóiparban. Munkaerőhiány, fluktuáció és azok hatásai és kölcsönhatásai

Meszmann T. Tibor



„egy hatalmas veszteség van, ami a céget is érinti, hogy elment ennyi ember, hogy nem tudott egy életútmodellt felmutatni, egy igazságos modellt. Most látjuk, hogy rengeteg sérelem van. (...) Igazából a kérdés az, hogy – ha még menthető a helyzet – akkor hogyan lehet ezeket az embereket mégis elismerni? (Sz. I.)

„Jó, persze, a pénzzel is baj van, de az embereknek nem csak a pénzzel van bajuk, sőt, inkább nem a pénzzel van bajuk. Hanem azzal, hogy tényleg számok vagyunk, nem emberek.” (Cs. I.)

Ha kérdeztük volna, tíz éve még azt hallhattuk a helyiektől, hogy a Dél-Alföld, és ezen belül Bács-Kiskun megye, Kecskemét sem épp az autóiparról híres. Ma azonban a magyarországi autóipar egyik fellegrárának számít. Nem csak a mostani, modern, 4.0-s technológiával működő üzemek a szembe-szőköek, hanem további termelésbeli változások, lélegzetelállító bővülések, új kapacitások is tervben lehetnek. Ezekhez ráadásul komoly infrastrukturális, például úthálózati fejlesztések párosulnak. Így a Dél-Magyarországi Közlekedési Központ a kecskeméti központú autóiparba átlagosan 60 kilométeres rádiuszból szállítja a dolgozókat legalább 44 településről, de vasúti fejlesztések is megvalósulnak a jövőben. Habár több nagyobb autóipari vagy autóipari beszállító cég a korábbi évtizedekben is jelen volt a városban és környékén, a hirtelen növekedés elsősorban egy autóipari csúcstermelő (OEM) cég – a Mercedes-Benz leányvállalatának, a Mercedes-Benz Manufacturing Hungary Kft. (MBMH Kft.) megjelenésének és termelésének köszönhető.

A magyar hatóságok még az úgynevezett világgazdasági válság alatt is jelentős regionális támogatásban részesítették a MBMH Kft.-t, így megkönnyítve a

kapacitások létrehozását.¹ Ha figyelembe vesszük Kecskemét történetét, talán ez az autóipari fordulat sem teljesen meglepő. A város története, hírneve váratlan fordulatokban gazdag. Ciklikus megpróbáltatásokkal teli fejlődése gazdaságtörténetileg és várostervezésileg is nem csak felvillanyzó, hanem a szélesebb társadalomnak is irányadó. Gondoljunk csak a szokatlan mezővárosi jelleg rögzülésére a XIV. században, a termelők autonómiáját biztosító gazdasági tevékenységre, az állattenyésztésre a török hódoltság idején, majd később a bajból is előnyt csiszoló „aranyhomokra”, de akár a sikeresen áttelepülő iparosításra is az 1970-es években.² Gazdag történetéből adódóan Kecskemét szimbóluma lehet a megpróbáltatásokra kemény munkával válaszoló alkalmazkodás, a kreativitás – de a társadalmi összefogás is.

1 Európai Bizottság, Brüsszel, 2009. 7. 13. C(2009)5533 végleges. Tárgy: N 671/2008. sz. állami támogatás – Magyarország LIP – Támogatás a Mercedes-Benz Manufacturing Hungary Korlátolt Felelősségű Társaság részére http://ec.europa.eu/competition/state_aid/cases/229017/229017_1037213_93_2.pdf Utoljára látogatva: 2019.05.10.

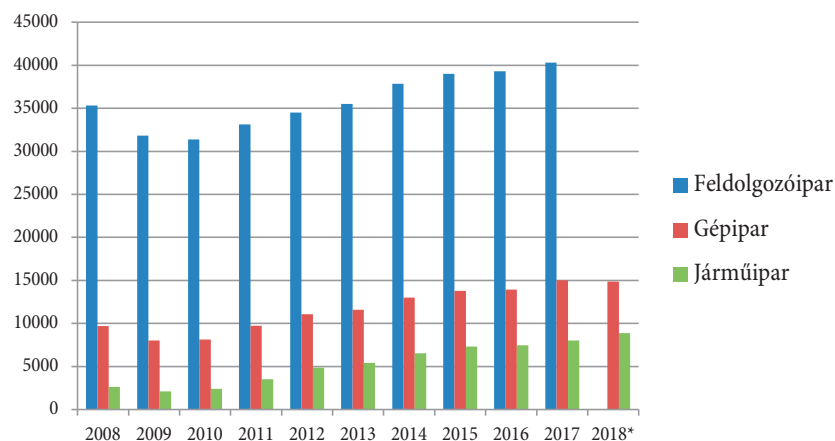
2 Király László György: *Ciklusok Kecskemét társadalmi-gazdasági fejlődésében*. Magyar Tudományos Akadémia, Budapest), Szociológiai Kutatóintézet, 1987.

A járműipar súlyának erősödésével 2010 óta a kecskeméti munka világa is megváltozott. 2011 első negyedévében a megyei, országossal szinte egybeeső munkanélküliségi ráta 11.7 százalékpontos értéken tetőzött³ majd 2016-tól kezdődően akut munkaerőhiány alakult ki. De mit is jelent, minek köszönhető ez a mély változás és a járműipari áttérés sikere? Milyen kihívások, megpróbáltatások alatt áll már ma az értéket teremtő munka, és a dél-alföldi autóipari dolgozó? Ezen belül is a dolgozók munkáját meghatározó munkafeltételek, a munkaerőhiány, a munkavédelem, és a szakszervezeti bevonás fontossága a kiadványunk központi témái.

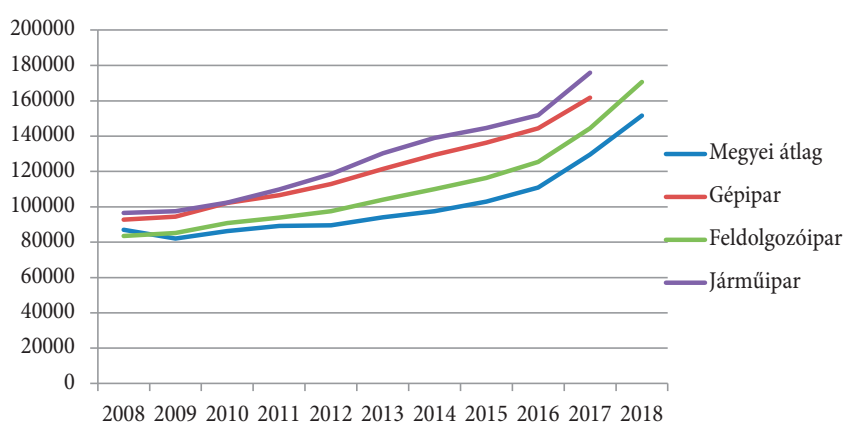
Nézzük meg először az elkönyvelt siker történetét, felszínét!

A hivatalos statisztikák szerint is regionális összehasonlításban 2011-ig a teljes dél-alföldi gépipar termelési teljesítmény szerinti súlya elmaradt az összes többi magyarországi régiótól. Ezen belül Bács-Kiskun megyében a gépiparnak 2010-ben a feldolgozóiparon belül mindössze egynegyedes részesedése volt, a járműipari termelés súlya is csekély volt, a régió teljes feldolgozóiparának 7.2%-os termelési teljesítmény részesedésével. Az ipari kibocsátás megyei egy lakosra jutó termelési ér-

3 <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/104/bacs104.pdf>



1. ábra. A feldolgozóipari átalakulás: az alkalmazottak számának alakulása Bács-Kiskun megyében feldolgozóipar és ágazatai szerint (4 főnél több alkalmazott).
Forrás KSH, Grafika MTT



2. ábra. Nettó keresetek alakulása Bács-Kiskun megyében a fizikai foglalkozásúak körében. Forrás KSH, Grafika MTT

téke⁴ alig 60 százaléka volt az országos átlagnak. Az úgynevezett világgazdasági válság előtt Kecskeméten csak tíz, szigorú értelemben a statisztikai besorolás szerint járműipari vállalkozást regisztráltak, ezek között is csak kettő volt nagyobb, legalább 250 főt foglalkoztató vállalkozás. Nem meglepő tehát, hogy foglalkoztatási szempontból is a járműiparban foglalkoztatottak aránya volt a legalacsonyabb országos szinten.⁵

Az autóipari átalakulás annál drámaibb. A KSH 2018 első három negyedévére vonatkozó kimutatása szerint a járműiparban átlagosan 8877 dolgozó állt munkában – mely megközelítőleg egy-negyed része a megye teljes feldolgozóiparának. A járműipar súlya különösen látványos az ipari teljesítményben: az elmúlt években a 49 főnél több dolgozót foglalkoztató megyei központú vállalatok teljesítményének kétharmadát a járműipar adja. Ez az arány még magasabb lenne, ha a más ágazatba sorolt, de az autóipari cégeknek szállító vagy szolgáltató cégek (vegyszer- és műanyaggyártás, szállítás, logisztikai szolgáltatások) teljesítményét is hozzáadnánk. A járműipar súlyát és sikerét a Kecskeméten gyártott autók számából (legalább 190 ezer darab évente az elmúlt 3 évben), a piacon sikeresen értékesített-eladott modellek számából tudjuk. De azt is

4 <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/104/bacs104.pdf> p 15 Utoljára látogatva: 2019.03.31.

5 *Kecskemét integrált városfejlesztési stratégiája 2007–2013*. Magyar Tudományos Akadémia Regionális Kutatások Központja Alföldi Tudományos Intézete, Kecskemét, 2008 (második, átdolgozott változat). <http://www.alfoldinfo.hu/kecskemét/ivs/helyzet-elemzes.pdf>

tudjuk, hogy az üzemi eredmény folyamatosan javult, és 2018. a leggyerekesebb év volt. Röviden: nagyon megérte autót gyártani Kecskeméten.⁶

Ilyen számok mellett nem meglepő, hogy egy erős ágazati átalakulás is végbement: sok dolgozó más ágazatból, és nem csak feldolgozóiparból került át az autóiparba, vett részt a termelésben és a jól mutató teljesítményben. A kiadványban szereplő negyven kecskeméti dolgozó autóipari munkás története is ezt igazolja: jellemzően többségük más-más ágazatból, más szakképzettséggel kerültek az autóiparba, járultak hozzá a változáshoz és az autóipari sikerhez.

6 Szandányi Levente: *Itt a bizonyíték: a Mercedes elárulta, mennyit keresett Magyarországon*. Portfolio: az üzleti hírforrás 2019. május 17. <https://www.portfolio.hu/vallalatok/cegauto/itt-a-bizonyitek-a-mercedes-elarulta-mennyit-keresett-magyarorszagom.4.324505.html> Utoljára látogatva: 2019.05.31.

Bár nominálisan jelentősen növekedtek, a fizikai foglalkozásúak megyei nettó átlagkeresetét árnyalja az infláció, a megélhetési költségek növekedése. Bár a hivatalos statisztikák szerint nem volt jelentős az infláció mértéke, azt például tudjuk, hogy a lakhatás jelentősen drágult.

Ha tehát a munkaerő újratermelésének költségeit nézzük (lásd: 3. ábra) a bérek kevésbé „szépek”. Az egyértelműen látható, hogy egy kékgalléros autóipari dolgozó keresete nem elég a családi létminimum elérésére sem: pedig ez az a kritikus szint vagy igény, melyet több dolgozó is megfogalmazott. Ehhez párosul még a lakhatási költségeknek a jelentős növekedése is: a kecskeméti albérletárak az elmúlt időszakban megduplázódtak. A 4. ábra egy átlagos, 50 négyzetméteres albérlet növekvő költségét mutatja az elmúlt nyolc évben. Két autóipari dolgozó keresetével is számol-



”Az autóiipari felfutás elhallgatott, de lényeges eleme a rugalmas, intenzív munkavégzés”

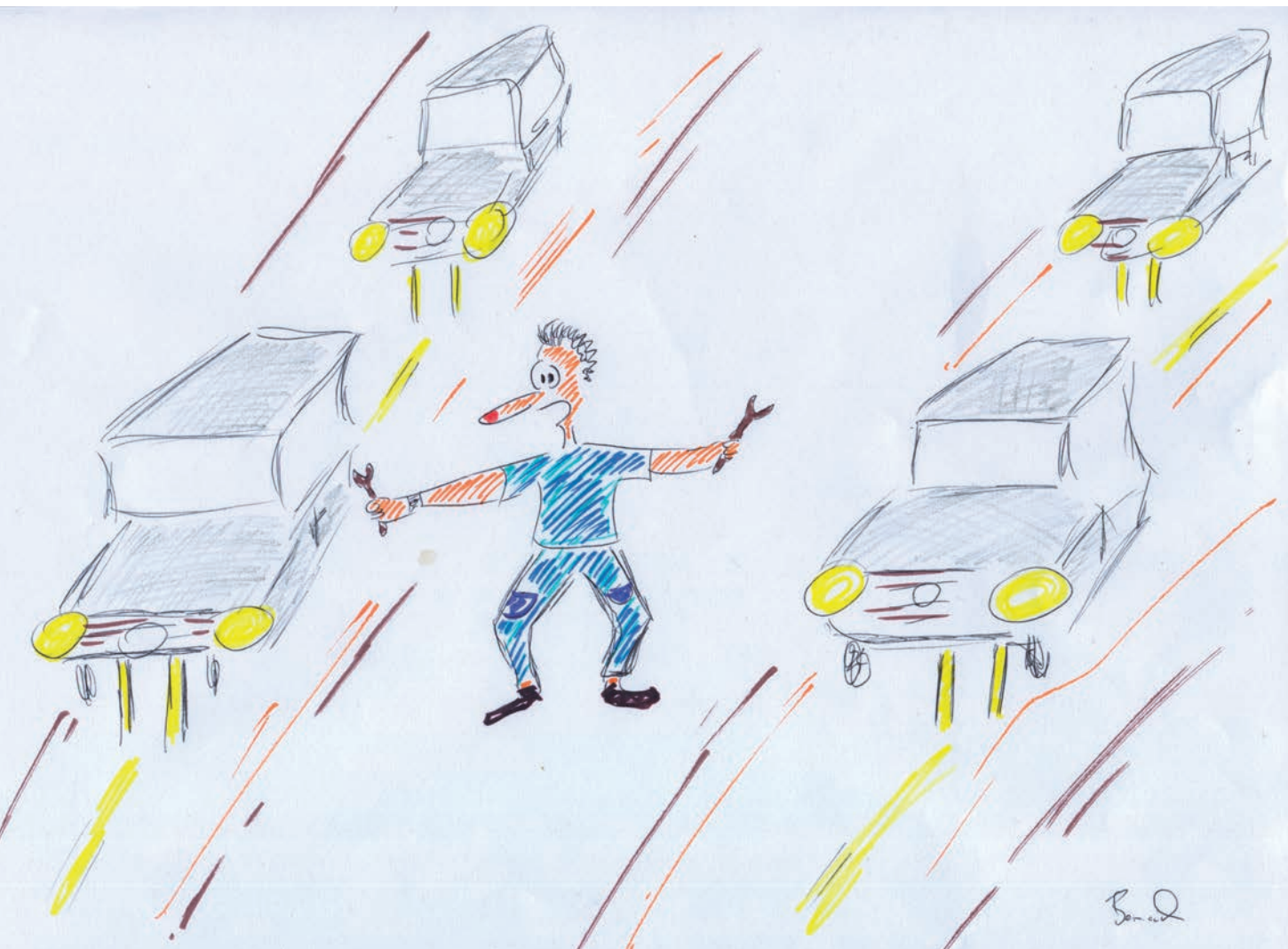
va látszik, hogy a szűkös helyi lakhatás biztosítása a saját családjuk számára szinte elérhetetlennek számít.

Összességben, kétség kívül mégis a járműiparban voltak és maradtak a legmagasabb keresetek a megyében, és azok is maradnak. De fontos mögéjük néznünk: milyen kőkemény munka, kinek a munkája épült bele ebbe a teljesítménybe. A nyilvános statisztikák nem mutatják, hogy milyen termelői rugalmasságot, munkaidős illeszkedést és munkainten-

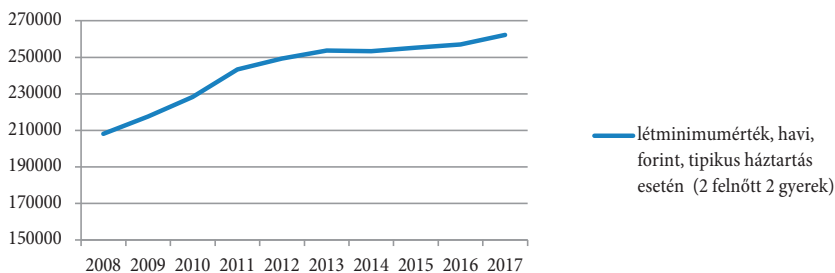
zitást követel a járműipar a dolgozóktól. Az autóiipari felfutás elhallgatott, de lényeges eleme a rugalmas, intenzív munkavégzés. Nem találunk pontos statisztikát a rugalmas munkavégzésről, például arról, hogy kettő, három, esetleg négy műszakban gyártanak-e, vajon tizenkétórának-e, és mennyit, milyen szórással túlórának különböző munkavállalói csoportok. Arról sincs sajnos hivatalos statisztika, hogy milyen (változó) intenzitással kell dolgozzanak

az autóiipari munkakörökben például a sorjázók, a forgácsolók, az összeszerelők, a fényezők és a hozzájuk igazodó komissziózók, targoncások. Hivatalosan a termelékenységet értékesítés alapján mérik, nem pedig a termelési folyamatból, például darabszámból számítják.

Többet tudunk viszont a 2017-től 2018ig tartó periódusban a betöltetlen álláshelyek számáról: a fluktuáció nem csak az országban, hanem a kecskeméti autóiiparban is meggyökeresedett. Ku-

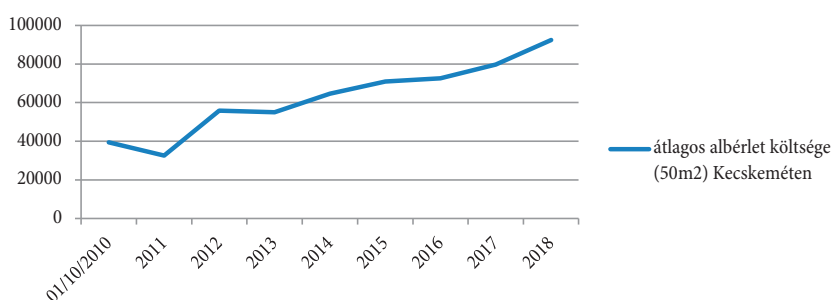


Létminimumérték, havi, forint, tipikus háztartás esetén (2 felnőtt 2 gyerek)



3. ábra. Forrás: KSH (2008-2014) Policy Agenda (2015-2017), <https://hu.wikipedia.org/wiki/L%C3%A9tminimum> Utoljára látogatva: 2019.03.31.

Átlagos albérlet havi költsége (50 m²) Kecskeméten (forintban)



4. ábra. Az albérlet havi költsége Kecskeméten (2010–2018) több mint kétszeresére növekedett az elmúlt nyolc évben. Év eleji árak (január 1, kivéve 2010) Forrás: Jófogás, számítás, grafika MTT

tatók és a társadalmi párbeszéd szereplői sem mellőzhetik azt a lényegretörő kérdést, hogy az értéktérrel milyen szervezeti-társadalmi keretek között folyik⁷. De mielőtt rátérnénk a termelés, a munka, a dolgozói elégedettség bemutatására, annak felvetésével is, hogy hogyan jutottunk ide, érdemes a fel-futás árnyoldalát is megmutatnunk: a magyarországi munkaügyi kapcsolatok rendszerének egy tollvonással történő leépítését 2010. után.

A sztrájk törvényről a „rabszolga törvényig”

A foglalkoztatás kiterjesztésével, fellendülésével párhuzamos fejlődés a közösségi szabályozás gyengülése volt, mely különösen a szakszervezetek gyengülése, minimális bevonásával vagy teljes mellőzésükkel járt együtt, mind vállalati, mind országos érdekegyeztető szinten. A 2011-es Sztrájk törvény elsősorban

azokat az ágazatokat érintette amelyeknek a sztrájk ideje alatt is – bizonytalan mértékű – elégséges szolgáltatást kellett biztosítaniuk. Ennél is fontosabb volt az új, 2012-es Munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.), amelynek kimondott célja a munkaerőpiac rugalmasságának erősítése és a versenyképesség növelése volt. Az üzemi szintű kollektív alku terét elvileg kiszélesítette a törvény. Ezzel együtt azonban az új Mt. gyöngítette a szakszervezeti kapacitásokat, melyek azért is szükségesek, mert jobban bevonják a közösségi regulációba a dolgozói hangot. Amíg a szakszervezetek elvesztették a vétőjogukat, a munkaadók által egyoldalúan, elrendelhető intézkedések köre kiszélesedett, akár a törvényi szabályozáshoz képest a munkavállalók hátrányára eltérve.⁸

8 Laki Mihály, Nacs Beáta és Neumann László: Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalkozók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra. MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet Műhelytanulmányok, MT-DP-2013/2 (2013), pp. 1–66.

A 2012. július 1-jén életbe lépő Mt. egyik azonnali hatása tehát a szakszervezetek csökkenő szervezeti és befolyásolási ereje volt. A védettség, azaz a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védettségének szigorításával⁹ különösen a kis cégeknél működő szakszervezetek működését nehezítették meg, de nagyobbaknál is szigorodott a védettség intézménye. Az új Mt. olyan eszközöket vont ki a szakszervezeti befolyásolási eszköztárból, mint a vétőjog, a konzultációs és ellenőrzési jog. Pont olyan intézmények ezek, melyek nem a konfrontációt, hanem a beleszólást, a jó együtt-döntést tudták volna biztosítani. A bács-kiskun megyei autóiparban jórészt zöldmezős beruházásokról beszélhetünk, melyeknél az új munkaügyi kapcsolatok szabályrendszerét, a korábban intézményesített, kipróbált „fékek” nélkül is be lehetett vetni. Más szóval: a szakszervezeti vétő, konzultáció, ellenőrzés intézményét az autóipari cégek zöménél például soha nem is próbálhatták ki. Mint látni fogjuk, a közelmúltban több olyan egyoldalú munkáltatói intézkedést vezettek be, mely „rosszul sült el”, hatalmas károkat okozva. Ezen kívül az autonóm közösségi szabályozás, a kollektív szerződéskötés intézményéről továbbra sem „hírös” a kecskeméti autóipar: a cégek között csak egy vállalatnál kötöttek Kollektív Szerződést, mely a Vasas járműipari ágazati szakértő, Szőke Zoltán diplomatikus szavaival, a

9 Rózsáné dr. Lupkovics Mariann: A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védettségéről. Szakszervezetek.hu: független hírügynökség. 2018. 02. 16. <https://szakszervezetek.hu/8-kiemelt-hirek/13344-a-szakszervezeti-tisztségviselők-munkajogi-vedettsegerol> Utoljára látogatva: 2019.03.31.





munkavállalói érdekek megjelenítése szempontjából nem épp irányadó, pozitív szabályozás.

Az új Mt. a munkaidőt rugalmasító intézkedésekkel nem csak a szakszervezetet szorította jobban sarokba, hanem a munkavállaló egyéni alkuerejét is jelentősen korlátozta. Élesen fogalmaz, saját példáját szemléltetve, egy autóiparból kilépett dolgozónő:

„Semmi jogod nincs, kuss van, dolgozol, mint az állat. Egy műszak, rá fél évre két műszak, rá két évre már három műszak, már szombaton is, már vasárnap is, meg túlóra.(...) Eljutottam olyan

szintre hat év után, hogy soha nem tudtam kialudni magam, fáradt voltam, ingerült, nem volt magánéletem, nem tudtam tanulni. Otthon a házamba már nem volt erőm hogy takarítsak, a füvemet nem értem rá lenyírni, gázosodott. Tehát hat év után teljesen, szellemileg is meg fizikailag is teljesen leamortizálódtam a cégnél. (...) Az, hogy minden szombatra nappalos hétre benyomtak egy műszakot, ha akartad, ha nem. Minden részlegen olyan kevés ember dolgozik a [cégnél], hogy olyan nincs hogy nem mész be túlórázni. Tehát nem mondhatod

azt, hogy neked most a család vagy ez vagy az a program. Nem. Hétfőtől péntekig délelőttös vagy, szombaton be kellett menni túlórázni. Hazajössz szombat délután, viszont vasárnap már kezdted a hatnapos éjszakait, és így szabadnap nélkül végignyomod a hat napot, a következő hét vasárnap reggelig. Ja, nagyon szép. És akkor így összasuhanva hazamész és azt kérdezed magadtól, hogy Úristen, ez mi... És bent a cégnél is, ha soron dolgoztunk, állandóan emelték a darabszámot. Már így is látták a főnökök, hogy nem győzzük, nem bírjuk, de még minket néztek hülyének. ... Ha kinyitod a szádát és valami mellett próbálsz érvelni, hogy ez igazságtalanság, ami ott

A rugalmasság nem a munkavállaló igényeit elégíti ki

Dolgozó(nő)k mondták

„Én úgy gondolom hogy a legfőbb probléma, amiért elmennek az emberek, az a műszakoknak a szervezése, a hétféle munkák, a szombat-vasárnap, a munkaidőkeret, ami ugye mostmár törvény által fél éves lett. És fél éven belül a pluszmunkák ugye nem kerülnek kifizetésre, hanem csak a keret záráskor. Tehát ha valaki a keret elején sok pluszmunkát dolgozik, az majd csak fél év múlva kerül kifizetésre, és akkor tudja meg, hogy mennyi. Mert ha menet közben úgy alakul, akkor a szabad napjait visszakaphatja, és nem lesz belőle túlóra. Ebből a szempontból bizonytalan, hogy most akkor mennyi túlórája is lesz a végén. Lehet, hogy az első 1-2 hónapban hajtott, bent volt sok szombat-vasárnapot, utána meg az utolsó hónapokban visszakapta ezt az időt, és nem jutott pluszpénzhez. A másik a munkaszervezés, tehát 7 napra előre ki kell írni a

műszakokat, 4 napon belül pedig már nem lehet változtatni. De általában megegyezés van a művezetők és a dolgozók között, mert a művezetők felhívják a dolgozót mondjuk pénteken, hogy szombaton ne jöjjön be. Vagy fordítva, behívja szombatra, de megegyezéssel, és nincs pluszmunka, se pluszbér fizetve érte. Nem tudnak a dolgozók tervezni hétvégére. Előfordul, hogy valaki már a harmadik hétvégét tölti bent egy hónapban. Előfordul, hogy 20 napon keresztül megállás nélkül dolgozik. Úgy, hogy nem kapott egyetlen szabadnapot se, és ez törvényes. És ez a legrosszabb az egészben, és nehéz ellene tenni, mert a törvény ezt engedi. Mert igazából egy hónapban egy vasárnapot kell kiadni. (...) A körülmények... Nem kell esetleg neki három műszakban dolgozni, nem kell állandó forgásban lenni, nem kell magát 110%-ig kihajtani egy műszak alatt. Akár tízezer forinttal kevesebért is elmegy vagy hússzal is, ha azt érzi, hogy neki ezzel helyre jön az életvitele, meg talán többért is.

Nagyon sok embernek ez a problémája, nagyon sokan ezért is keresnek másik helyet, céget, ami közelebb van a lakóhelyéhez. Pont azért, mert folyamatos túlórák vannak,

Az új Mt. a munkaidőt rugalmasító intézkedésekkel [...] a munkavállaló egyéni alkuerejét is jelentősen korlátozta.”

folylík, akkor el vagy vágva, akkor kicsinálnak. (...) Szörnyű. Kevés pénzért agyon vagy hajtva. (...) [A] Munka törvénykönyve az nem a munkavállaló érdekében van, hanem a munkáltató érdekében. Soha nem gondoltam volna, hogy a munkáltató megtehet olyat, hogy 6 nap nappalos műszak után egy 6 napos éjszakait túlórával kezdesz. Hazamegy szombaton délután fél 4-kor egy vidéki, és vasárnap délután elindul 4 órakor, hogy 6-ra beérjen dolgozni. Hogy engedhetik meg ezt a munkáltatónak? És utána 6 napig éjszaka dolgozol, tehát 12 napot egybe, és nincs egybefüggően egy szabad napod se. De mindig avval érvelt a munkáltató, hogy hiszen ott van az a 24 óra pihenő. Valóban, ha nem

számolják bele az utazást, akkor ott van az a 24 óra. Mit panaszkodsz?”

Egy 2010. előtt is termelő vállalatnál dolgozó szakszervezeti képviselőnek van viszonyítási alapja, ő össze is tudja hasonlítani a munkaidő rugalmasításából eredő negatív hatásokat:

„Azokon a területeken van hétfégi munkaszervezés, ahol a vevők igénye ezt megkívánja. Itt határidők vannak, le kell gyártani a terméket, és nagyon sok esetben csütörtök-pénteken érkeznek be alkatrész, akkor azt szombat-vasárnap kell szerelni, legyártani. És lehet, hogy már hétfőn reggel viszik, szállítják. És ha megállunk szombat-vasárnap, és csak hétfőn kezdjük el legyártani akkor máris csúsztunk két napot. És ugye a munkaidőkeretben, a fél éves

folyamatos műszakhosszabítások. És akkor még haza kell jutni, és nincsen hétvége, amikor otthon tud lenni az egész családdal. Úgyhogy tényleg úgy vannak vele, akik 2-3-4 óra hosszákat ingáznak, mert van ilyen is, hogy akkor inkább keres kevesebb pénzért sokkal közelebb munkát. De legalább az a 2-3-4 óra hosszája naponta megmarad és legalább annyit tud a családdal tölteni. Nem mellesleg nagyon sok cégnél nincs ez, hogy állandóan, hétvégén is túlórázni kell. És már konkrétan az embereknek nem csak a pénz a problémája, hanem az, hogy nincs ideje egyáltalán a családdal lenni.”

„Nézzünk konkrétan egy éjszakás hetet, ami alapból 6 napos. Vasárnap éjszaka kezdődik és hétfő, kedd, szerda, csütörtök és pénteken még jössz be. Szombat reggel teszed le ugye a műszakot.

Amikor még voltak hétvégék, ezt úgy kell érteni, hogy előtte való héten délelőttök voltunk, az is 6 napos volt általában, ha túlórázni kellett. Bejöttél hétfőn, 6 órakor kezdődött a műszak, akkor a szombat délelőtt még el volt rendelve

túlórának, és nem egyszer, nem kétszer volt, hogy a vasárnap éjszakát nem 10 órakor kezdted, hanem 6 órakor vagy 8 órakor, ha bármiféle üzemzavar volt. Akkor is, ha nem a te műszakodban. Ugye a kiesett darabszámokat be kellett valahogyan hozni, pótolni. És ugye ilyenkor mindig mentek a panaszkodások, hogy tegnap is dolgoztunk, ma is dolgozunk. Mondjuk tegnap túlóráztunk délután, és nem tudtunk haza menni a családhoz, miközben valakinek mondjuk az anyukájának a születésnapja volt, és ott volt az egész rokonság. És akkor ott van a vasárnap, amikor kicsit lehet takarítani, a kutyákat sétáltatni, a gyerekekkel foglalkozni, de már este 6 órára jönni kell. Ami sokunknál azt jelentette hogy 5 órakor el kell indulni. Nálam is: Lajosmizséről hiába 25 kilométer, akárhogy-akármerről jöttem, mindig 40 perc volt autóval, mire beértem. Amióta meglett az elkerülő, körülbelül 6 percet spóroltam. És akárhogy néztem, ha 6-kor kezdődik a műszak, akkor fél 6-ra már ide kell érnem, hogy legyen időm átöltözni, esetleg még egy kávét egy cigit el tudjak szívni, meg tudjak inni. És akkor már tényleg ott van, hogy pikk-pakk kezdődik is a műszak.”





A betanulás minőségi hiányai

Dolgozó(nő)k mondták

„Igen, tehát vannak munkaköri leírások, munkautasítások, ezek betartását a felettesek már a ranglétrán alattuk dolgozókra hárították, a saját munka körüket is, mint például a betanítást. Ha jött egy újonc, akkor a közvetlen kolléga tanítsa be, pedig nem is az ő munkaköri leírásához tartozik. És ezt már sokszor nehezítették a dolgozók is, hogy nekik kell betanítani, ráadásul nagyon-nagyon vándorol a munkaerő. Akik jönnek, van hogy egy napon belül el is döntik, hogy ők ezt inkább nem akarják csinálni. De egy-két héten belül is előfordul gyakran, hogy a „mégse” kategóriába kerülnek az új dolgozók. Ilyenkor az adminisztráció kezelését, a darabszám papíron történő leírása meg ilyesmi, ezeket is próbálták a ranglétrán alattuk dolgozókra hárítani a csoportvezetők. Természetes, hogy nemtetszést váltott ki a munkaközösségben. Voltak még egyre fokozottabb és fokozottabb precedensek, gyakorlatilag jött az új alkalmazott, már nem volt hajlandó egy közvetlen munkatárs sem betanítani hiszen nem az ő munkaköréhez tartozik, ráadásul nem is olyan bérkategóriába dolgozik, akinek ez lenne a feladatköre. Így egyértelmű, hogy nem is érheti őt negatívum, hogy nem vállalja el a betanítást. És

akkor olyan dolgok történtek, hogy az újonc oda lett állítva a munkaterületre, és csináld. Senki meg se mutatta neki, hogy hogyan, de elvárás az máris volt. És így nem csoda, hogy sokszor nem is akartak maradni az újoncok. A negatív példákat hosszan sorolhatnám még erre, például a hozzá nem értést és hasonlókat.”

„Ezt nem hívom betanulásnak. Azért nem hívom betanulásnak, mert az nem betanulás, hogy állj oda mellé és nézzed, mit csinál. Vagy hogy a csoportvezető rásózza egy sori dolgozóra, akinek hoznia kell közben a saját darabszámot is... Így nem lehet tanítani, hogy végzem a munkámat, valakimeg ott a hátam mögött... Nekem erre nincs időm, soron vagyok. Mert hogyha lenne időm, akkor biztos kitalálnának valamit, hogy még többet tudjak csinálni. Tehát erre nincs idő, ez nem betanulás. És ezért is mennek el ez emberek. Így nem lehet betanulni. És akkor egy hétig van ott valaki, és akkor azt mondják róla, hogy nem tudott betanulni, és akkor nem is kell. Hát így hogy lehetne betanulni? Így nem lehet.”

„Nagyon sokat hallottam ott a montázson is, amikor januárba ott voltam, hogy ott üvölt az új dolgozóval. Hogy nem igaz hogy ilyen izé, meg olyan izé, hogy nem bírod megtanulni. Meg ugye ilyen az, meg olyan az. Hát az a trágár beszéd is, nem fogja föl, hogy ha jön egy új dolgozó, ő el tud

”a fél éves munkaidőkereten belül nincs hétvége, nincs szombat-vasárnap, minden nap munkanap”

munkaidőkereten belül nincs hétvége, nincs szombat-vasárnap, minden nap munkanap. Csak a piros betűs ünnep az, amit be kell tartani. Innentől kezdve a szombat-vasárnap úgy van kezelve, mint a hétfő-kedd. Tehát ez egyáltalán nem befolyásol senkit. És ugye nagyon sokszor 12 órában dolgoznak az emberek, mert ugye a 12 órát a törvény megengedi.

Régen úgy volt, hogy a két műszak között 11 órának el kell telni, volt pihenőidő. Most levették 8-ra. Ez azt jelenti, hogy egy éjszakás műszakból reggel 6-kor megy

haza a dolgozó és vissza kell érni délután 2-re. Igenám, de hogyan piheni ki magát? Mikor még esetleg utazik is 1-1 órát. Ezek mind olyan apró tényezők, amelyek nagy mértékben hozzájárulnak ahhoz, hogy váltsón a dolgozó. És manapság az már egy nagyon jó reklám egy cégnél, hogy kiírják, hogy két műszakban dolgoznak. És inkább azt mondja akkor az ember: lehet, hogy kevesebb pénzért, de inkább átmegegy. Meg az is vonzó, hogy hétvégi munka csak ritkán van. Mondjuk ez üzleti húzás is, mert amikor odamegy,

[akkor] meg kiderül, hogy mégse úgy van.”

Ezek a szavak 2018 őszén, az újabb „rabszolgatörvényként” elhíresült Mt.-módosítás előtt hangzottak el. Mint tudjuk, az új szabályozás lehetővé teszi a munkaidő további mennyiségi rugalmasítását – a túlórák számának további bővítését a munkavállaló „beleegyezésével”... Nem mellesleg megjegyezzük, hogy a törvénymódosítás mellőzte a társadalmi párbeszéd intézményeit is.

Ezek szerint a törvényalkotó nem tanult a hibáiból. Most a cégvezetés jóakarától és belátásától, de persze a szakszervezet rátermettségétől is függ, hogy a

menni szabadságra, könnyebb lesz a munkája, több lesz a rotáció.”

“Be kell tanítani újra, még egyszer átvenni, még egyszer betanulni. És ha a régieket megtartanák, a régi dolgozókat, azok tudják, csinálják gördülékenyen, megy folyamatosan. De hogyha folyton jönnek újak, akkor megállunk, míg betanítjuk, a hibáit kiküszöböljük, meg kell tanítani, oda kell figyelni rá. És addig én se tudok haladni. Hogyha két régi dolgozó van, az meglátszik a termelésen, a darabszámon, a minőségen. Nem kell ötpercenként figyelni arra, hogy jól csinálja-e, biztosan jól csinálja-e. Hanem tudom, hogy igenis jól csinálja és gördülékenyen, és ez elég sokat befolyásol ebben az úgymond termelésben.”

„(...) az a baj, hogy most már a régi dolgozóknak nincs bizalmuk az újakat betanítani, mert tudják, hogy 1-2 nap, és úgyse jönnek dolgozni.”

„Amikor nem volt még munkaerőhiány, akkor nálunk úgy nézett ki az újonnan jövő, hogy első nap, ugye, megkapta az elméleti oktatást, mindenféle területspecifikus, munkavédelmi, tűzvédelmi, egyéb balesetvédelmi előírásokról. Azt meghallgatta, aláírta, kihozták a területre, megmutatták mit-hogy. Ez általában a csoportvezetőnek volt a feladata. Körbevitte, hogy ez a tetőstáció, ez a

motorháztető, ez az oldaltáció, itt hányan dolgoznak, ott hányan dolgoznak, itt vagy ott mi a feladat. Második nap általában úgy nézett ki, hogy nálunk például a tetőstáció volt a legkönnyebb, oda jött a csoportvezető az új kollégával, és megmutatta neki, mit-hogyan kell, ott voltak fönt egész nap. Második nap lent voltak tetőn, és bekapcsolódott mondjuk a motorháztető, a csomagter, majd harmadik nap az oldaltáció. És utána általában a legügyesebbnek oda volt adva az új kolléga két-három nap után, hogy akkor tanítsd be.”

„Én szerettem betanítani őket, mert nagyon-nagyon jól tudtam magyarázni, és nagyon sok mindent tudtam a területről, amit mondjuk egy egy évvel ezelőtti emberke nem tudott. Mert aki volt előtte csoportvezető, annak nekem még volt időm kérdéseket feltenni, mert nagyon szerettem kérdéseket feltenni. A csoportvezetőknél is nekem tényleg a másfél hetem abból állt, hogy betanulni, betanulni, és bármi kérdésed van, szóljál és válaszolunk. És nagyon jó volt az előző csoportvezető, tehát akkor még a két műszak egyben volt. Ebből váltunk le mi harmadik műszakként. És akkor még volt ideje a csoportvezetőnek is foglalkozni az újjakkal.” (Sz. I.)





dolgozók érdekképviselői milyen mértékben vesznek részt a cég jövőjét és a dolgozók életét befolyásoló döntésekben. Ha a munkáltató bölcs, akkor megteszi, saját hosszabb távú érdekéből kifolyólag is. De miért is?

A termelési kompetenciák, a minőségi termelés megfelelő fenntartása az a pont, ahol a munkaerőhiány, a fluktuáció, de a jó dolgozók megtartásának kérdései is előjönnek – mint egy potenciális ördögi kör, melynek útvesztőit a kiadvány első részében körvonalazzuk.

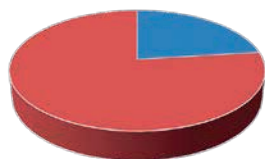
Munkaerőhiány és fluktuáció

2015 végén, de talán inkább 2016-ban csúcsosodtak ki azok a hírek, hangoztak fel azok a hangok, hogy Magyarországon munkaerőhiány van – olyanira, hogy néhány éve állandósult a téma a kritikusabb újságírásban is¹⁰. A Dél-Alföldön is megnövekedett, illetve állandósult a betöltetlen álláshelyek száma. Bács-Kiskun megyében a 2013. harmadik negyedéhez képest a betöltetlen álláshelyek száma 2017-re megkétszereződött. Az NFSZ adatai szerint a 2017-es év 2763 betöltetlen álláshellyel indult, 2018. elején pedig 2697 betöltetlen álláshely volt, melynek legnagyobb hányada az egyszerű ipari foglalkozásokban koncentrálódott. 2016. és 2018. között a betöltetlen álláshelyek száma szinte állandósult Kecskeméten és Bács-Kiskun megyében is.

A munkaerőhiány nem kívánt velejárója az elhatalmasodó kilépés illetve fluktuáció, a munkahelyváltás volt. De mit is jelent a fluktuáció, mi mindent takar?

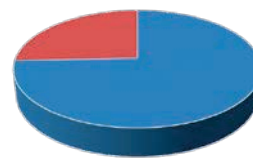
¹⁰ https://index.hu/aktak/munkaero-hiany_magyarorszagon/ Utoljára látogatva: 2019.03.31.

A területeden átlagosan megvan a szükséges létszám?



■ Igen ■ Nem

Gondolkodtál már rajta, hogy másik munkahelyet keresel?



■ Igen ■ Nem

5. ábra. Autóipari dolgozók lekérdezése. Egy kecskeméti Vasas-alapszervezet 2018. évi kérdőívezése, n=164

Munkaerőhiány

Szakszervezeti tisztviselők így emlékeznek vissza a Kecskeméten is 2016-2017-ben csúcsosodó fluktuációra:

„Egy nagyon nagymértékű vándorlás kezdődött, elvándorlás. (...) Azok a statisztikák, amit kimutat a cég, a fluktuációban azt mutatják ki, hogy az állandó létszámból mennyi az elvándorlás. Viszont a betanulási időszak alatt vagy a próbaidőszak alatt távozó dolgozókat ezekbe nem veszik bele, márpedig nagyon sokan az első 3 hónapon belül elmegy a cégtől... És még azok az úgymond szaktudást képviselő emberek, akik régen itt voltak, azok is elmentek. Természetesen ők ugye vitték a tudást is. Volt olyan időszak 3 évvel ezelőtt, hogy a 1,5 hónapos dolgozó tanította az 1 hónapos dolgozót, aki meg betanította az újonnan jött dolgozót. Én megkérdeztem, hogy ezt hogy gondoljátok? Hogy gondoljátok, hogy aki maga sem tudja, hogy mit csinál, már tanítja az újat... hát mi lesz belőle?”

A kár tehát a számokban is nehezen megfogható, egy kecskeméti szakszervezeti tisztségviselő szavaival „az a régi dolgozó, aki elmegy a cégtől, viszi magával azt a tapasztalatot meg azt a tudást, amit főlhalmozott az elmúlt években.”

Még akutabb lehet a helyzet egy olyan cégnél, ahol nincs szakszervezet. Így néz ki a szituáció, amikor több dolgozó egyszerre sokall be:

„Két hónapja volt, a HR bezárta az ajtaját. Egy nap tizennyolcan mentek el egyszerre. (...) Ez egy fizetési nap volt. (...) Amikor [a dolgozó] meglátta, mennyi a fizetés, sokszor meg se várta a 2 órát, ugye, a munka végét, hanem fogta a táskáját és ment kifelé. Vagy éppen ment volna a HR-re, de ugye a HR tudta, hogy ebből baj lesz, mert 1-2 ember bement, és ezért bezárták az ajtót, nem engedték be a dolgozókat. Nem az, hogy szembesülnének, hiszen tudják, hogy hibásak, hanem elbújnak inkább a felelőség elől.”

Álljunk meg egy pillanatra és nézzük meg mélyebben, mit jelent a fluktuáció?

Annak ellenére, hogy a közbeszédben és a vállalati statisztikákban is megjelenik, a munkaerőhiányt és ezen belül is a fluktuációt a közgazdasági, kereslet-kínálati megközelítésű szakirodalom óvatosan kezeli, elsősorban azért, mert csupán annak tudható be, hogy a munkapiacra a munkaerőért (átmenetileg) nem fizetnek elég magas árat (bért)¹¹. Egy konzervatívabb, Magyarországon az 1970-es években előretörő klaszszikus, költségekre fókuszáló, hivatalos politikáknak megágyazó megközelítésben a fluktuáció a „munkaerő sajátos

¹¹ Köllő János, Nagy Daniella, Tóth István János (2017): *Mit értsünk „munkaerőhiánynon”? In: Munkaerőpiaci tükrök, 2016.* MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, p. 48-56.

mozgása”, ahol az egyik munkahelyről való kilépést egy másik munkahely választása követi. Ezen belül is különösen „érdekes” és nagyon költséges lehet az ugyanazon ágazaton belüli munkaerőmozgás. Az akkori hivatalos nyelvezetben „túlzott” munkahelyváltásról esett szó, különösen kihangsúlyozva az olyan negatív hatásokat is, mint a termelési fennakadások, a rosszabb (stresszesebb) üzemi légkör, hanyatló munkamorál. Az érvelés majd az adminisztratív „korrekció” – a munkahelyváltás korlátozása anélkül történt, hogy a munkahelyváltásnak mélyebb okaira rátápnítottak volna, a dolgozókat megkérdezték volna.

Ugyanis ne feledjük, hogy a munkahelyváltás jelentheti a gazdasági mobilitás kifejezését, lehetőségét is. Ilyen értelemben ez nem egy feltétlenül „rossz” jelenség, hanem például annak a kifejezése is lehet, hogy adott vállalatban a dolgozó nem tud megfelelően fejlődni, „megtollasodni”, és emiatt vált. Ugyancsak külön elemzést érdemelnének a „kitaszítottak” csoportjai – akiket nem fogadnak be, és emiatt folytonos munkahelyváltásra vannak kárhoztatva.¹²

Mégis, a fluktuációnak jelentős közvetlen költségei vannak. A „stabil” ágazaton, azaz se nem zsugorodó se nem bővülő ágazaton végbemenő fluktuációt nevezzük tiszta fluktuációnak. Ha

¹² Lásd különösen: Dr. MolnárLászlóné Venyige Júlia, dr. Gyetvai László: *A munkaerő mobilitása és fluktuációja.* Kézirat, Budapest 1973. március. p 20.



csak a vállalatra és a munkavállalóra koncentrálunk, ahol a munkavállalók a foglalkoztatás eltérő feltételeire reagálnak érzékenyen, különösen a bérre, munkaidőre, munkakörülményekre.¹³ Számszerűsítve olyan költségek merülhetnek fel, amelyeket éves megyei szinten már nem is milliókban, hanem milliárdokban mérhetnénk. Ráadásul ezek a költségek eloszlanak, és a folyamatban érintett minden résztvevő kiveszi belőle a részét, vállalati és egyéni költségei is vannak, de nem kevésbé fontos, csak nehezebben kimutatható a társadalmi, közösségi veszteség. Mégis annyira elhatalmasodott az elmúlt években, hogy szinte a „munkaerőmozgás” intézményesüléséről beszélhetünk. Az elmúlt években olyan, autóiipari vállalatból származó példáról is tudunk, ahol akár

13 Ibid: P 53. Vö. Pl. Kemény István: *A fluktuáció néhány szociológiai problémája*. [1972] in Kemény 1992 Ibid.



évi 40 százalékos fluktuációt is regisztráltak, úgy, hogy a próbaidőseket nem is számolták. Mi az ok, mi történhetett, hogy ennyire labilis lett a talaj – annak ellenére, hogy, mint láttuk, az autóiiparban is jelentősen növekedtek a bérek?

Nem lehet meglepő, hogy az elmúlt években regisztrált magas fluktuáció miatt kutatások, felmérések is készültek, nem is olyan kevés pénzért – de ez csak a jéghegy csúcsa. Ezek közül az egyik legnagyobb, feldolgozóiparra és kereskedelmi vállalatokra koncentráló, 6300 főnyi dolgozót bevonó reprezentatív kutatás kimutatta, hogy az „új”, két éve a munkahelyükön dolgozók esetében a fő ok a kilépésre a megfélemlítés, a két évnél régebb óta dolgozók esetében pedig

az elégtelen munkakörülmények.¹⁴ Az új dolgozók többségükben amiatt váltottak, mert a munkáltató nem tartotta be, vagy rosszul, megfélemlítően kommunikálta le azt, amit a hirdetésben és az állásinterjún ígért. A „rég”, az adott cégnél már legalább két éve dolgozó munkavállalók pedig felmondásukkor az embertelen bánásmódra és a rossz munkakörülményekre hivatkoztak, de a máshol elérhető magasabb bér, vagy a rossz munkahelyi légkör is kiemelt indok volt. A kutatás vezetője külön kiemelte, hogy ahol magas a fluktuáció, a vezetők nem jöttek rá saját felelősségükre. Az autóiipari dolgozók és érdekvédők ráerősítettek erre, talán legtalálósabban azzal a mondással, hogy „el kéne felejteni a cégek hangzatos mondatait, mert több embernek már erre a mondatra is kinyílik a bicska a zsebében”.

A fluktuáció (nem épp pontos) mérése, a kilépések regisztrálása, de még a kérdőívek és interjúk alapján kategorizált indítékok mögött is mélyebb okok, munkahelyi történetek, tapasztalatok húzódnak meg. A kecskeméti autóiipari dolgozók maguk is megtapasztalták a

14 Kotroczó Melitta: Kilépés: fő ok a megfélemlítés. „Fontosabb a jó közeg a fizetésnél” Világgazdaság 2018. április 19., p 5.; K. Kiss Gergely: Csalódott munkavállalók tízezrei távoznak a magyar munkahelyekről. Napi.hu 2019. január 28. https://www.napi.hu/magyar_val_lalatok/csalodott-emberek-tizez-rei-tavoznak-a-magyar-munkahelyekrol.677382.html Utoljára látogatva: 2019.03.31.



”a munkaerőhiány és a fluktuáció egy ördögi kör, mely, ha rögzül a vállalatnál, onnan már nehéz kitörni.”

munkaerőhiány és a fluktuáció negatív hatásait, és megerősítették ezeket a kilépési okokat. A kilépő, munkahelyet váltó dolgozóknak a felkínált, kategorizált válaszok helyett azonban mélyebb meglátásaik is voltak – ugyanis nemcsak sérelmekre, hanem intézményesített rögökre, problémákra is felfigyeltek. Fontos még kiemelni, hogy interjúalanyaink sokszor tudtak megoldást

javasolni az akut szituációra – de javaslataikra, felvetéseikre jellegzetesen nem volt csatorna vagy fogadó fél. Több dolgozó rávilágított arra is, hogy a munkaerőhiány és a fluktuáció egy ördögi kör, mely, ha rögzül a vállalatnál, onnan már nehéz kitörni.

Kiadványunkban olyan dolgozókat is idézünk, akik hangot adtak sérelme-

iknek, sokan közülük munkahelyet is váltottak. Egy autóiparon belül munkahelyet váltó, négy éven át ott dolgozó, több stációra is betanult, előrehaladásra nyitott dolgozó nagyon képszerűen összegzi saját tapasztalatait:

„Már minden nap máshova helyeztek, mert addig fajult a helyzet, a munkaerőhiány olyan





szinten elharapódzott, hogy már szinte minden nap máshol kellett tevékenykednem. Volt, hogy olyan részlegre tettek engem is, ahol még soha nem voltam azelőtt, és megtapasztaltam, hogy milyen újoncnak lenni. Gyakorlatilag betanítás nélkül máris azonnali elvárások voltak, senki nem volt ott, hogy megmutassa, mit hogyan csináljak, csak szóban elmagyarázták, hogy mi az elvárás. És közölték, hogy egy műszakon belül hány darab legyen, és körülbelül mit hogyan csináljak. De hát ez tapasztalat nélkül, meg rutin kialakulása nélkül lehetetlen, ez nem úgy megy, hogy egyből azonnal menni fog az óránkénti darabszám. És már jártak is a nyakamra, hogy miért csak ennyi? Stb. Meg hogy magyarázzam meg, hogy lehet,



hogy ez csak ennyi? És ha annyit mondtam, hogy hát először vagyok itt, és nincs mellettem senki, aki tudna irányítani, hogy mit hogyan csináljak és hogyan lehet a legkönnyebb elvégezni ezt a munkát, akkor nem fogadták el a választ. »Ez nem magyarázat,

ne mentegetőzz, hanem csinálj a dolgot, és legyen meg a darabszám.«, ezt mondták.”

Majd kiemeli, hogy középvezetőkre is átragadt a „betegség”:

„Sok műszakvezetővel volt dolgom mert ők sem bírták, mert

Megbecsülés, előrelépési lehetőség hiánya, középvezetői kompetenciák

Dolgozó(nő)k mondták

„Jelentéktelennek érzik magukat. Nincsenek megbecsülve, ez az, ami az egészben durva. Hogy nincsenek megbecsülve, megalázzák őket. Az embereknek nem a pénz kell, nem a dicsőség, fény, hanem annyi, hogy picikét, nagyon picikét fontosnak érezze magát, hogy lássa, tényleg kell az, amit csinál.”

„Itt inkább arra mennek ki a dolgok, hogy az ember csak másodlagos, az elsődleges a darabszám. A darabszámban van a bevétel, az ember meg csak kiadás.”

„Hát ugye maga az, hogy a megbecsülés... meg az, hogy tiszteljen már meg azzal a főnök is, ha úgy van, hogy ő

elvárja a bizonyos darabszámot, akkor jöjjön be, és ne csak egy héten egyszer. (...) Meg ha tényleg úgy teljesítünk, hogy [teljesülnek] az elvárások, akkor jöjjön oda és köszönje meg. Az ABL-en volt egy ilyen időszak, hogy végeztünk a munkával és pluszba voltunk, akkor volt az egyik srác, rávert háromat egy ilyen alumínium asztalra kalapáccsal, és akkor háromra egyszerre [kiabáltuk], hogy: Szép volt, fiúk! Csak úgy, saját magunknak. És akkor a team leaderek úgy szunnyogtak el. Ott már éreztettük velük, hogy mennyire nem vagyunk megbecsülve.”

„Az én személyes tapasztalatom és véleményem szerint megfelelési kényszer van [a középvezetőkben], a [vállalatvezetési] elveket próbálják nagyon görcsösen betartatni, ami nagyon sokszor teljesen ellenkező módon sült el. Nagyon sok embernél van olyan probléma, hogy főnöknek érzi magát, nem vezetőnek. Tehát ha egy adott szintről felkerül mondjuk művezetővé, inkább ezt a szintet mondom, akkor ő már azt gondolja, hogy nekem van egy csapatom és én vagyok a főnök, te pedig a beosztott. Már



vezetői pozícióból is rengetegen felmondtak, főleg az utóbbi időkben. De a kezdetekben még simán ment 4 évvel ezelőtt, aztán ahogy bonyolódott és bonyolódott a helyzet, nagyon sok hibafaktor és rizikófaktor épült fel, ami azelőtt még megfogalmazva se volt.

Mert egyre nehezebb és nehezebb lett a helyzet, és ennek is köszönhető, hogy gyakorlatilag a legfelső vezetőtől a csoportvezetőig, a ranglétrán mindenhol jellemző lett, gyakran történtek a cserék. És az utóbbi időbe már a saját

kompetenciahiányukat is fenyegetőzéssel pótolták, és hát az egyszerű emberből lett vezető nagyon gyorsan eléggé hatalomittas lesz.

Az ördögi kör a korábbi munkahelyén végül így torkolt kezelhetetlen helyzetbe:

„Ahogy nőttek az elvárások és egyre stresszebbek lettek a különböző munkaterületek, egyre több dolgozó ment táppénzre. Igen, nőtt a táppénzen levő munkavállalók száma, mert akik nem mertek munkahelyet váltani, azok sokszor kénytelenek voltak táppénzre menni. (...) Ez egy olyan házirendbeli módosítást eredményezett a vezetőség részéről, hogy a táppénz megkezdése a cafetéria azonnali

találkoztam ilyenekkel is itt a gyárban, aki már alaphoz úgy jött oda a területre bemutatkozni, hogy én vagyok itt a főnök, és igazából milyen nehéz volt feljutni és megtartani ezt a szintet, és igazából ti pedig itt dolgoztok, és így érezte a különbséget, hogy ő itt van, a dolgozók pedig emitt vannak. A németeknél ez például soha nem fordult elő.” (B. K.)

„Csak szóban kapjuk az instrukciókat, a lecsesztést azt nagyon, tehát dicsérni nagyon keveset dicsér. (...) Egyszerűen nagyon sokan nincsenek tisztában azzal, hogy ez a munka milyen fizikai megterheléssel jár, mert jó, elmegy 10 percet a sor mellett, ennyit lát belőle, de amikor ténylegesen az emberek csapatként dolgoznak, most egy-egy területről beszélnek, hogy egy emberhez oda ugrik még 3-4, mert annyi hiba van a kaszniján, és akkor tényleg hárman-négyen egy csapatban dolgoznak, ezeket nagyon nem veszik figyelembe, hogy ténylegesen mennyire megterheli az embereket.”

„[A középvezetők] elvárják, hogy megcsináld azt, amit kell, minden zokszó nélkül, viszont emellett legyél birka is. Tehát

kövesd vakon azt, amit én mondom, de közben hogyha nem mondunk semmit, akkor is találj föl magad.”

„Vannak emberek, akik azért mennek el, mert már idegileg nem bírják a [céget] és az embereket, ahogy bánnak velük. Már ezt nem bírják. És vannak emberek, komolyabb beállítással, akár tanult emberek is, akik átlátják ezt az egész dolgot, hogy itt vagyok 6 éve és sehova nem tudtam elmozdulni. És ha itt leszek 30 évig, akkor is így fogok megrohadni, mert nem tudok feljebb jutni. És akkor inkább váltok egy olyan helyre, ahol megint dolgozok 6 évet, de ott följebb tudok lépni. Tehát itt [a cégnél] életpálya modell nincs.”



megvonását eredményezi. Tehát a cafetériát átnevezték jelenléti bónusznak. Gyakorlatilag akkor járt a cafetéria, ha a munkavállaló a műszak kezdést az egész hónapban egyetlen perc késés nélkül teljesítette, és nem volt táppénzen. Na most amikor ez a házirend- és munkaszerződés-módosítás megtörtént, a cafetéria nettóban 30 ezer forint volt, ajándékutalvány formájában. 30 ezer forint nettóban nem kis összeg, főleg egy átlag munkavállaló szempontjából. Szóval gyakorlatilag ennek egy olyan szélsőséges következménye lett, hogy betegen is bementek a dolgozók, és egymásnak adták át a betegségeket, ami meg még rosszabb végeredményt hozott ki. Gyakorlatilag tényleg egy bokaficamodással is bementek a dolgozók, vagy legyen az influenza, megfázás, bármi. Akkor is bementek, és nem akarták, hogy 30 ezerrel kevesebb legyen a bérük amiatt, hogy ők betegek. Nagyon sokan bejártak emiatt és nagyon sok munkatárs is megbetegedett emiatt és nagyon rossz eredményeket hozott...

[A korábban összetartó] munkavégzési területi csoportok is egyre inkább szét oszlottak, nem volt már összetartás sem a csapatokban, sőt inkább egymás háta mögött kezdték el kibeszélni egymást, hogy ne róluk legyen negatív értelemben szó. Ez a közösségi viszonyok romlását is eredményezte, meg persze gyakorlatilag a munkamorál romlását is."

A fenti idézetből is kiemelhető néhány elem, amely más dolgozók beszámolóiban is hangsúlyosan megjelent –a szűkebben és tágabban értett munkakörülmények romlása, mint a kilépés fő oka. Ezen felül a kecskeméti autópári munkások rávilágítottak a munkaerőhiányból fakadó fluktuáció, mint újratermelődő ördögi kör három gócpontjára: a minden egyéni és családi reprodukciós igényeket felülíró rugalmas munkaszervezésre és munkarendre, a betanulás rohamos minőségi romlására, illetve a megbecsülés és az átlátható előrelépés hiányára.

A mellékletekben a dolgozók jellegzetes válaszait szemléltetjük.

Az egyetlen út: a szakszervezetek

Véleményünk szerint a munkaügyi kapcsolatok rendszerének gyengítése, az autonóm reguláció, a szakszervezetek „kibekkelése” erősen hozzájárult ahhoz, hogy a közelmúltban egy munkaerőhiányból induló fluktuációs ördögi kör rögzüljön az autópári vállalatoknál. Ugyanakkor tudjuk, hogy a termelés hullámzása, a változó globális gazdasági környezet ellentétes folyamatokat is generálhat: holnap már nem „munkaerőhiányról” hanem „munkaerőfeleslegről” is beszélhetünk. A vállalati kompetenciák fenntartása azonban hosszú távú cél: a jó dolgozókat „jó” és „rossz” időkben is meg kell tartani, és munkájukat meg kell becsülni. A folyamatban, a görbék társadalmilag igazságos és fenntartható „kiegyenesítésében” a dolgozói érdekvépviseleteknek is kiemelt szerepet kell biztosítani.

Hely hiányában, a munkaügyi kapcsolatok fontosságát bizonyítandó, csak



” vállalati kompetenciák fenntartása azonban hosszú távú cél: a jó dolgozókat „jó” és „rossz” időkben is meg kell tartani”

egy példát nézzünk a közelmúltból. Az egyik autóipari cég menedzsmentje próbaüzemben elrendelte a tizenkétórászt – a szakszervezet megfelelő konzultációja nélkül, illetve olyan időszakban, amikor a szakszervezetnek nem állt rendelkezésére a „kifogás” eszköze. Az eredmények?

„[A]mikor kitalálták itt ezt a próbaműszakot, negyven régi ember fölállt és azt mondta, ő azt nem csinálja, hogy 12 órában dolgozzon, utána meg 2 nap így, 4 nap úgy, meg még amúgy dolgozzon, menjetek a picsába, én elmegyek. (...) Ugyanígy az összeszerelő üzemben is, emberek tucatjai álltak föl, és azt mondták, hogy nem csinálják, és történt az alatt olyan is, hogy számtalan embert vittek el a mentők, mert ott estek össze, és nem bírták – nem biztos, hogy amit kibír az ember 8 órában, azt kibírja 12 órában is.”

A rendezett munkaügyi kapcsolatok, a szakszervezetek fontosságát, a cégek konstruktív partnereként egy autóipari szakszervezeti vezető fejezte ki a legjobban:

„Föltettük a kérdést a HR-eseknek, hogy szerintük ki a legjobb munkavállaló, számukra ki a legértékesebb munkavállaló. Az, aki csöndben dolgozik és mindent le lehet tolni a torkán, az, akit nem érdekel semmi, és ha nem tetszik neki valami, akkor föláll és kilép, vagy az, aki [kiáll magáért és másokért is, és akár] sztrájkolni [is] akar. És nagy meglepetésre, nem igazán jönnek rá. Aki sztrájkolni akar. Ő küzd, ő akar valamit, ő ott akar dolgozni! Az ő számukra ő a legnagyobb ellenség. A másik kettő nem okoz különösebb problémát, főleg az nem, aki csinálja a dolgát szó nélkül, és belehajítja a fejét a rabszolgasorsba. Illetve azzal, aki föláll, azzal sincs gondja, mert fölállt, elment, nem probléma, neki jó ez így. És üldözi azokat, akik szervezkednek, és rettegnek a sztrájktól. De ugyanakkor fel se méri a saját érdekeiket, még a munkáltató sincs tisztába a saját érdekeivel. Nem tekinti semmilyen szempontból fontosnak a munkavállaló egészségét. Csak jajgat, hogy nincs ki a létszám,

de tenni nem tesz érte, vagy csak látszatintézkedéseket.”

A szakszervezet konstruktív szerepével, és konkrétan a Vasas javaslataival a kiadvány második részében foglalkozunk. Előtte lássunk még két témát!

A munkaerőhiány és a fluktuáció egyenlőtlenségeket, egyes társadalmi csoportokat is reflektorfénybe állított – az autóipari férfivilágra jellegzetesnek mondható fiatalok és „öregek” közötti törésen kívül különösen a nők szerepe és helye vált hangsúlyossá. Kutatásokból is tudjuk például, hogy a fiatalok, különösen a férfiak, könnyebben váltanak, mint a nők.

A másik kiemelt témánk-problémánk a munkavédelem, mely a kecskeméti autóipar fenntarthatósága és újratermelése szempontjából kulcsfontosságú.





Van-e helye a nőknek az autóiparban?

Berni

„Ne kezeljék másként a gyerekes nőt mint a gyerekes férfit – míg az előbbi számára a gyermekvállalás hátrány, az utóbbi esetében a megbízhatóság üzenetét sugallja. Ne tartsák kevesebbnek a nőt, adják meg neki a lehetőséget, és hallgassák meg, milyen segítséget igényelne. A nők pedig merjék elmondani, mi az, ami segítené nekik, legyenek kész kéréseik, ne mindig csak alkalmazkodjanak a környezetükhöz, hanem próbálják formálni is a maguk módján.”

Kovács Anikóval, a Vasas Szakszervezeti Szövetség nőbizottságának ügyvivőjével Czerván Andrea beszélgett.

A munkaerőhiány miatt az autóiparban megnőtt a női munkások aránya, nekik ugyanakkor nincs könnyű dolguk egy ilyen, hagyományosan férfias ipárnak tekintett területen. A nők hátrányos helyzete, illetve a velük szembeni diszkrimináció egy alapvető példája annak, hogyan szorulnak ki társadalmi csoportok a termelésből, illetve azon belül egyes iparágakból.

A bér munka mellett túlnyomórészt a nőkre hárulnak a háztartási munkával és a gyerekneveléssel kapcsolatos feladatok, amelyek a mindennapi életet biztosítják. Az otthoni és a munkahelyi feladatok összeegyez-

tetése a gyári munkásnők számára a gyakori túlórák és a három műszakos munkarend miatt még nehezebb. Kovács Anikóval arról beszélgettünk, hogyan lehetne egyenlőbb a nemek közötti munkamegosztás, hogyan lehetne összeegyeztetni az otthoni és a munkahelyi feladatokat, milyen hátrányok és zaklatás éri a nőket a munkahelyen, és hogy ezek megoldásában mennyire fontosak a külön női terek, a szolidaritás és az összefogás.

Czerván Andrea: Hogyan kerültél a nőbizottságba, mi volt a motivációd?

Kovács Anikó: 1989-1990 óta foglalkoztam érdekvédelemmel a Dunaferriben,



Dolgozónők mondták

„Úgy vannak vele, hogy ez egy férfias munka. De egy nőnek miért ne lenne joga elmenni egy autóipari céghez dolgozni? Szerintem attól, hogy mi, nők, ott dolgozunk, hogy ezt egy nő is meg tudja csinálni, kicsit úgy érzik, mintha elveszítenék a férfias munkahelyüket, sérti az önérzetüket.”

a Vasas központtal 1994 óta vagyok kapcsolatban, az ifúsági bizottságban dolgoztam. 2009-ben kerültem ide a székházba, mint a kohászati szakmai bizottság ügyvivője. Akkor ment nyugdíjba a nőbizottság korábbi ügyvivője, és megkérdezték, hogy vállalnám-e ezt is. Nem kellett győzködni: úgy gondoltam, ha nem lesz, aki átveszi a feladatot, elhal ez a kezdeményezés. A szakszervezetekben általában nincs külön nőbizottság, a Vasasban viszont már régóta működik. Elvitathatatlan, hogy szükség van rá, mivel vannak speciális témák, amelyekkel össz-szakszervezeti szinten nem foglalkoznának, ha nem lenne egy társaság, amely képviseli őket. Kellenek külön fórumok és lehetőségek arra, hogy a nőkre, a nők ügyeire lehessen koncentrálni. Elengedhetetlen az is, hogy a munkahelyeken támogassuk egymást, fogjunk össze, ha baj van, álljunk oda a társunk mellé, legyünk bátrak, oldjuk meg együtt a problémát, ne hagyjunk magára senkit, és figyeljünk egymásra, vegyük észre, ha segíteni kell.

CzA: Mit csinál a Vasas nőbizottsága, mivel foglalkoztok?

KA: A nőbizottságba az összes régióból, létszamarányosan választanak tagot, ezer női munkavállalónként egyet. Jelenleg a hét régióból összesen tizenhárom tagunk van, de a bizottság munkájában már most is többen vesznek részt, és szeretnénk még nyitottabbá tenni. Személyesen évente háromszor-négy-szer találkozunk, amikor a helyi szintű ügyeket magunk között meg tudjuk beszélni. Minden évben van egy háromnapos képzésünk is, 23-28 fő részvételével. Ez egy olyan közeg, ahol megbízunk egymásban az emberek, és, mivel

hasonló cipőben járnak, bátorítják egymást. Emellett a tagokat tájékoztatom a nőkkel kapcsolatos politikai hírekről, a minket érintő eseményekről és rendezvényekről, illetve a Magyar Szakszervezeti Szövetség nőtagozatának munkájáról, ahová mi is viszünk be témajavaslatokat. Az utóbbi években például a nők és férfiak közötti béregyenlőlenségről, illetve a szexuális zaklatásról szerveztek roadshow-kat szakmai előadásokkal és beszélgetésekkel, ahol ki lehetett beszélni a saját tapasztalatokat, problémákat. Ezekon sok vasasos kollégán is részt vett.

A szexuális zaklatás témáját mi vittük be a nőtagozatba azután, hogy 2017-ben a képzésünkön kiderült, mennyi női dolgozót érint ez a téma. Sokan elmondták a saját vagy a kollégájuk történetét. Majdnem mindegyik úgy végződött, hogy a zaklatott hagyta ott a munkahelyét vagy kérte az áthelyezését, mivel nem érezte úgy, hogy bármilyen más lehetősége lenne. Akkor kezdtünk el többit beszélni erről. Azt szeretnénk elérni, hogy a munkáltatók dolgozzanak ki egy belső eljárásrendet, ami biztosítja az anonimitást is. Vannak enyhébb esetek, amikor valaki nem méri fel, mit okoz, és elég neki elmondani, hogy amit csinál, az kellemetlen és nem helyes. De van olyan is, hogy valaki visszaél a hatalmával. Ha őt nem sikerül kordában tartani, megfegyelmezni, neki kellene elmennie, és nem annak, akit zaklat. Készítettünk egy plakátot is, amelyen szerepelnek a segélyhívó vonalak, tanácsadó szervezetek és hatóságok, illetve a mi elérhetőségeink, hogy az áldozatok legalább azt tudják, hogy hova fordulhatnak, ha bajban vannak, legyen szó akár munkahelyi zaklatásról

vagy otthoni erőszakról, mivel meglátásom szerint a szakszervezetnek ilyen társadalmi problémákkal is foglalkoznia kell. Sok munkáltató nem örült a plakátnak, és annak, hogy felkavarjuk az állóvizet, illetve állította, hogy nála nincs ilyen, mivel még sosem keresték meg a dolgozók ilyen ügyben. Ugyanis sokan nem mernek szólni, félve a zaklató bosszújától, vagy attól, hogy a környezet őket hibáztatja majd.

CzA: Ez összefügg azzal a kérdéssel is, hogy hogyan lehet bebizonyítani az ilyen vagy másfajta diszkriminációt.

KA: Igen, a képzésünkön is az derült ki, hogy hiába tudta volna 4-5 ember is megerősíteni a zaklatás tényét, a zaklatás áldozatai egyedül érezték magukat, és így féltek felvállalni. Egyedül nehéz fellépni ez ellen, ezért kell az összefogás, csak úgy, egységesen van esélyük, érdekérvényesítő képességük a dolgozóknak. Ezt szeretnénk erősíteni a nőbizottságban is. A szakszervezet akkor tud segíteni, ha a dolgozók felismerik, hogy valami nem jó, változtatni akarnak, összefognak és szolidárisak egymással. Ott a hátuk mögé tudunk állni, meg tudjuk adni a szakmai, jogi támogatást a sikeres harchoz.

CzA: Mivel foglalkoztok még a nőbizottságban?

KA: A szakszervezet által szervezett eseményeken, családi, sportnapon, illetve a jótékonyági akciókban mindig részt veszünk, azért is, hogy láthatóak legyünk, és később más témában is jobban odafigyeljenek ránk.

Az esélyegyenlőség kérdése mindig is központi témánk volt, amelyen belül





Dolgozónők mondták

„Az első műszakvezetőm szeretett volna elküldeni csoportvezetői képzésre. Utána volt egy váltásunk – az új művezető azt mondta, ő azért nem fog elküldeni egy nőt a képzésre, hogy két évig legyen csoportvezető, utána meg elmegy szülni, ő pedig kezdheti előlről az egész folyamatot. Mindenhol azt hallottam, hogy húzom a csapatot, és hibaszám szempontjából is minden egyes hónapban a legjobbak között voltam. Rengeteg plusz feladatot megcsináltam, ennek ellenére, mint nőnek, semmi esélyem sem volt.”

egy-egy aktuális problémát emelünk ki, például az idősebb nők helyzetét, a karrier kontra gyerekvállalás kérdését, a családi szerepeket és munkamegosztást, a munka és a család összeegyeztetését. A témában képzést is tartunk az alapszervezeteknek.

A bértárgyalások kapcsán csináltunk egy kérdőívezést, amelyben rákérdeztünk a bérekre, a bérfejlesztéssel kapcsolatos elvárásokra, a nők és a férfiak közötti bérkülönbségre. Ezt jó módszernek tartom arra, hogy helyi szintről több információ jusson el hozzánk. A család és a munka összeegyeztetésének témájában is készítettünk egy kérdőívet Vasas-szinten, amelyet szeretnénk a konföderáció szintjén is megcsinálni. Azt feltételeztük, hogy a gyerekes nők leginkább gazdasági kényszerből dolgoznak, de az eredményekből az látszik, hogy a nők nagy része öntudatos, és a gazdasági függetlenség, önállóság miatt dolgozik, mert nem akar kiszolgáltatott lenni. Ezt az öntudatosságot kell erősíteni, és támogatni egymást például a vezetői pozícióhoz jutásban. Sokszor a társadalmi tradíciók miatt egy férfira adja le a voksát egy nő is, vagy kevésbé tartja alkalmasnak a női jelöltet.

CzA: Igen, az interjúkból pedig az látszik, hogy az autópárhuzamban, ami hagyományosan egy férfivilág, még nehezebb nőként boldogulni. Például a nőket nem tartják elég jóknak vagy gyorsnak, türelmetlennek velük. A nemi hierarchiák sok szinten jelen vannak. Ezzel kapcsolatban milyen tapasztalataitok vannak?

KA: Az előrejutás nőként nagyon nehéz, mert hátrányból indulunk. Ha nincs gyereke egy nőnek, akkor az a fenntar-

tás vele szemben, hogy szülés miatt fog kiesni a munkából, ha van, akkor az, hogy a gyerek betegsége miatt. Emellett a nőkre háruló feladat az idős szülők ápolása is. A nőknek mindig bizonyítaniuk kell, hogy képesek egy feladat megoldására, többet kell letenniük az asztalra. Precízek, megbízhatóak, meg tudnak felelni az új kihívásoknak, mégis valahogy mindig alulmaradnak, és sokszor nincsenek tudatában a saját képességeiknek.

A nőbizottságban ugyanakkor több olyan tagunk is van, aki tisztségviselő egy alapszervezetben vagy régiós szinten, vagy egy vezető testületben dolgozik. A Vasas ebből a szempontból kuriózum, mivel 2017-ben a nőbizottság javaslatára sikerült alapszabályba foglalni, hogy a szakszervezet minden szintjén a választott tisztségviselők legalább 30%-a legyen nő. Igaz, ez itt már sok helyen megvolt. Szakszervezeti szinten 46% a nők aránya a tagságban, ezért nem indokolja semmi, hogy ne fele-fele arányú legyen a vezetésben is a nemi megoszlás, mégis nehéz ezeket a gátakat áttörni.

CzA: Általában is, a nőkre nem csak azért tekintenek rosszabb munkaerőként, mert úgy gondolják, kevésbé képesek valamire, hanem azért is, mert az otthoni feladatok és a gyerekevelés miatt többet „maradhatnak ki” a munkahelyről. A 2012-ben bevezetett új Munka törvénykönyve ráadásul eltörölte annak a lehetőségét, hogy a munkások három szabadnapot kivehessenek családi vagy személyes ügyek miatt. A dolgozói interjúkból az látszik, előfordul, hogy egy vezető azért nem akar felvenni vagy előlép-

tetni nőket, mert „teherbe esnek és ügyis elmennek”. Erre hogyan tud a nőbizottság reagálni?

KA: Egyrészt a munkaerőhiány miatt ezek a feszültségek tompulnak, mert minden munkaerőre szükség van, így kevésbé szorulnak ki a nők is a gyárakból. Ugyanakkor megmarad az a dinamika, hogy a nők csak másodrendűek, tehát nem ismerik el, hogy egy nő is alkalmas a munkára, nem ismerik el a képességeiket, tudásukat.

A gyermekvállalás kérdésében fontos, hogy egy állásinterjú során nem kérdezhetik meg, hogy van-e gyereke, vagy mikor tervezed, ezzel kapcsolatban igyekszünk felvilágosítani a tagjainkat. Emellett szeretnénk elérni, hogy szabályozzák másképpen a szabadság kivételét. Ugyan jár a gyerekek után két nap pótszabadság, ez azonban nincs felcímkézve, hozzáírják a többi szabadsághoz, és ugyanúgy a munkáltató adja ki. Szeretnénk azt elérni, hogy ezzel a szabadsággal a szülő rendelkezhesen. A gyerekápolási táppénzt általában a nő veszi ki – pedig ezt a férfit is megtehetné –, és így elesik az esetleges jelenléti bónusztól. A korábbi Munka törvénykönyve 30 napos védettséget biztosított a gyermeke gondozásából visszatérő kisgyermekes anyáknak. Ez már nincs, ahogy visszamegy a nő dolgozni, fel lehet neki mondani.

CzA: Egészen konkrét problémák is előjöttek az interjúk során, például hogy nincs elég WC, rövid a szünet, és a nőket sem engedik ki ezen kívül, pedig muszáj lenne.

KA: Igen, ez máshol is probléma. Az egyik munkahelyen felmerült, hogy



használjanak „megkülönböztető jelzést” azok a nők, akik éppen menstruálnak. Hogy tudja a főnök, nem azért van 15 percet a WC-n, mert rágyújtott vagy felhívta a családját, hanem azért, mert az egészségügyi szükségleteit elégíti ki. Ott keményen fellépett a szakszervezet ez ellen, a munkáltató gyorsan visszakozott is. Legszívesebben elsírtam volna magamat. Elképesztő, hogy a dolgozónak a legemberibb szükségleteiket is meg kell magyarázniuk a munkahelyen. Értem, hogy a sor nem állhat le, de azt gondolom, hogy a munkáltatónak ezt meg kell oldania, nem sanyargathatja, büntetheti ezért a dolgozókat. A körülmények általánosságban is sokszor embertelenek, nagy a hő- és a károsanyag-terhelés, nem mehetnek a dolgozók táppénzre, nem tartják be a szüneteket. A fizikai mellett a mentális leterheltség is nagyon nagy.

CzA: Említetted, hogy a családi, otthoni feladatok összeegyeztetése is állandó téma. Milyen tevékenységek vannak ennek kapcsán, hogyan tematizáljátok a problémát?

KA: A kérdőívben arra is rákérdeztünk, hogy mi segítené a nőket abban, hogy könnyebben el tudják látni a feladataikat. A válaszokból az derült ki, hogy sajnos sokakban fel sem merült, hogy a család többi tagja is részt vállalhatna az otthoni munkából.

CzA: Emellett egy másik irány lehet a háztartási, gyereknevelési feladatok, illetve a bér munka összeegyeztetésében a túlóráztatás jobb szabályozása is? A háztartási munkát, illetve a gyerekneveléssel kapcsolatos feladatokat inkább a nők végzik, ugyanakkor ők is ugyanannyit dolgoznak a gyárban, mint a férfiak, és ugyanúgy érinti őket a túlóráztatás. A háztartási munka gyakran hétfőgére maradna, de az interjúkból az látszik, hogy gyakran – különösen az év végén – a pénteki éjszakai műszak végén, illetve a vasárnapi éjszakai elején kettő-négy órát túlórázni kell, amitől jelentősen lerövidül a hétvége. Az is előfordul, hogy a szombat délelőtti műszakban kell behozni a lemaradást.

Igen, azt gondolom, hogy már az is pont elég teher, ha napi 8 óra bér munka mellett kell még az otthoni feladatokat is egyedül ellátnia egy nőnek, nemhogy túlórák mellett. A munkaerőhiány nagyon felfokozta a túlóráztatással kapcsolatos problémákat.

CzA: A nőbizottságnak milyen szerepe van ezeknek a megoldásában?

KA: A szemléletformáláson keresztül tudunk hatni a szakszervezeten, gyáron belül, illetve a nagyobb nyilvánosságban, társadalmi szinten is. Azért dolgozunk, hogy az emberek felismerjék, mi az, amit nem szabad bevállalni, és hogy összefogással, szolidaritással tisztességes munkakörülményeket és béreket lehet elérni. Ne robotok legyenek, akiknek nincs is már életük.

Nagy hiány van bölcsődékből, óvodákból is, a meglévők pedig nem alkalmazkodnak a különböző műszakrendekhez. Emiatt azok sem tudnak visszamenni dolgozni, akik akarnak. A munkaerőhiány kényszere talán változtat majd ezen.



Dolgozónők mondták

„Hazamennek, a párja lefürdik és lefekszik aludni, és az egész háztartás rá marad. Azért legyen vacsora, mire a párja felkel. Ott van a mosás, a háztartás, de még főzzél vacsorára valamit, hogy másnap tudjunk mit behozni. Zokni, ruha szanaszét, a mosogatnivaló, a kajamaradék otthagyni. Az éjszakai műszak után azzal kell indítani, hogy ezt el kell pakolni. Utána jöhet az, hogy ő is el tud menni fürdeni és lefeküdni végre aludni. A nő is ugyanazt a munkát végzi, ugyanabban a munkaidő-beosztásban, ő is fáradt.”

CzA: Az interjúkból az is látszik, hogy akkor ment el több nő, amikor beindult a három műszakos munkarend és több lett a túlóra, mert nem lehetett összeegyeztetni a gyerekneveléssel.

KA: Én 12 évig dolgoztam folyamatos váltóban. Miután megszületett a gyermekem, mindenképpen egy műszakban akartam dolgozni. Nyilván számít a pénz, de az sokkal többet számított, hogyan oldom meg a gyermek felügyeletét. Ráadásul addigra egyedül is maradtam vele. Nekem sikerült így viszszaemenni dolgozni, de ez nem mindenkinek adatik meg, nem mindenkit tud felszívni az iroda vagy az egy műszakos munkarend, ami kevés helyen van.

A kérdőívek alapján az látszik, hogy a nők számára a legnagyobb segítség az atipikus foglalkoztatás lenne, a rész-, rugalmas vagy osztott munkaidő és a távmunka. Például amikor a nyolcórás műszakot két kismama dolgozza le, és ők döntenek el, ezt hogyan osztják be, vagy otthonról látja el a feladatait a kisgyermekes nő. Ennek még nincs Magyaror-

szágon kultúrája. A munkahelyeknek rugalmasnak kellene lenniük, hogy meglássák, adott élethelyzetben hogyan tudják segíteni a munkavállalókat, hogyan tudnak közösen mindenki számára megoldásokat találni. Globális szemléletre, a rendszer új alapokra helyezésére, új megközelítésre lenne szükség. Ne kezeljék másként a gyermekes nőt, mint a gyermekes férfit – míg az előbbi számára a gyermekvállalás hátrány, az utóbbi esetében a megbízhatóság üzenetét sugallja. Ne tartsák kevesebbnek a nőt, adják meg neki a lehetőséget, és hallgassák meg, milyen segítséget igényelne. A nők pedig merjék elmondani, mi az, ami segítene nekik, legyenek kész kéréseik, ne mindig csak alkalmazkodjanak a környezetükhöz, hanem próbálják formálni is a maguk módján.

Fontos az is, hogy úgy neveljük a gyermekeinket, a családban a feladatokat meg kell osztani, és attól, hogy ebből valaki kiveszi a részét, nem lesz kevésbé férfi.



Munkahelyi egészségügyi ártalmak, megbetegedések, rossz gyakorlatok

Egy munkavédelmi képviselő meglátásai

Legtöbb helyen a munkáltatók előadják, hogy ők nagyon érdekeltek és sokat törődnek a dolgozó egészségével. Sajnos azonban sokszor be kell következnie a balesetnek, hogy elmozdulás történjen. Mit kell tudni, mire kell figyelni?

A mesterséges fény. Nem mindegy, hogy egy méterrel hátrébb vagy előrébb rakjuk a világítást. Nem mindegy, hogy neoncső vagy ledes világítás van, vagy meleg illetve hideg fény – ezzel rengeteg probléma van. Ezért is kell kérdezni, hogy fölfelé néznek-e? A lefelé meg az, hogy egyáltalán hogy állnak kifelé mozgáskorlátozó dolgok.

Szellőztetés. Sokszor nem foglalkoznak a szellőztetéssel, nem foglalkoznak a hideg-meleg kérdéssel. Mindkettő szélsőségesen megvan egy üzemben. Néha akár 10 méteren belül is.

A sorok (nem) megfelelő kialakítása. Ahhoz, hogy újabb projekteket nyerjen meg egy gyár, előfordul, hogy annyira betömörítik a gyártósorokat, hogy egy adott helyen egy ember ha rendesen megy és egy picit szélesebb a normál testalkattól, már nem fér el. Oldalra kell fordulnia, úgy kell bemennie a gyártósorhoz. 2-3 négyzetméteren mozog 3-4-5 ember... Meg lehet kérdezni a menedzsmenttől, illetve a folyamatmérnököktől, hogy amikor a gyártósort telepítették, vagy tervezték néztek-e fölfelé, néztek-e lefelé, forduláskor, nem ütötték be a könyököket? Csodálkozhatunk, mert ha én lemegyek, akkor minden bajom van. Főnt nincs elszívás, vagy épp onnan ömlik be a hideg levegő a dolgozó nyakába.

Éjszakai műszak. Én azt szeretném látni, ha az 50 év feletti éjszakai munkavégzést egyszer már betiltanák, és nem csak Magyarországon, az egész világon. Biztos vagyok benne, hogy 50 év fölött az éjszakai munkavégzés évekkal rövidíti meg a munkavállaló életét. És igazából még az is mindegy, hogy hol. Na most, még rosszabb, ha a munkavégzés ráadásul mesterséges fénynél, állva, levegőtlen munkahelyen történik. Egy tanulmányt olvastam és hallottam munkavédelmis kolegáktól is, hogy az olajbányászathoz sorolták be a több műszakos éjszakai munkavégzést is. Tehát a legsúlyosabb egészségkárosító hatások közé sorolták be. Ez tény. Ez nem munkavállalói feltételezés, ez tény.

Egészségügyi problémák. Az autópálya gyártósorokon állandó problémát jelentenek az ideggyulladások, az ízületi gyulladások, az olyan jellegű megfázások, aminek akár tüdőgyulladás is lehet a vége. Ha a dolgozónak légszomja van, fullad és nem kap levegőt, vérnyomás- vagy vércukorprobléma is jelentkezhet. A legnagyobb gondot az állás, a mozgáshiány okozza. Gerincproblémák, ízületi problémák, visszerproblémák, tehát mindenféle mozgásszervi problémák előjönnek.

Stressz. A stressz a lehető leggyilkosabb dolog. A fizikai éjszakázás, 12 óra éjszakázás mellett. Jelen van nappal, a délutános műszakban, az éjszakás műszakban, a szellemi állománynál, a fizikai állománynál, sőt a vezetői állománynál is. Ott még talán a legfokozottabban. Egyes vezetőknél nagyon erősen látszik és érezhető. Gyanítom, hogy a szellemi állományt is súlyos megbetegedések érintik, gyakorlatilag rákos megbete-

gedés mindegyik. Arra nyilván nem lehet ezt mondani, aki itt dolgozik egy éve, hogy a megbetegedése a gyár munkatempójának vagy a tevékenységnek a következménye. Nyilván ennek más okai is vannak vagy lehetnek. De hogy közre játszik benne, az szerintem nem vitatható. Vezetők állnak föl egymás után, hogy nem bírják tovább a stresszt. A stresszből következő egészségügyi problémákra mindig az az első tanács, hogy az ember változtasson az életmódján, váltson munkahelyet. A stressz ugyanolyan gyilkos, mint az olajbányászat vagy a szénbányászat, vagy az éjszakai műszak.

Oktatás-tájékoztatás. Van központi és van helyi munkavédelmi oktatás. Viszont magáról a technológiáról és használt anyagokról nem valószínű, hogy a dolgozó kapna kimerítő tájékoztatást. Általában amikor kikerül a központi oktatásról valamelyik üzembe, akkor ott helyileg a közvetlen vezetője vagy mond neki valamit vagy nem. De leginkább a kollégáktól tudja meg, hogy milyen anyagokat fog használni.

Papíralapú információt veszélyes anyagokról a dolgozók biztosan nem kapnak. Egy cég sem fogja leírni, hogy vannak veszélyes anyagaink, amivel így meg úgy kellene bánni. Viszont vannak munkavédelmi kötelező éves vizsgák, ahol pont ilyenekről van szó, veszélyes hulladékokról, illetve azoknak a kezeléséről. Ez kötelezően minden dolgozónak megvan évente egyszer. De hát ez szerintem édeskevény ebben a problémában.

Üzemorvosi szolgálat. A legtöbb multinál működik az üzemorvosi szolgálat, mondjuk, hogy ott ül valaki, aki néha





foglalkozik a dolgozókkal. Nem igazán tudom komolynak tekinteni ezt a fajta orvosi szolgálatot. A munkáltató fizeti az orvost, az orvos tudja, mit tehet meg, mit nem tehet meg, néha figyelmeztetik is, hogy mit lehet, mit nem. De előfordulnak megbetegedések, illetve **egészségügyi korlátozások**, miután a dolgozó megkapja a korlátozást, (vényomás, cukorbetegség, epilepszia vagy hasonló tünetek miatt), így például éjszakai műszakban nem dolgozhat, és ez jövedelemkiesést jelent.



Dolgozók szavaival: Megélt ártalmak, balesetek, rossz gyakorlatok a magyarországi autóiparban

„Nálunk a cégnél nagyon sok olyan történet, téma van amiről akár 12 órában lehetne beszélni.”

„Hegeszthetek a soron, forraszthatok, kemény forrasztás, elvégezhetem a soron. (...) Megerőltető a szemnek, tudónek, szívnek, az impulzus, amit kap a szív, az nekem magas vérnyomást okoz, és arra szedek már lassan három éve gyógyszert. De konkrétan nem tudom bizonyítani azt, hogy ez tényleg attól van.”

„Ha el tudtunk menni és nem volt nagy a sor, akkor tudtunk enni is, ha nem, akkor inkább kihagytuk. Volt, amikor inni nem mertünk a soron, mert nem váltanak a WC-re.... Mondjuk, a team leader azt játszotta velem (a részlegen, amelyről eljöttem), hogy kő papír ollóval döntsük el, kinek jut munkavédelmi kesztyű. Mondtam, akkor szia, én már el is mentem haza, mivel a munkavédelmi eszközt neked kötelező kiadni. Csak ugye behozták, hogy költségsökkentés, attól fogva vannak például a mosott alkarvédők. Ezt úgy kell elképzelni, hogy ha kimossák, összemegy, eközben szerintem el is vesztette a vágás biztonságát, mégis abban kell dolgozni. Összemegy, de nekem éles fémek között ott kell nyúlkalni... Nem is tudom, mit mondjak erre, de elég primitív volt az, aki ezt így kitalálta, hogy a cégnek majd jó lesz.

„Történt velem egy olyan munkahelyi baleset, konkrétan üzemi baleset, hogy nyílt seb keletkezett az alkaromon, össze is kellett varrni. Pedig minden munkavédelmi előírás be volt tartva. Csak hát a munkavédelem és ehhez szükséges eszközök biztosítása is olyan, hogy a munkáltató tényleg csak azt biztosítja, ami előírás, és akkor annyiba van is hagyva. De nincsen kivizsgálva, hogy hova milyen módosítások lennének szükségesek, hogy mi lenne a legoptimálisabb munkavédelem. Gyakorlatilag az történt, hogy vágásbiztos alkarvédő is volt rajtam, csak az alapanyag, amit én pakoltam, készítettem elő a termelés számára, simán legyűrte és bevágott alá. És ráadásul ha ez mondjuk a bicepsz vagy felkar területén történik, odaáig nem is ér a vágásbiztos alkarvédő, tehát a felső test nincs is védve. Ott is történhetett volna sérülés, tehát nem optimalizált a munkavédelem, hanem egyszerűen csak jó, protokoll betartva, előírások betartva és akkor így bürokratikusán megfeleltünk a rendszernek. Ennyi a törődésük a munkavédelemmel, ez most a személyi tapasztalatom.

Gyakorlatilag nem kaptam felvilágosítást sem információt arról, hogy ott azon a munkaterületen, ahol én a munkámat végeztem, hol van a legközelebbi elsősegélynyújtó pont, hogy hova kellett volna először rohannom. Hát így csoportvezetőhöz rohantam, lezorítottam a sérülést és annyit mondtam hogy mentő, SOS. És jó, ott van éjjel-nappali üzemorvosi ügyelet. Úgyhogy átvittek, végül is ez egy gyárkomplexum és van éjjel-nappali ügyelet, ahova átvittek, de ott is, gyakorlatilag, húú... hát olyan dilettáns elsősegélynyújtásnak lehettem tanúja, hogy eszméletlen. Tehát már be voltam kötve és jó, akkor induljunk a kórházba, ahol majd összevarnak. De akkor rákezdték, hogy jaj, ezt le is kellett volna fotózni a jegyzőkönyvhöz, jaj ez, jaj az elmaradt, meg inkább azzal foglalkoztak, hogy legközelebb ne így, meg nem igaz, hogy nem kaptál elsősegély-oktatást, még engem osztottak ki, hogy legközelebb ne így legyen. Meg hogy hát nem igaz, hogy... és nem is ide kellett volna közvetlenül jönni, hanem az elsősegélynyújtó pontra, ahol legalább a fertőtlenítésnek azonnal meg kellett volna történnie. Persze igen, a negatív véleményalkotás azonnal ment, a saját kötelességeiket meg totál háttérbe helyezték. Jaj, ezt elfelejtettük, jaj, azt elfelejtettük. És még a jegyzőkönyv is olyan bakis, hogy eszméletlen. Gyakorlatilag elvittek a baleseti sebészetre, a sürgősségre, ahol összevarrtak, és ott is hagytak, hogy úgyis itt lakik a közelben, majd hazasétál, ha összevarrták. Ennyi volt a részükről és el is búcsúztak, miután ott, a sebészetten elkészítették az elmaradt fényképet. Ott is hagytak, utána a csoportvezetőm mondta, hogy hát ilyen még nem volt, nem ez az eljárás. Gyakorlatilag olyan protokollt kellett volna végigcsinálni, hogy utána vissza kellett volna menni a munkahelyre, és ott a jegyzőkönyv elkészítésénél még jelen kellett volna lennem, és azonnal vallomást tenni, leadni minden információt stb. Vissza kellett volna hogy vigyenek, de az ügyeletes medikusok elhoztak a kórházba és otthagytak, ennyi.”

„Ha balesetveszélyes, hát húzunk rá egy kis földet (eltitkoljuk - a szerk.), és akkor az úgy teljesen jó. Hiába szólunk, hogy ez nem jó, mert termelni kell, meg kell hogy legyen a darabszám. És akkor mondjuk, hogy én ezzel nem dolgozok. Ami a jelen pillanatba problémát okoz nálunk, hogy elektromos targoncák vannak, új targoncák, körülbelül fél évesek. Az én targoncám konkrétan ráz. A szerviznek ki lett

adva, a szerviz küldött egy árajánlatot, de azt mondták, hogy mivel 40 ezer forint egy földelőszalag cseréjére, és az sok, ezért nem kell kicserélni. És olyan szinten csap, hogyha én nem rakom le a villát, akkor szikrákat okád. De azt mondták, hogy az még jó. Ezt mondta a [cég által alkalmazott] munkavédelmis, aki intézi ezt az egészet.”

„Védő eszközöknek mondják, de egy kampós szikével szemben hiába van, én alkarvédőn és kesztyűn keresztül olyan szépen szétvágtam a kezemet, hogy csak akkor vettem észre, amikor átázott a kesztyű. Úristen, mondom, ez mi? Egyszerűen egyedül voltam, nem volt mit várni, míg valakinek feltűnik, hogy helló, elvágta a kezét. Hát azért nem jó így.”

„Amikor nekem megtörtént a balesetem bent a cégben, elmentem az üzemorvosi szolgálatra, a balesetin ellátak, leröntgeneztek, bekötöttek, kész. És azt mondták, hogy vagy haza megyek, vagy könnyített munkán folytatom. Visszamentem, ugye, próbaidős voltam, a cég által voltam próbaidős, az átvétel után. Akkor mondtam, hát inkább maradok, és könnyített munkával ott elvagyok. Igen ám, de másnap mondtam, hogy szeretnék beállni dolgozni ugyanúgy, azt mondja [a felettesem], akkor könnyített munka, de először menj át az üzemorvoshoz. Odamegyek az üzemorvoshoz, megforgatja az ujjamat, hát, mondom, fáj ám. Hát mindegy, az csak egy zúzódás, tudsz ezzel dolgozni, és megadta az alkalmasságát. Beraktak hajtózni még azon a héten kétszer, és hétvégére nem tudtam összecukni a kezemet. És akkor is mentünk volna vasárnap éjszakába, szombaton bent voltam túlórázni és akkor jött volna a vasárnap éjszaka, de addigra már olyan megfázással voltam ott, hogy vért is köhögttem. Fölhívtam, hogy ez és ez az egészségi problémám, hogy vért köhögök föl, vérzik az orrom, mondom, elmennék az orvoshoz. Jó, menjél el. De mondom, ha már elmegyek az orvoshoz, megnézetem az ujjamat is, hogy mi van vele. És akkor az azt mondta, hogy ez nem ilyen egyszerű, itt valószínű valami komolyabb probléma van, el kell menni a kézsebészetre Kecskemétre. Hát, mondom, egy hete azt mondták, nincs semmi baja... És akkor jött az, hogy 4 hét gipsz, utána műtét, még egy műtét, utána injekció... Tehát vannak problémák.”

„Az új gyártott egységeknél volt egy nagyobb, váratlan, gyors felfutás. Illetve nem is felfutásról tudok beszélni, hanem egyik napról a másikra bejelentették. Körülbelül 3 hónappal előbbre hozták az azonnali gyártást. Semmi nem volt előkészítve és biztosítva a gyártáshoz. De mivel egy német cég nem tudta legyártani, ezért a legfelsőbb vezetőnk egy nagyon okos és átgondolt lépéssel kijelentette, hogy itt akkor is elkezd gyártani. Na most, kollégákat helyeztek át oda. Amikor valahol volt valami plusz létszám, akkor azt áthelyezték. De mivel megállt az egyik nagy gyáregység, a rendes műszakból áthelyezték a kollégákat a másik területre. Végig kell állni a műszakot. Sokkal nehezebb egységről volt szó, amit, ugye, a nők nem nagyon fognak tudni mozgatni. És jellemzően megint az idősebb kolléganők közül lett több átküldve. És igen, jött az egésznek a következménye. Nem bírják, ha ők oda vannak áthelyezve, akkor beadják a felmondást. Tehát a stressz fizikai részről és idegi részről is jelen van. Illetve a kettő, ugye, együtt. Valaki nem bírja fizikailag, ezért emésztí magát, hogy nem bírja. Vissza nem mehet, mert kell az ember. És hát ennek ez a hatása.”

„Én is kaptam egy egészségkárosodást az autóiparban, most én még egy műtét előtt állok. Volt egy balesetem, amit... nem egyből mentem el táppénzre, nehogy kirúgjanak. Aztán ugye abból se lett az üzemi megcsinálva, mert eltusolták az ügyet.”

„A dolgozók elhasználódnak, meg el is fáradnak. Ebből már több baleset volt, itt, cégen belül, csak, ugye, nincs kommunikálva, nincs nagydobra verve. Halálos baleset is volt már, azért, mert túlhajsolt ember – a múltkor is, ment haza, halálos balesetet szenvedett. Hatnapozás van folyamatosan, hatnapozás. Ez alatt azt értem, hogy az ember ledolgozza hétfőtől péntekig az 5 napot, majd behívják szombat délelőttre dolgozni. Hazamegy szombaton délután 3-kor, de már vasárnap éjszaka kezd. Hol van itt a pihenőidő? Hol vannak megfizetve ezek az órák? Ki fizeti meg azt, hogy én az életemmel játszok?”

„Nemrég beszéltem egy kollégával, aki gerincproblémákkal volt korlátozáson. Mi az, hogy neki korlátozása van, hogy nem emelhet 5 kilónál többet? Mondtam, hogy ez teljesen jogos korlátozás, de miért probléma ez? Na most, a kolléga eljutott oda, hogy visszament az üzemorvoshoz, mert tenni akart ez ellen az üzemvezető. Visszament, lehúzatta a korlátozását, és visszament az üzembe dolgozni. Utána nem sokkal történt köztünk egy-két szóváltás. Illetve elmondtam neki, hogy nagyon rossz dolgot tettél, én a helyedbe megfordulnék, visszamennék és visszatetném a korlátozást. Mondom, ezzel te aláírtad azt, hogy nem akarsz látni a két gyereketed felnőni, nem akarsz a családdal törődni, hanem az üzemvezetőddel akarsz törődni és itt akarsz meghalni a gyárban. Érti, igazam van, de hát félti a munkahelyét. Nem sokra rá, nem tudom pontosan mi történt, beadta a fölmondását, most eladó. És boldog, megszabadult az üzemvezetőtől, nem kell éjszaka dolgoznia, és a hétvégéje is szabad, és még anyagilag lehet hogy rosszabbul sem járt. Lényegesen egyszerűbb munkát végez, és normális emberi életet élhet, igazodva a családnak az életritmusához.”





A munkavédelmi tudatlanság, információhiány és a tanult tehetetlenség csapdája

Interjú Kovács Lászlóval

Meszmann T. Tibor: A 2001-es Nemzetközi Munkaügyi szervezet (ILO) jelentése kiemelte, hogy az általános munkavédelmi és biztonság tudat eléggé fejletlen Magyarországon, és hogy itt rengeteg a tennivaló. Illetve a munkáltató itt sokszor nyíltan megkérdőjelezi azokat az előírásokat, amelyeket mondjuk egy nyugati vállalatnál eszébe se jutna. Hogyan értékelné a munkavédelem mai helyzetét, mi változott azóta?

Kovács László: Én azt látom hogy itt nagyon sok szinten Magyarország még mindig nagy lemaradásban van, társadalmi tudatosság szempontjából is és munkavédelmi tudatosság szempontjából is. Sokféle munkáltató van, különböző hozzáállással. A dolgozók munkavédelemhez való hozzáállása jó-részt a munkahelyüktől függ. Mondjuk egy nagy cégnél inkább komolyan veszik a munkavédelmet, de ellenpéldák is vannak, ahol kevésbé veszik komolyan, különösen a kis- és középvállalati szférában. Innen ered ez a gondolkodási különbség is. Egy nagyobb, jó gyógyszeripari munkáltatónál évtizedek óta csiszolgatják, fejlesztgetik a munkavédelmi rendszert, és ugye rácsodálkozhatunk arra, hogy hú, hát hogy lehet annál akkora bérfejlesztés is, meg olyan jó munkakörülmények is? Ott is lehet nyilván hibákat találni, de hát ugye azt nem a szél hordta össze, hanem évtizedek alatt egy stabilan működő munkavédelmis munka eredménye. Ennek az ellentettje pedig, ami sajnos gyakoribb, amikor nem megfelelő a munkavédelem, ahol inkább arra figyelnek a munkáltatók, hogy csak a termelés meg a számok legyenek meg. Ha pedig baleset van, akkor mindenki rohángál, hogy ki

a felelős, vagy esetleg el is próbálják titkolni.

Sajnos a tudatosság szintje is nagyon alacsonyan van. Mindenki úgy van vele, hogy hát ez ilyen kis alibi, alá kell írni, hogy részt vettem a munkavédelmi oktatáson, nem nyúlok konnektorba és nem iszom mérget. De azért mondjuk egy vegyipari cégnél, vagy egy olyan termelőüzemben, ahol gyártósorok, gépek vannak, ott ugye rengeteg forgó alkatrész, biztonsági rendszerek, vegyszertárolás van, vagy tűz esetén tudni kell, mi a teendő. Tehát millió egy olyan dolog van, ami nem veszélytelen, nem olyan, hogy csak legyintheznénk rá. Ha az embereknek megemlíjtük az ILO-t, valószínűleg nem tudnak róla semmit. De még a jogszabályok ismerete is hiányos. Kevesen tudják, hogy joguk van mondjuk megtagadni a munkát, ha életveszélyes tevékenységet akarnak velük végeztetni, vagy olyat, ami súlyos egészségkárosodást okozhat. Pedig megtagadhatja, meg is kell tagadnia. A gyakorlatban azonban úgy vannak vele, hogy megcsinálom, mert arra kértek.

Sajnos a munkavédelem ma a korábbi évtizedekhez képest is súlytalanabb, az állam szempontjából is lehet látni ennek a leépülését. Mára főként néhány minisztérium alá tartozó főosztály viszi ezt a területet, és ott is egyre inkább fogyó létszámmal. Az a gond, hogy akiknél nincs munkavédelmi kultúra, az állam ellenőrzése nélkül ezt nagyon nehéz betartatni.

Ugyanakkor az összképhez tartozik, és fontos azt is kiemelni, hogy a munkahelyi megbetegedésekről szóló statisztikai adatközlések is igen gyérek. Ugyanis az orvosok sem feltétlenül jelentik a

vezetőnek a megbetegedés gyanúját, és akkor ezért nem vizsgálják ki, és eleve nem úgy tartják nyilván. Volt erről nemzetközi konferencia Budapesten. A román és a bolgár kollégák olyan jó számot mutattak be, hogy egy-két ilyen esetet jelentettek az egész országban. Ugyanakkor sokkal több ilyen esetet regisztráltak Finnországban meg Belgiumban. Mindenki nevetett, pedig a dolog véresen komoly. Hát ugye nyilvánvaló, hogy ez nem így van. Nem arról van szó, hogy nyugaton rosszabbak a munkakörülmények, hanem arról, hogy ott ezt komolyabban veszik és regisztrálják. Magyarországon sem megfogható ez az adatmennyiség.

A munkáltatók sokszor úgy kezelik a munkahelyi balesetet, hogy inkább szólnak a munkavállalónak, hogy egy pár napig nem kell bejőnnöd. Csak ne legyen benne a statisztikában, mert sajnos valahol a pótlékok meg a különböző bónuszok annak a függvényei, hogy mióta nem történt baleset. Ki is van írva bizonyos helyekre, hogy x napja nem történt baleset: ez most vagy igaz, vagy nem. Mert ugye a baleset munkaidő-kieséssel jár, de a statisztikákban csak a három napon túliak szerepelnek. Tehát ha azt látjuk, hogy évente 27 ezer munkahelyi baleset történik Magyarországon, akkor abból az következik hogy 27 ezer olyan jelentett eset volt, aminél 3 napnál hosszabb ideig, tehát legalább 4 napig valaki otthon volt, vagy kiesett a munkából. A törvény itt a munkáltatót csak arra kötelezi, hogy ezt helyben adminisztrálják, vagy egy odafigyelőbb munkáltató kvázi-baleseteket is listázní fog. Tehát olyanokat is felírnak, amelyekből majdnem baleset lett, de mégis sem, és ez megjelenik majd egy évvégi



Kovács László,

munkavédelmi szakember az Európai Szakszervezeti Szövetség Munkavédelmi Bizottságának tagja, a VDSZ országos titkára, a Magyar Szakszervezeti Szövetség Munkavédelmi Bizottságának tagja. A munkaszaki.hu blog szerkesztője és munkavédelmi klub szervezője

összefoglalóban, mondjuk egy igazgatói tájékoztatón.

Innentől kezdve mondhatjuk azt, hogy nem nagyon lehet arra apellálni, hogy azokat a statisztikákat felhasználhatjuk koncepció elkészítésére. Mert azokból nem feltétlenül tudjuk meg, hogy mitől kell megvédenünk a dolgozót. Ugyanez a helyzet a foglalkozási eredetű megbetegedésekkel is. Minden évben április 28-án megemlékezünk a munkabalesetben megsérültek és elhunytak emléknapjáról, és többek között kiemeljük, hogy mondjuk évente 70-80 ember meghal munkabalesetekben, de, ugye, ez kifejezetten a balesetekre vonatkozik. És a halált, ugye, nehezebb eltitkolni, tehát ezek általában reális adatok. Viszont – a nemzetközi irodalom alapján is – a baleseteknél egy vagy akár két nagyságrenddel is több a megbetegedések aránya. És ez egy sokkal nagyobb, nehezebben átlátható mérítés. Nem mellékes, hogy Magyarország vezető a keringési, szív- és érrendszeri megbetegedésekben, meg a daganatos megbetegedésekben. Ez nyilván nem csak a munkavégzéssel hanem az életmóddal is összefügghet. De az életmódba azért belejátszik az, hogy életünk harmadrészt mégis a munkahelyen töltjük, ahol különböző hatások érik a szervezetet. A biológia, kémiai és fizikai kórokozók, az ergonómiai és a pszichoszociális faktorok – ezt az ötöt szokták felsorolni. Hogyha ezeket mind megvizsgáljuk egy adott munkahelyen vagy adott munkakörben, akkor meg lehet nézni, hogy ez az ott dolgozót hosszú távon károsítani fogja-e. A dolgozó többműszakos munkavégzésre, rendszeresen éjszakára kéri magát, mert az több pénz. Hétvégén is dolgozik, mert az 100% pótlékot jelent.

Ha valaki 400 órát aláír, azzal tulajdonképpen azt is mondja, hogy dolgoztassák csak a végkimerülésig. Ezek már a kapitalista rendszer túlkapásai. Az a baj, hogy az emberek ebben partnerek, mert meggondolatlanok, vagy nincsenek a megfelelő információ birtokában.

Az Európai Szakszervezeti Szövetség Munkavédelmi Bizottságának ülésein olyan jogszabályváltozásokkal foglalkozunk, mint amilyen például a foglalkozási eredetű rákos megbetegedések direktívájának a kidolgozása. Illetve annak a függelékében felsorolva azok az anyagok, határértékek, amelyekre rá tudjuk venni az Európai Bizottságot, hogy azt fogadtassák el és vezessék be tagállamokban is. Mert erre akkor a munkahelyeken is hivatkozni lehet. Ezek a szintek mindazért nagyon fontosak, mert mindegyiknek más-más a szerepe, de végső soron az emberek, dolgozók tudatosságára épül. A tudatosítást pedig alulról kell kezdeni, a munkahelyen. Tudatosító kampányfilmeket kell vetíteni, vagy akár gyártani is, szakszervezeti koprodukcióban. Néha elhívunk középiskolákba előadást tartani az alapvető munkavállalói jogokról. Ott is azt mondom a végzős, 17-18 éves gyerekeknek, hogy ha mást nem is jegyzetetek meg abból, amit itt elmondtam nektek egy óra alatt, akkor legalább azt ne feledjétek, hogy vannak jogaitok, és keressétek a szakszervezetet.

Kicsit vitatkoznék a második állítással a munkáltatói hozzáállásról, mert ha a munkáltatók arcába tolunk egy jogszabályt, akkor figyelnek rá. Lereagálják és mondják, hogy ők nagyon szeretnék betartani a munkavédelmi jogszabályokat is, törvényeket, rendeleteket. Már az is

siker, ha a vonatkozó belső szabályzatok, amelyeket meghoznak, nem lehet ellentétesek, mondjuk, az EU-s szabályokkal, ILO-egyezményekkel. Én azt látom, hogy ha valaki helyben részleteiben felvállalja ezt a problémát és hozánk fordul, akkor tudunk abban segíteni, ha eljut idáig az ügy, hogy utána azt a munkáltató felé jelezzük.

MTT: Az autóiparban is komoly probléma a veszélyes anyagokkal való munka, illetve a stressz... Mit kell itt tudni és mit lehet itt tenni?

KL: Veszélyes anyagok esetében a megválasztott munkavédelmi képviselő odamehet és szépen kijegyzetelheti, átnézheti az adatlapokat, ellenőrizheti a veszélyes anyagokat, neki a tíz százalékos munkaidőkezdésmérsége erre szól, az négy óra egy héten. Ott van az üzemben, ahova bejárása van, ahova megválasztották, átnézi ezeket a lapokat, kijegyzeteli, majd felteszi a kérdéseit adott esetben szóban vagy írásban a munkáltatónak, hogy oké, nem viheti haza a Géza a 2-es sorról ezt a papírt, de aláírta, és szeretné tudni, hogy ez milyen hatással van rá. És ez jogos kérdés, és utána ezt össze lehet vetni a munkavédelmi felelős illetve osztály hozzáállásával, milyen jogszabályokra hivatkoznak és mit tudnak erről az anyagról, utána tudnak-e nézni. Tehát van erre mód. Ha egy ilyen cégről van szó, ahol már ilyeneket is megcsinálnak, az már jó kiindulópont, mert nem mindenhol teszik ezt meg. Akkor ott az embereknek már vannak jogaik, „csak” érvényesíteniük kell azt. Ha valamit aláíratnak a dolgozóval, az azt is jelenti, hogy ő valamire jogosult.





Sokan olyan anyagokkal dolgoznak, melyekről azt se tudják milyen hatásuk van. Ha például belélegzi, és most éppen két napig nem működik az elszívó, mert elromlott. És azt mondja a főnök-ség, persze megjavítjuk, de addig te tovább szívod. Lehet, hogy emiatt 5-10 év múlva valami tüdő- vagy idegrendszeri problémád lesz. Honnan tudod igazolni azt, hogy mi változott a véredben meg a szervezetedben egyáltalán? Rendszeres kivizsgálásokkal az ilyen biomarkereket ki lehetne mutatni, de ezt elhanyagolják. A dolgozónak ezt meg kellene kapnia. A munkáltatónak nem, ő nem nézheti meg a személyes adatokat. Hogy ha ez nem így van, akkor ez például egy olyan dolog, amire a munkavédelmi képviselő odafigyelhet.

Kérdőíves felmérések kimutatásai alapján a stresszt a munkavállalók nagy része az első helyre teszi. A negatív stressz akár az úgynevezett *tanult reménytelenség állapotáig* is vezethet. Végeztem erre vonatkozó kutatásokat annak idején még a Richter gyógyszergyárban. *Állatkísérletes részlegen dolgoztam, láttam, hogy az állat bizonyos kudarcélmények után már nem keresi a menekülési útvonalakat, mert úgy van vele, hogy úgysincs megoldás, tehát tűri.* Tanult reménytelenség ez, angolul learned helplessness néven fut a szakirodalomban. Valami ilyesmi van a magyar közhangulatban is. Sok olyan ország van, ahol az emberek feje fölött röpködnek a döntések, és ezért úgy érzik, nincs mit tenni, úgyis mindent eldöntenek odafönt. Ilyen a munkahelyen is előfordulhat, hogy hatszor a fejemre olvassa a főnök azt a hibát, ami nem is az enyém, hanem a másik vezetőé, vagy esetleg a másik beosztotté. És akkor az

ember úgy van vele, hogy már mindegy, hogy a hátát tarja, és egy idő után nem reklamál, nem lázad. És ugye nem is tesz érte semmit. A frusztráció növekszik benne és jó esetben kilép a cégtől. Rossz esetben kilép az ablakon: ugye Japánban erre rengeteg példa van. Szerencsére Magyarországra ez azért nem olyan jellemző, de az önkárosítás sok más formája sajnos igen.

MTT: Ugyanakkor úgy tűnik, van egy megfelelési kényszer a magyar társadalomban és a dolgozók között is, hogy teljesítünk akkor is, ha nincs elég ember, ha két ember munkáját kell elvégeznünk.

Kl: Ez nagyon rossz abból a szempontból, hogy a munkáltatók rájöttek erre, és ki is kihasználják. Azért nemzetközi multik is figyelik a piacot. Volt, amit elvittek Romániába, volt, hogy egyézs termelőüzemeket elvittek Indiába. És aztán rájöttek, ez konkrétan indiai példa, hogy sokszor nem mennek be az emberek dolgozni. Ott minden héten, minden hétvégén ünnepek vannak, akkor néha nem mennek be. Ez egy termelőüzemben nem biztos hogy működni fog. Magyarországon viszont az emberek tudatában még mindig az van, hogy a munka az a becsület dolga, és be kell menni és meg kell csinálni. Persze itt is van, aki szabít vesz ki, meg betegszabira megy, amikor csak teheti. Akkor nyilván kevesebb lesz a pénze, de lehet hogy addig elmegy fusizni mezőgazdaságba, ez is egy ismert jelenség. Szóval más országokba vinni néha necces, míg Magyarországon még keveset kell fizetni, de már dolgoznak. Különböző generációkról vannak már azért itt is új értesülések, hogy milyen affinitással



” ha az emberek tudatossága alacsony, akkor nem várhatjuk, hogy a munkahelyen majd hirtelen kibújik belőlük a munkavédelmis képviselő”

vannak a munkához, mekkora a fluktuáció. Ma már gyakori, hogy valaki csak három évig dolgozik egy munkahelyen nem 30-40 évig. És ez egyre inkább így lesz, valószínűleg. Azért ezeket végig kell gondolni. Ma már nincs vasfüggöny, meg lehet nézni, mennyit keres a szomszédból elment ember Németországban vagy Angliában. Nyugatabbra a minimálbér 300-400 ezer forint, idehaza meg a belét ki kell dolgozni, 12-óránia kell és nincs otthon sosem. Ebből úgy érezheti, hogy még mindig le van maradva ahhoz képest, aki kint láblógatva keres ötször ennyit. És ez is frusztrációt okoz. Nagyon befolyásolja például a relatív boldogságérzetet, hogy milyen közegben vagy. Ha itt az országban mindenki azonos szinten keresne, akkor jobban éreznéd magad, mint amikor azt látod, hogy melletted, mondjuk a Rózsadomb környékén, mindenki tízszer annyit keres, mint te. Te elvagy ezzel a fizetésséddel, de ha azt látod, hogy neki tízszer többje van, pedig nyilván nem tud tízszer annyit dolgozni, akkor ez is frusztrációt okoz. Ugyanez van a munkahelyen kicsiben, ha látod, hogy valaki most jött a céghez, de már annyit keres, mint te 20 év után.

MTT: Akárhogy forgatjuk, a munkavédelem súlyozott szakszervezeti feladat is...

KL: A munkahelyeken is számít a szakszervezeti jelenlét, mert ha baj van, akkor ki tud állni az ügyért. Tehát nem az van, hogy majdcsak lesz valami, és ha nem kezd el valaki felgöngyölíteni és aktívan csinálni, akkor nem fog történni semmi. Én azt látom, hogy a mai Magyarországon elsősorban helyi szakszervezeteknek van igazán ütőere-



je, de csak ha az emberek eléggé aktívak. Erre ugye sok példát lehetne hozni. Vannak az általános nemzetközi célok, a nemzeti célok és vannak a helyiek. De helyben dől el minden, hogy ott kiállnak-e, rákérdeznek-e, alkalmazzák-e ezeket a vívmányokat, vagy úgy dolgoznak, mint a 70-es években, és beszívják azokat az anyagokat, amelyektől utána a betegségek kialakulnak. És ha az emberek tudatossága alacsony, akkor nem várhatjuk, hogy a munkahelyen majd hirtelen kibújik belőlük a munkavédelmis képviselő aki másokért is kiáll. *Ha szakszervezet-politikai szempontból nézzük, akkor ez egy fontos küldetés. Nem csak a bérekért harcolunk, hanem a munkafeltételekért is. De hogyha ezt nem harcoljuk ki magunknak, akkor ki fogja megtenni? Nagyon-nagyon sok teendő van.*





Munkavédelmi érdekképviselő: tudásalapú társadalmi munka a dolgozói biztonság és egészség szolgálatában

Interjú

Győrfi Gáborral

munkavédelmi szakértővel, alapszervezet titkárral

Meszmann T. Tibor: Miért fontos ma Magyarországon a munkavédelmi képviselet?

Győrfi Gábor: A munkavédelmi képviselet egy ideig, ugye, háttérbe szorult. Magyarországon nagyon sokáig az érdekképviselői tevékenységbe sokkal jobban előtérbe került a munkaügyekkel kapcsolatos problémák kezelése, a munkavédelmi problémák pedig egy kicsit szűkebb körben mozogtak. Mindenki úgy volt vele, hogy arra ott vannak a minden területen megtalálható munkavédelmi szakértők, szakemberek, akik ehhez jobban értenek, és nem biztos hogy másnak ebbe nagyon bele kell folyni. Szerencsére pár évvel ezelőtt, amikor elkezdődött a fluktuáció, kicsit fölkavarodott az állóvíz a munkavédelem területén is.

Egy pillanat alatt megnövekedett az embereknek az igénye hogy biztonságos munkahelyen dolgozzanak: már nem csak az volt a fontos, hogy pénzt keressenek, hogy bejelentett állásuk legyen. Mert a kilencvenes évek még csak ezekről szóltak. Mára megjelent az az igény is, hogy az dolgozók a megfelelő anyagi díjazás és megfelelő bejelentés mellett megfelelő, biztonságos munkakörülményeket is szeretnének a munkahelyükön.

Bármelyik iparágról beszélünk, mindenhol vannak kiemelten veszélyes dolgok, területek, anyagok, eszközök, technológiák, és vannak a kevésbé veszélyesek. Mindenhol meg kell találni azt a hangsúlyt, hogy mi az, aminek előtérbe kell kerülnie egy munkahelyen, egy munkakörnyezetben, és mi az, amit picit hátrébb lehet szorítani. A munkavédelem is egy olyan terület, hogy min-

dent egyszerre megcsinálni nem lehet. Építkezni kell. Valahonnan el kell indulni, és nagyon fontos, hogy meglegyen a szándék, és ebben a munkáltatótól induljunk el. Ez a szándék nála sokszor nincs meg önmagától. Szinte mindenhol munkavállalói kezdeményezésből indul el a munkavédelmet szorgalmazó kultúra.

MTT: Ha már munkakultúráról beszélünk, a szakértők azt mondják, általában a nagyobb cégeknél ez jobban megvan, illetve azok már valamilyen szervezettséget követelnek, akár jogi, akár munkavédelmi szempontból.

GyG: Itt is az a baj, hogy van egy nagy kettőség. Vannak azok a nagy cégek, amelyek vagy hozták magukkal vagy kiépítették a munkavédelmi kultúrát. És vannak olyan cégek, ahol ezzel el vannak maradva. De ahol kialakult ez a kultúra, ott is sokszor teljesen más alapokra van helyezve: a hangsúly ugyanis az irányítási rendszereken van. A munkavédelemnek is van irányítási rendszere, ezt rövidítve Nexonnak szokták hívni. A munkáltató hajlamos saját minőségirányítási rendszer létesítésére, és ezekben a rendszerekben gondolkodik, erre épít föl valamilyen struktúrát. Ezekkel az a baj, hogy a felvállalt irányítási rendszerek nem kötelező érvényűek. Ugyanakkor az sem biztos, hogy összhangban vannak azokkal a kötelező elemekkel, amelyeket a munkavédelmi jogszabályok előírnak, és amelyek nem önként vállalt, hanem kötelező feladatok. Sok közepes vagy nagy munkáltató saját irányítási rendszerrel dolgozik, és összemossa a kettőt. Azt hiszi, ha van egy saját rendszere, akkor már meg is felelt

a jogszabályoknak. Ez pedig nem feltétlenül igaz, mert nagyon sok esetben nincs összhangban a kettő. A kisebb vállalkozások nagy része pedig bedolgozik nagyobb cégeknek. A nagyobb cégek, úgymond megfeleltetés alapján, azokat a vállalkozásokat részesítik előnyben, amelyek az ő irányítási rendszerüket elfogadják és magukévá teszik. Nem az van rákényszerítve senkire ebből az irányból, hogy felelj meg a jogszabályi követelményeknek, a műszaki, tudományos eredmények követelményeinek, hanem a megrendelőnek kell megfelelni. És itt adódik az a szereptévesztés is, hogy mindenki azt gondolja, hogy ez egy nagy cég, és akkor itt a munkavédelem területén is biztos minden rendben van. Pedig egyáltalán nem biztos.

A cégek által alkalmazott munkavédelmi szakemberek nagy része is irányítási rendszerben gondolkodik, és azon keresztül próbálja értelmezni a követelményeket. Neki ez azért kényelmes, mert elvileg ebbe mindent bele tud foglalni. Egy irányítási rendszer a munkáltatóknál olyan alapelvvel kezdődik, hogy megfelel a jogszabályi követelményeknek. Pedig ez nem mindig van így. Itt jön az említett építkezés, hogy akkor nézzük meg, mire jó a jogszabály. A jogszabály előír valamit, az vajon biztosítva van, vagy nincs? Meg tudom ezt feleltetni, tudom-e ellenőrizni vagy sem? Ha nem, akkor erre kell egy megoldásnak születnie.

MTT: Ha megjelenik egy ember, aki munkavédelmi képviselő szeretne lenni, mi mindenre kell felkészülnie?

Műszaki, szakmai, jogi ismeretekben, tehát nagyon nagyon széles területen kell jártasnak lennie. Nem biztos hogy



épp mindenben, de a saját területén igen, azt legalább valamilyen szinten ismernie kell. Nyilván ehhez kell egy akarat, hogy szívesen csinálja, és nem csak rábeszélte valaki, hogy ezt vállalja el és csinálja. Hanem önként föl vállalta és szeretné megvalósítani. Ez már megalapozza azt, hogy valamilyen tudást szeretna magába szívni, mert ez más-képp nem fog menni. És nagyon fontos dolog, hogy önként végzi a munkáját, társadalmi jelleggel, és ezért pluszpénzt nem fog kapni senkitől. Örülhet neki, ha egyáltalán megdicséri valaki. De folyamatosan képeznie kell magát. Két dolog miatt is. Egyrészt, hogy megfelelően tudja képviselni azokat az érveket, amelyeket felsorakoztat bármilyen problémával kapcsolatban, másrészt pedig azért, hogy ezeket a problémákat egyáltalán észrevegye, ki tudja szűrni és megfelelő módon tudja továbbítani.

Ezért a munkáért munkaidőkedvezmény jár. Tehát mindenki tudja, hogy erre időt kell szánni. Meg kell győződni a problémákról, körbe kell járni a témákat és ehhez mind idő kell. Ez a fajta kedvezmény lehet akár egy motiváció is, hogy valakinek „lehetősége” van a tanulásra, mert maga a munkaidő kedvezmény lehetőséget ad rá. Meg egyáltalán, a jogszabály – mondjuk egy elég kis óraszámban egyelőre – lehetőséget biztosít arra, hogy valaki továbbképezze magát. És ha már egyszer egy témát körbe kell járni, akkor ugye arra is tud időt szánni. Én nagyon örülnék neki, ha nagyobb óraszámmal tudnánk a munkavédelmi képviselőket célzottan oktatni. Mert egy új képviselőnek a 16 órás, azaz kétnapos képzés kevés. Vagy egy régi képviselőnek egy 8 órás képzés nagyon-nagyon kevés ismeretanyag

frissítésére elég. Nyilván vannak olyan munkáltatók, amelyek jó példával álltak elő, hogy tökéletesen mindegy, a jogszabály mit ír elő. Volt olyan munkáltató, amelyik a munkavédelmi képviselők-ből, mert elég sok képviselő volt, egy bizottságot alakított. Ugyanis 3 fő fölött a munkavédelmi képviselők bizottságot tudnak alakítani, és a bizottság vezetőjét és annak a helyettesét ez a munkáltató beiskolázta egy munkavédelmi technikus képzésre, saját költségén. Mert úgy érezte, ezzel segíteni tudja a munkájukat. Az ilyen pozitív dolgok viszik előre azt a fajta építkezést, amit említettem, hogy el kellene kezdeni, mert azért arra is van példa, hogy a munkáltató is hosszú távon gondolkodik.

De ha őszinte akarok lenni, azt kell hogy mondjam, nem elég egy lelkes munkavédelmi képviselő, aki szeret munkavédelemmel foglalkozni. Nagyon sok esetben ugyanis konfrontálódni kell a munkáltatóval. És nem biztos, hogy ezt mindenki tudja csinálni. Ez is egy külön szakma, amit meg kell tanulni az embernek. Hogy valaki úgy tudja érvényesíteni az érdekeit, hogy ne tudják lesöpörni az asztalról. Tehát ki tudjon állni magáért, és a mögötte álló esetleg több száz emberért. Ez a kemény része a dolognak.

MTT: Emiatt működnek együtt sokszor a választott munkavédelmisek a szakszervezetekkel?

GyG: Sokszor azért fonódik egybe a kettő, mert valamilyen szinten a szakszervezeteknél ez a fajta kultúra már kialakult, ott olyan emberek vannak, akik már hozzászoktak ahhoz, hogy a felettesekkel, a munkáltatóval hogyan kell tárgyalni. Ők maguk közül könnyebben

tudnak kiemelni olyan embert, aki képes tárgyalni a munkáltatóval, megfelelően tud érdekeket megfogalmazni, felsorakoztatni. Ha emellett még van valami háttérképzettsége is, akkor szakmailag is meg tud felelni. És akkor úgy mond egy megfelelő színvonalú és megfelelő szintű tárgyalópartner tud a munkáltatóval szemben kiállni. Van olyan eset is, amikor a munkáltató a saját szakértőivel és szakembereivel megpróbálja lesöpörni a problémákat, amikor úthenger jelleggel megpróbálja belefojtani a szót a munkavédelmi képviselőkbe. És is itt jön a szakszervezet szerepe, hogy egyrészt ki tud nevelni a soraiból olyanokat, akik ezzel szembe tudnak szállni. Másrészt ott van a háttérben maga a szakszervezet, hogy egyéb vonalon is segítse a munkavédelmi képviselőt. Tehát ha van egy probléma, amely egy adott munkakörnyezetben, egy adott munkakörben dolgozó munkavállalókat érinti, akkor ott van a munkavédelmi képviselő mögött a szakszervezet is. A munkavédelmi képviselő egy konkrét probléma esetén meghúzza a vészhangot, és a szakszervezet mögé tudok állítani embereket, nem csak arról a területről, mert konkrétan a vállalatnál dolgozó összes szakszervezeti aktivista, összes szakszervezeti vezető bele tud ebbe segíteni.

Sokszor a munkavállaló sem tudja felmérni, megmondani, hogy ő maga milyen veszélynek van kitéve. Ilyenkor előfordul, hogy a munkavállalóval is meg kell küzdenie a munkavédelmi képviselőnek. A munkavállaló akár azt is hiheti, hogy a munkavédelmi képviselő most csak úgy rábeszélte a munkáltatót, mert idáig a festőüzemben nem kellett álarcot hordani, védőruhát fölvenni.





És úgy érzi, hogy a 40 fok kánikulába, bűvárruhába- légzőmaszkba beöltözve nem tud dolgozni. Inkább leveszi a védőfelszerelést, és úgy csinálja, ahogy régen. És hülye volt az a munkavédelmi képviselő, aki ezt kitalálta. Pedig ha a dolgozó is utánanézne, látná, hogy jogszabályi előírás szerint bizonyos vegyi anyagok használata miatt, ami szerepel a biztonsági adatlapon is, viselni kell a védőfelszerelést. És nem biztos, hogy a munkavédelmi képviselő meg tudja neki magyarázni, hogy lehet hogy most úgy érzi, hogy semmi baj sincs. De mi lesz 10 vagy 20 év múlva, amikor az a sok mérgezőanyag már lerakódott a szervezetében? Mire az orvosok észreveszik a problémát, már lehet hogy visszafordíthatatlan lesz a baj. Akkor kihez fog fordulni? Adott esetben lesz-e ideje elköszönni a családjától?

MTT: Nagy vállalatnál, nagy cégnél, de különböző üzemszervezetekben más-más munkafolyamatokat végeznek, más-más anyagokkal dolgoznak az emberek. Az autóiparban megjelenik a gazdasági tényező is, a munkáltató

akár spórolni is próbálhat a védőeszközön és nem megfelelő kesztyűt rendel, vagy egyáltalán nem is rendel...

GyG: Ez is olyan dolog, hogy a munkáltató azt mondja, a jogszabály előírja mondjuk a vegyi anyag biztonsági adatlap listát. Vagy azt állítja, a szabályozás előírja, hogy ezeket az eszközöket kell használni. A munkáltató sok esetben nem prioritási sorrend szerint dönt arról, hogy mihez kell az az eszköz, milyen kényelmet nyújt a munkavállalónak. Majd utána jönnek azok a gazdasági tényezők is, hogy valami mennyibe kerül, és milyen időközönként kell cserélni. És a munkáltató azt mondja, a piacon az előírt eszköznek nagyon széles skálája megtalálható, és megveszi a legolcsóbbat. Megfelel az előírt egyéni védőeszköznek, a gyártója kiállította a tanúsítványt, tehát alkalmas az adott célra. De azt kevesen vizsgálják, hogy a nagyon olcsó védőeszközök miért olyan olcsó? Nem biztos, hogy minden munkavállalóra jó lesz az az eszköz, nem biztos hogy kényelmes viselni napi 8 órában. Nem biztos, hogy az anyagok előállítás-

sa és felhasználása során az a védőeszköz ugyanolyan sokáig fog védelmet nyújtani, mint egy viszonylag drágább. Meg kellene vizsgálni, milyen előnyei vannak a drágább eszköznek? Talán kényelmesebb viselni, lehet hogy jobban el tudná fogadtatni a munkavállalóval, hogy hordja. Mert ugyan kötelező, de a munkavállaló, ha neki kényelmetlen, ott próbál majd sumákolni, ahol csak tud. És ami még nem utolsó szempont: nem biztos hogy drágább, mert lehet, hogy tovább tart. Lehet hogy azt a kesztyűt nem egy hétig lehet használni, hanem egy hónapig. És akkor lehet, hogy az olcsóbb kesztyű – amelyikből egy hónap alatt a munkavállaló 4-et vagy 5-öt használ el – a végén többbe kerül.

MTT: A Vasas szervezési területén vannak jó példák, ahol minden területen nagyon pontosan figyelik a munkavédelmi eszközöket, előírásokat, fejlődéseket?

GyG: Vannak jó példák is, természetesen. Vannak jó példák a védőeszközökkel való ellátottságra is. Itt ugye először is

”Szinte mindenhol munkavállalói kezdeményezésből indul el a munkavédelmet szorgalmazó kultúra”



arról kell beszélünk, hogy megfelelő védelmet kell nyújtani a megfelelő problémákra, veszélyekre. Attól függően, hogy a munkáltató a kollektív védelmet tudja-e biztosítani. Ha nem, akkor jön az egyéni védőeszköz használata. Gyakori, hogy a munkáltató meg se vizsgálja, tud-e egy olyan kollektív védelmet biztosítani, hogy ne kelljen használni az egyéni védőeszközöket. Nagyon jó példa erre: van egy üzemcsarnok, ahol zajos gépek működnek. Mit csinál a munkáltató? Mivel jogszabály írja elő, hogy bizonyos feltételeknek meg kell felelni, méri a zajszintet. Megállapítja, hogy a zajszint olyan mértékű, ami már károsan hat az emberi hallásra, ezért védőeszközt kell használni. Mi a munkáltató első gondolata? Mindenkinek vesz fülvédőt, és hordják csak napi 8 órában. És nem gondolkodik el azon, hogy vajon nem tudná-e azt a zajt csökkenteni. meg kéne nézni azokat a be rendezéseket. Nem lehetne-e körbeburkolni a zajforrásokat? Megnézni, vajon a zaj nem abból adódik-e, hogy már nagyon elhasználódott az a gép, és esetleg bizonyos részeit már föl kéne újítani, ki kéne cserélni? Lehetséges, hogy lejjebb tudná vinni a zaj szintet... De nem, sajnos nem így gondolkodnak. Magas a zaj, tudjuk jól, itt gépek vannak, zaj van. Akkor mindenki hordjon fül dugót vagy fülvédőt. Pedig az okot kéne megszüntetni, nem a következményeket kezelni.

Bármilyen probléma jelentkezik, azt ki kell vizsgálni és meg kell nézni, hogy az okokat meg tudjuk-e szüntetni. Lehet, hogy nem tudjuk megszüntetni, mert a tudomány és a technika mai állása szerint kivitelezhetetlen, vagy olyan jelentős anyagi megterheléssel jár, amit nem tudunk vállalni. Minden vállalkozásoknak vannak határai, ameddig el tud menni. De akkor elindulhatunk a másik irányba: ha nem tudom az okot megszüntetni, akkor megvédem azokat, akik a környezetében vannak. Mind a kettő megoldás.

Folyékony vegyi anyagok használata esetén is biztosítani kell egyfajta képzést a munkavédelmi képviselőnek, mert tudnia kell a jogositványait. Ha a munkáltató azt mondja, itt van ez az anyag, amivel dolgozni kell, ez szerintem teljesen jó, sőt még barátja is a környezetnek, akár még a fák is jobban nőnek tőle. És ilyenkor jön a munkavédelmi képviselő, nagyon szép, nagyon jó, szeretném látni ennek az előbb említett anyagnak a biztonsági adatlapját. Mit ír róla a gyártó?

A munkavédelmi képviselőnek ehhez joga van. Nem csak hogy joga van, a jogszabály előírja, hogyha bármilyen vegyi anyaggal dolgozik a munkavállaló, gyakorlati oktatás keretébe meg kell ismertetni ennek a biztonsági adatlapnak a tartalmával, hogy tudja azt, milyen veszélyeknek van kitéve, esetleg milyen egyéni védőeszközöket kell használnia,

milyen elsősegélynyújtási ismeretekkel kell rendelkeznie, ha véletlenül közvetlen kapcsolatba lép azzal az anyaggal.

MTT: A Vasasban nemrég indult egy GINOP-projekt, amely a munkavédelmiseknek a képzését is megcélozza. Mi a projekt fő célja?

GyG: Egyrészt a projektnek a lényege, hogy a munkavállalókban erősítse biztonságos munkavégzés igényét: legyen tájékozott és fölvilágosított, mert nem biztos, hogy rendelkezik a megfelelő információkkal. Hogy a munkavállalónak a munkahelyén ne csak anyagi igényei legyenek, hanem legyen igénye arra is, hogy biztonságos környezetben dolgozzon, megfelelő munkaterülettel és munkatérrel rendelkezzen. Legyen olyan megvilágítás, és olyan szellőzés, olyan munkakörnyezet, amelyben szívesen és egészségesen tud dolgozni. Ez a projekt ezt a fajta tudatosságot próbálja belenevelni az emberekbe. A munkáltatókat is tudatossá kell tenni a munkavédelem iránt, és a munkavállalókat is. Ez a képzés lehetőséget nyújt, hogy a munkavállalók képviselőit állami támogatással képezzük erre a munkavédelmi tudatosságra. És egy picivel több lehetőséget adjunk arra, hogy tájékozottabbak legyenek. És ugyanezt kínálja a projekt a munkáltatók részére is – nem csak azért, hogy tájékozottak legyenek a munkavédelem területét érintő feladataikról, hanem nyitottabbá váljanak, képesek legyenek információk befogadására a partnerektől. Hogy a munkáltató a munkavállalót ne ellenfélnek tekintse, hanem partnernek, akivel együtt dolgozik azon, hogy mindannyian jó munkahelyen tudjanak dolgozni, ami együttal biztonságos is.



A kezdetektől kell építkezni!

Közösségre épülő, preventív legyen a szakszervezet, ne pedig csak az akut dolgokat kezelje

Interjú

Bere Ferenccel,

a Vasas Szakszervezeti Szövetség Dél-Alföldi Regionális Képviselőjének ügyvivőjével

Mióta dolgozol a Vasas szakszervezeti szövetségnél?

2005-ben kerültem a Vasas szakszervezethez, mint szociálpolitikai szakértő. Nagyon hamar rájöttem, hogy az emberekkel való közös munka, az ő érdekében történő kiállás tulajdonképpen összeér azzal, amit a főiskolán tanultam. Hiszen a munkavállalók is egy olyan csoport, amelynek nagyon-nagyon sok segítséget lehet adni akár kívülről is. 2011 óta pedig regionális ügyvivő vagyok, ehhez egy egyetemi munkavédelmi végzettséget is szereztem. Egyetemi tanulmányaim alatt azért az is kiderült, hogy az elmélet és a valóság között azért van némi különbség. Mint minden szakmában, a munkavédelemben is a gyakorlatban szerzi meg az ember a konkrét ismereteket és jártasságokat. Esetemben ez többek között a napi munkám során történik. Jelenleg egy ágazati munkavédelmi stratégia tervei körvonalazódnak a fejemben.

A munkavédelemhez milyen érdekvédelmi lehetőség társul? A munkavédelmi és a szakszervezeti munkának milyen átfedései vannak?

Az 1800-as évek végén munkás segélyegyletek jöttek létre, azzal a céllal, hogy a munkahelyi balesetben megsérült kollégákat segítsék. Ezek későbbi lezármazottjai lettek a szakszervezetek. Ahogy azt a jogszabályi háttér is rögzíti, hogy csak biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkakörnyezetben történhet a munkavégzés, a szervezett munkavégzés. A munkáltató kötelessége, hogy biztosítsa az ehhez szükséges feltételeket. A munkaképesség és az egészség pedig a munkavállaló számára a legértékesebb dolog a munka világában. Ennek megvalósulására a munkavédelmi képviselő intézménye nagyon jó platform.

A legújabb szabályozás szerint 20 főtől kötelező a munkavállalói munkavédelmi képviselő megválasztása. Egy jó lehetőség, számunkra mert a munkavál-

lálóknak kell kezdeményezni. A munkáltató köteles a választás lebonyolítását segíteni. A szakszervezetnek támogatnia kell a munkavédelmi képviselő intézményét. Ne ragadjunk le ott, hogy megválasztanak egy munkavédelmi képviselőt, aki az 5 éves a mandátumára kap egy 2 x 8 órás, kétnapos kötelező képzést, és aztán évente további 4 órát. A szakszervezet további oktatásokat, tudást biztosíthat. A munkavédelem iránt érdeklődő szakszervezeti tagjainkat is fontos segítenünk, hogy képezhessék magukat.

Azokat a szakmaspecifikus dolgokat, melyeket a munkáltató köteles leoktatni, mi tovább tudjuk fejleszteni. Ennek az útnak még az elején járunk, de ami fontos, hogy már foglalkozunk a témával.

Mindez tehát a munkáltatótól is függ, emiatt a feltételes mód?

Igen, ez feltételes mód, mert szükséges a munkáltatók együttműködő szándéka is, hiszen mindez neki is hosszabb távú érdeke. Ha a munkahelyi szellőzés jól megoldott, a megvilágítás ideális, esetleg csökkenti a terhelési időt stb., majd el fog jutni az egyéni védőeszköz, lesz jó megelőzési stratégiája, megfelelő kockázatértékelése, annak mi az előnye? Folyamatosabb lehet a termelés, hiszen nem fog kiesni a dolgozó, megfelelően képes teljesíteni, termelni. Ha ezt még megfűszerezzük egy olyan munkaidőbeosztási modellel, hogy a munkavállaló, a regenerálódására elég időt tud fordítani, a bére is korrekt, akkor a munkáltató eredményessége is növekszik, mert minőséget, mennyiséget fog termelni, folyamatosan. Ergo, piacképes, versenyképes lesz a





A munkavédelem iránt érdeklődő szakszervezeti tagjainkat is fontos segítenünk, hogy képezhessék magukat

cég. Amíg ez a szemlélet nem terjed el, mindez akadózni fog, mert ha például egy üzemrészben nem adunk megfelelő elszívást, világítást és egyéni védőeszközt, mi fog történni? A dolgozók először csak simán fáradtak lesznek, ez középtávon már a dolgozók táppénzes távolmaradását eredményezheti, majd minőségromlás, darabszámkiesés következik. Ez hosszú távon komoly problémákhoz vezethet, ha például elkezd terjedni az a hír, hogy az adott cég nem korrekt foglalkoztató, idővel nem fog munkaerőt találni. Mi lehet a vége? Akár a munkáltató országból való kivonulása. Tehát ha nem áll elő kellően biztonságos, jó munkakörülményekkel a munkáltató, nagyon rövid időn belül olyan folyamatok indulnak be, amelyeket nem tud visszafordítani. A HR-szakmának is komoly felelősége van abban, hogy az egy zsákutca, ha kozmetikázom a rossz munkakörülményeket jelző fluktuációs adatokat, mert rövid távon kimagyarázhatom magam, de hosszú távon ez működésképtelen.

A Vasas regionális képviselőjeként hogy látod, mikor érdemes illetve kell szakszervezetet alapítani?

Fontos a kezdetektől jelen lenni. Szögezzük le, hogy olyan munkahely nincs, ahol minden szép és minden jó: még ha a jelenben a munkahely ideálisnak is tűnik, vagy tökéletesnek is mutatja magát a munkáltató, a munkafeltételek minden pillanatban negatív irányba fordulhatnak. A legelején, már a cég alakulásakor lehet a legjobb feltételeket elérni, munkaidőben, munkakörülményekben és bérezésben is. Röviden: a cég fejlődési folyamatában mihamarabb részt venni. A hólabda-elv alapján

azt látom, egyre nehezebb jobb pozíciókat, nagyobb rendszeren belüli mozgásteret, jobb bért, jobb munkakörülményeket elérni a dolgozóknak, ha nincs a fejlődési folyamat munkavállalói szempontból szervezeten végig kísérve, hiszen akkor még épül és töltődik föl a rendszer. Ennek fontos része a munkavállalói érdekek folyamatos megjelenítése és képviselése is. Amint megszerzi a saját dinamikáját a cég, begyorsulnak a folyamatok, úgy pedig egyre kevésbé lesz kompromisszumkész a munkáltató.

A szakszervezeteket általában az elégedetlenség szüli. Az embereknek ebben a témában is van egy bizonyos ingerküszöbje: nem találják megfelelőnek a bérszínvonalat, hibás a bérszámfejtés, nem jók a munkakörülmények, stb. Ekkor általában megjelenik az igény a szakszervezetre. Ilyen esetben gyors szakszervezet alapítás és jelentős szerveződés is történhet, például egy 600 fős cégnél 400 tag lép be, ami már markáns számnak tűnik, kívülről azt gondolod, na, most jól megszorogattuk a munkáltatót. De a világot se egy nap alatt teremtette a Jóisten: ha van egy jó szervezeted, sok elégedetlen taggal, elvileg lehetne nyomást gyakorolni, ha a tagok mögött ekkor nincs meg a szükséges tudás és gyakorlat, komoly eredménytelenség alakulhat ki! Két nap alatt nem tudsz valakit megtanítani, felkészíteni, kiképezni munkajogra, munkavédelemre, tárgyalástechnikára. Tehát mindent alaposan fel kell építeni, plusz a munkáltatóval ki kell alakítani az együttműködés rendszerét. Szakszervezet tehát tipikusan akkor alakul amikor már konfliktushelyzet van. Vannak ennek hátulütői? Olyan ez, mint egy sportesemény: készül a bokszo

egy mérkőzésre, megnézi az ellenfelet, hogy az hogyan bunyózik, folyamatosan lépésről-lépésre készül. Amennyiben az új szakszervezetet egy bunyósnek képzeljük, mi ezt az elemzést tapasztalatok nélkül nem tudjuk megtenni, csak a nyomás adott, hogy lépünk be a ringbe. Ha hirtelen rárontok például egy 600 fős állományú munkáltatóra, ahol 400 friss tagom van, hogy én márpedig itt sztrájkba fogok az akár vissza is üthet. Konstruktívabb, ha lépésről lépésre haladunk a munkáltatóval, ha első körben a szakszervezet eredményesen jár közben kisebb volumenű problémák megoldásában például, hogy legyen a munkavállalóknak megfelelő munkavédelmi bakancsa, vagy 24 fok fölött legyen hűtött védőitala ezeken az egyszerűbb, megoldott helyzeteken át vezet az út az igazán nehéz témákhoz (bér, kollektív szerződés). Ha megfelelő tapasztalattal a hátam mögött szervezek akciót, amikor már értjük, hogy működik a rendszer, és tudjuk, mik a módszerek, valószínűleg sokkal könnyebb helyzetben leszünk. Nyilván akkor is új dolog kerülhet felszínre, de legalább a stílust, a harcsmódot ismerni fogjuk, hogy mi az, ami felé el kell mozdulnunk, és érezni fogjuk, melyek azok a pontok, amelyek már túljutottunk, és hol nem fogunk tudni simán megállapodni. Egy sztrájk vagy akció a legtöbb esetben dimenzió váltást jelent. Azt gondolom, itt még mindig sok tapasztalatra van szükségünk, például meg kell értessük az emberekkel, hogy nem akkor kell csak szakszervezet, amikor baj van. A fogorvoshoz se akkor megyünk, amikor fáj a fogunk, hanem a fájdalom megelőzése végett járunk rendszeres kontrollra. A magasugró se hat méteren kezd, hanem





elkezd rúd nélkül, aztán egyre fejleszti a tudását, a tapasztalatát, és idővel olyan magasságba el tud jutni, amit addig elképzelni se mert... Nyilván az az első, hogy valamit el merjünk képzelni, és aztán tegyük hozzá a szükséges tudást, információt, tehát készülünk föl rá alaposan.

A cél a hosszú távú eredményesség, és én azt látom, hogy ehhez szisztematikusan lépésről-lépésre szükséges haladni. Ennek a klasszikus esete, hogy egy autóval is csak annyira lehet gyorsan menni, amennyire a fék engedi. Hiába gyorsulsz te föl, ha nem jó a féked, végged van. És mi hosszú távra tervezünk, mert azt látom, hogy a munkáltatók is leginkább hosszú távra terveznek. A szakszervezet részben olyan, mint egy biztosítás. Azt szoktam mondani, hogy ne azért alakítsatok szakszervezetet, ha már ha baj van. Mondhatom úgy is, hogy ne akkor lépj be, ha már elértem valamit, hanem azért lépj be, hogy közösen érijünk el valamit. Itt a mi felelősségünk, hogy miként kommunikálunk a dolgozók felé, gyakorlati példákon keresztül. Természetesen nem lehet hibáztatni azokat a kollégákat, akik megkeresik a Vasast, mert kényszerhelyzet van, akkor muszáj cselekedniük! Ezekből a

helyzetekből is tanulnunk kell. Fontos, hogy tudjuk használni a fejlődésünk érdekében az így szerzett tapasztalatokat. Nagyon nagy kihívás az a mód, hogyan értsük meg az emberekkel miért kell időben érdekképviseletet alapítani. Napjainkban nehéz dolog ez az összetartozunk történet. Most minden nagyon individuális, azonnal fényképezzél, rögtön tedd ki a világhálóra stb. az individualitás felé tol minket a világ. Mondják, hogy a mai fiatalok az okos vagy inkább „hülye” telefonjukkal már mások. Én mégis úgy gondolom, hogy nekik is szükségük van a kollektív élményre. Jó példák erre a fesztiválok: hogy sokan egy helyen legyünk, valami közös nevező alapján, legyen az zene, vagy bármilyen más apropó. A szakszervezeteknek is ezt az élményt kell biztosítani, természetesen az érdekképviseleti szerepre alapozva, így nem szükséges várunk addig, amíg fájni kezd, hanem elé mehetünk. Közösségre épülő, preventív legyen a szakszervezet, ne pedig csak az akut dolgokat kezelje.

Hogyan alakul meg egy szakszervezet? Mire kell odafigyelni?

Kétféle lehetőség van. Az egyik, amikor egy cégtől jelentkeznek a dolgozók, hogy szeretnének alapszervezetet alapítani. Ez az a verzió, amikor komoly gondok vannak. Amennyiben béke van egy cégnél, nem jut eszébe senkinek, hogy szakszervezetet szeretne, csak ha problémák vannak a management, a cég-irányítás felé, akkor szokott fölmerülni ilyen igény. A másik út, amikor egy ágazati szakszervezet igyekszik alapszervezetet alapítani. Nagyon fontos megértetni az alapszervezetet létrehozó dolgozókkal, hogy ehhez joguk van és

erre szükségük is lesz. Sok cég kommunikál úgy, hogy nyitott kaput döngettek a dolgozók és a vezetők bárki számára elérhetők. Amennyiben valaki próbált már meg egy HR- vagy vezető igazgatót leszólítani a gyártásból, hogy elnézés, főnök úr vagy főnök asszony xy vagyok és a következő problémám, az tudja jól, hogy a valóság ettől jelentősen eltérhet. Az alapszervezet alapítás jelentősen komolyabb kihívás, ha nincsenek olyan emberek, akikkel kapcsolatban állunk, hanem kampányokon vagy kérdőíves akciókon, szórólapozáson keresztül igyekszünk kontaktokat találni. Amennyiben ez megtörtént kezdődhet a dolgozók beléptetése a Vasas szakszervezetbe, hiszen nálunk mindenki a nagy Vasas szakszervezet tagja, az alapszervezet a helyi működési egység. A beléptett tagok, a Vasas apparátusának kollégái segítségével tartanak egy alakuló gyűlést. Ott a munkavállalók kijelentik, hogy egy munkáltatónál dolgozva megalakítanak egy ott működő alapszervezetet. Majd választanak maguk közül tisztségviselőket, vezetőket. Őket, munkajogi védelem illeti meg. Ennek a folyamatnak a végén, amikor az alakuló taggyűlés megtörtént, van egy testületünk, ahol mindenki Vasas tag. A következő lépés, hogy a Vasas központ levelet küld a munkáltatónak, bejelentkezünk és tájékoztatjuk arról, hogy megalakult ez a szervezet és szeretnénk megkezdni az együttműködést. Legtöbbször ez nem probléma, a munkáltató visszajelzése után időpontot egyeztetünk, és a találkozón átadjuk a Vasas alapszabályát, valamint a tagsági díj levonására vonatkozó megbízásokat, nyilván a tagok hozzájárulásával. A törvényi háttér lehetőséget ad arra, hogy a munkál-



tató elutalja a szakszervezeti tagdíjat. Amennyiben bármelyik tagnak aggálya van avval kapcsolatban, hogy a munkáltató tudjon az ő tagságáról, természetesen lehetőség van személyes utalásra is. Amikor tisztáztuk a jogi hátteret, és az együttműködés feltételeit, elindul a szakszervezeti munka. Megkezdődik a tisztségviselők oktatása, képzése.

Különböző képzési programjaink vannak, amelyben kiemelt fontosságú szerep jut a VASAS-TPI¹ projektnek. A kecskeméti TPI iroda sokat segít különböző oktatásokkal, képzésekkel abban, hogy képessé tegyük a választott tisztségviselőket, és akár a tagokat is, ha van rá igény, hogy az érdekvédelmi munkát működtetni tudják. Nyilván eleinte igen intenzíven részt vesznek a Vasas apparátus tagjai a munkában. Később a régióvezető felelőssége és feladata, kötelessége és joga ezeknek a dolgoknak a menedzselése. A cél természetesen az, hogy az alapszervezet önműködővé váljon. A kezdetek után a Vasas, mint ágazati szakszervezet, hogyan támogatja az alapszervezeteket? Az alapszervezetekkel folyamatos a kapcsolattartás, akár személyesen, akár az internet a mobil kommunikációs eszközök segítségével. A személyes jelenlétet azonban nem pótolja semmi. Természetesen ott vagyunk, amikor az alapszervezet olyan független szakembert igényel, aki nem áll alá-fölérendeltségi viszonyban az adott munkáltatóval, bértárgyalás, kollektív szerződés, komolyabb jogvita tag és munkáltató között, vagy akár munkavédelmi probléma esetén.

Sok dolog szükséges, hogy valakiből jó érdekvédő legyen. A Vasas specializált



képesítéseket ad – igyekszik mindenkit abban támogatni, amiben az illető a legátermettebb, illetve amire az alapszervezetnek szüksége van. Amennyiben valaki ügyesen tárgyal, akkor fontos őt abban támogatni. Ha valaki ügyesen szervez kampányt, akkor abban kell segíteni. Az nem várható el, hogy egy ember csináljon mindent. Ideális működésnek az számít, amikor egy csapat végzi ezt a munkát. Így a felelősség is megoszlik, a feladatok is. A csoportos sikerélmény megélése sokkal intenzívebb, sokkal jobb. Természetesen kiemelt szerep jut a munkajog témájának, azonban egy bizalminak nem feladata olyan szinten ismerni a munkajogot, mint mondjuk a titkárnak vagy a titkárhelyettesnek. A munkavédelmi képviselőknek értelemszerűen a saját területén kell jól képzettnek lennie. Ha valaki egy bértárgyalás kapcsán a tárgyalási delegáció tagja, akkor neki igyekszünk a tárgyalás technikai dolgokat is oktatni, őt arra kiképezni. Ha van olyan kolléga, aki esetleg nem szeretne fókuszba kerülni mint szakszervezeti titkár, de mondjuk jó műszaki szakember és egy műszak modell kidolgozásában jó ötletei lesznek. A Vasasnak azért elég sokrétű az apparátusa, sokféle képzettségű kollégánk van, és mindenhova igyekszünk olyan embert küldeni, aki ott érdemben tud segíteni. Ahogy haladunk előre az időben, egyre komplexebbé válik a szervezet és egyre több dologhoz szükséges érteni. Gyakorlatilag elmondhatjuk, hogy egy jól működő ágazati szakszervezeten a tagok egyfolytában

képezik magukat, mivel a munka világa is változik fejlődik. Mindig jönnek új ismeretek, új irányok, ez folyamatos munkát jelent, ahogy ezt már korábban említettük. A helyi alapszervezet, a regionális képviselő és a munkáltató rendszeresen egyeztetése és együttműködése, közösen megteremtheti annak az alapját, hogy a munkavállalóknak jobb munkakörülményei tisztességes bére legyen. Ilyen körülmények között a munkavállaló is jobban tud figyelni önmaga biztonságára és egészségére, ez pedig pozitívan befolyásolja a termelést.



Bemutatkozik egy újonnan alakult alapszervezet

Interjú **Nagy Bélával**, a Vasas Lökösök alapszervezet titkárával

Hogyan alakult meg nálatok a szakszervezet?

Lassú folyamat volt. Tavaly nyáron kezdtünk neki, és októberre sikerült annyi embert összeszedni, hogy meg tudjunk alakulni. Finoman szólva egy kicsit mindenki ódzkodott a dologtól, nem tudom, miért. Próbálok folyamatosan beszélgetni az emberekkel, az újakkal is, az új dolgozókkal. Egy kicsit nehéz helyzetben vagyok, mert nálunk nagyon sok a külsős, meg vannak, aki jobbról-balról, szegről-végről jön-megy, valaki még a próbaidejét se fejezi be itt a munkahelyen, hanem már megy is

tovább máshova. De sokan félnek is, azt mondják, „de hát kirúgnak”. Azaz félnek attól, hogy ha belépnek a szakszervezetbe, akkor kirúgják őket, vagy lefokozzák, vagy bármi. És hiába mondtam nekik, hogy ez nem így működik, miért rúgnának ki... Ennek ellenére sikerült megalakulnunk. Az alakuló gyűlésen az emberek nagy része fáradt volt, mert éjszakai műszakból mentünk, volt aki egy kicsit elpilledt. De egészében pozitív tapasztalataim voltak. Az a maréknyi ember, aki eljött, rajtuk is lehetett látni, hogy igazán komolyan gondolják.

A Vasastól milyen segítséget kaptatok és kaptok?

A Vasas szakértői a kezdetektől segítettek bennünket, felkészítettek gyakorlati tanáccsal és képzéssel. Elmondták, hogy mi hogyan fog működni, minek hogyan kell lennie, az alakuló gyűlésen és az alapszervezetünk működésének elindításában is segítettek. A mai napig is terelgetnek, hogy mi a helyes irány, meg mit hogy kellene. De olyan apróságokban is tudnak segíteni, mint egy hivatalos levél megírása. Meg persze minden másban is, bármi problémám vagy kérdésem van, válaszolnak.





Hogyan működik nálatok most, egy frissen megalakul szakszervezetben az érdekképviselet?

Két szórólapozásunk volt eddig, azt vettem észre, hogy tényleg mindenki pozitívan fogadta a dolgot. Mindenki elvette a szórólapot. Nem volt olyan, hogy én már a múltkor kaptam, vagy hogy nem érdekel. Tényleg mindenki elvette a szórólapot, volt aki hozott is vissza jelentkezési lapot.

A szórólapozás után pedig mindenki jött oda hozzám, hogy úú, hallom, te vagy a szakszervezeti titkár. Mesélj már, mit-mikor-hogy? Tehát jöttek a különböző kérdések. Azóta is jönnek a problémákkal, például hogy nincsen éppen pulóverük és közbe huzatban dolgoznak, valamit tudok-e? És legutóbb ezt a pulóveres témát föl is vetettem.

Tehát beindult egy kommunikációs folyamat a tagokkal, a problémák összegyűjtése és jelzése a vállalat vezetése felé. És nem csak tagok jönnek oda hozzám a problémájukkal, meg hogy esetleg tudok-e valamit tenni egy bizonyos ügyben vagy segíteni nekik. Nagyon sok kérdéssel is jönnek, azokat összegyűjtöm és továbbviszem. Volt olyan kérdés, amire tudtam a választ, de volt olyan is, amivel az ágazat szakértőihez fordultam, mert nem tudtam a választ.

Össze szoktam írni a problémákat. Nem egy-egy napos dolgokra kell gondolni, hanem hosszadalmasabb dolgokra. Az összegyűjtött problémákat a HR-rel való találkozáson mindig napirendre tűzzük, és próbáljuk megbeszélni. Sajnos,

eddig főleg csak ígéreteket kaptunk, kapunk. Ilyen például az új beléptető kapu problémája. Óriási a parkoló, és még hátrafelé is bővül. De már az is teli van. Rengetegen állnak már föl, a szemben lévő mezőre, ide-oda-amoda, ahova tudnak, mert egyszerűen nincs parkolóhely. Már többször jeleztük, hogy a teherporta felől is kéne legalább egy beléptető kapu.

Úgy tűnik, kell az érdekképviselet, olyan esetekben is, ahol jó dolgozó az ember, de nem tudja az érdekeit képviselni. Az új vagy potenciális tagoknak mit szoktatok mondani, miért éri meg szakszervezeti tagnak lenni?

Igen, nagyon sok olyan emberrel találkoztam, akik nekem elmondják a bűjüket-bajukat, de a feletteséhez már nem megy oda, hogy figyelj már, Pistikém, ez meg ez a problémám. Mintha gyáva lenne ahhoz, hogy a saját érdekét képviselje. Most, hogy van szakszervezetünk, jóval előrébb vagyunk, mert egyre inkább föl tudunk szólalni, ha valami nincs rendben. És kell is.

Én mindig azt szoktam mondani, hogy ha belépsz, akkor veled is eggyel többen lennénk, és közelebb járnánk ahhoz a 10 százalékhöz, ami után már ténylegesen reprezentatív szakszervezetként tudnánk tevékenykedni. Tehát például jogosultak lennénk a bértárgyalásra. A jövőben például a plusz túlórakkal szembe lehetne menni, hogy ne legyen ennyi plusz túlóra, hogy ne tegyék kötelezővé a túlórát, hanem vállalható legyen, hogy aki akar, az jöhessen, és ne legyen az, hogy márpedig most kötelezően be kell

jönni. Persze a béremelésekért is lehetne harcolni, illetve jobb munkakörülményeket is lehetne teremteni. De egy alapvető érv lehet az is, hogy van egy közösség, aminek érdemes a tagja lenni, amit együtt alakítunk. Tehát kiállhatsz a jogaidért, de nem egyedül, hanem egy közösség tagjaként.





Támasz és érdekvédelem

Interjú **Szlávik Istvánnal** és **Besenyi Kittivel**, a MBMH Vasas Alapszervezet titkárával és titkárhelyettesével

Hogyan és miért lettetek szakszer- zeti tagok, majd képviselők?

Besenyi Kitti: Én soron dolgoztam a fényező üzemben. Volt egy vezetőváltás, ami után jöttek a problémák, konfliktusok. Sok olyan eset történt, ami nem lett volna szabad, hogy megtörténjen. Úgy gondoltam, hogy ezek többsége nem jogos. Az ilyesmit én soha nem néztem jó szemmel. Többször történt már ilyen-olyan igazságtalanság ott nálunk, és akkor megkerestem a Vasas szakszervezetet. 2016-ban már körülbelül 2 éve itt dolgoztam, de még nem hallottam a szakszervezetről, mert az a gyáregység olyan, mint egy burok, ahova se nem jön be információ, se nem nagyon megy ki. Most már a fényező üzem is kezd egy kicsit átalakulni, nyitottabb, szabadabb. Igazából akkor kerültem a szakszervezethez, mint bizalmi, amikor a területemen megválasztottak bizalmi képviselőnek. A megválasztásom óta

aktívan tevékenykedtem, a sztrájkidőszak idején ténylegesen is belecsöppentem a közepébe. Korábban semmit sem tudtam a szakszervezetről, de megfogott és beletanultam.

Az igazságérzet volt az, ami különösen fontos volt neked, mármint tenni az ellen, hogy az úgynevezett kis embereknek a joga sérül?

BK: Igen, például amikor egy művezető próbálja a saját akaratát érvényesíteni, és az nem megfelelő módon történik, mondjuk egy vállalati elvvel is ellentétben van. Igazából belénk nevelték, hogy ez így működik, ennek így kell működnie, ez így helyes stb. Akkor pedig tartsa be egy művezető is az elveket, én úgy gondolom. Nálunk ez nem mindig alakult így, úgyhogy azt gondolom, azóta már egy kicsit jobb lett a helyzet. Most 2017 novembere óta vagyok függetlenítve, és azóta csak a szakszervezeti ügyekkel foglalkozom.

Szlávik István: Nekem egy picit más a történetem. 2011 elején kezdtem, és egy hónap után mentem ki Németországba. Anyukám elég beteg lett, és egy pénteki napon be kellett vinnem a kórházba. Senkit nem értem el, semmilyen szintű vezetőt, csak az akkori szakszervezeti titkárt, és kértem, hogy segítsen abban, hogy itthon maradhassak két hétig, mert anyukám kórházban van, és én nem tudok így visszamenni dolgozni. Segített, ezért az első nap beléptem, ahogy idejöttem. Ő volt az egyetlen, aki segített, és nekem ez nagyon szimpatikus volt, hogy a feletteseimhez képest, akiket nem értem el, és nem tudtak segíteni, a szakszervezet segített. Ez volt az első probléma, amikor megkapaszkodhattam a szakszervezetben, itthon maradhattam két hetet. Ezek után elkezdett érdekelni a szakszervezet. A titkár elmagyarázta, hogyan működik, mondta, hogy bizalmikat keres, és biztatott, hogy induljak a választásokon. Meg is választott a területem. Akkor még csak egy műszak volt, 2011 őszéről beszélünk, elég kevesen voltunk, mindenkit érdekelt a szakszervezet. Mindenkinek volt valami problémája, én voltam a szócső, én lettem a bizalmi. Akkor is megtartottam ezt a tisztséget, amikor fölfejlődtünk 2 és 3 műszakra, sőt, még jobban foglalkoztam vele. Heti szinten kerestem a vezetőt, hoztam a problémákat, nagyon beleolvadtam ebbe a szakszervezet-dologba, beszippantott ez az egész. Képzésekre jártam, akár németekkel való képzésekre 2011-12-ben. Sima kis mezei bizalmi voltam, és ugye 2014-ben jött egy felkérés, mert az akkori titkárhelyettes, akit akkor még elnöknek hívtak, felmondott a cégnél, és a titkár megkérdezte, elvállalnám-e





egyáltalán, hogy a szakszervezet elnöke legyek. Én mondtam, hogy mindenféleképpen. Viszont fél évig úgy töltöttem be a pozícióm, hogy 3 műszakba dolgoztam, azaz elég lassú volt a függetlenítés folyamata, de végül sikerült. Az irodába kerültem, onnantól kezdve tudtam tényleg, százszázalékosan beállni a szakszervezethez.

Korábban tudtátok, mi az, hogy szakszervezet?

SzI: Én szakmunkástanuló voltam, gazdaságtanból volt a tananyagnak szakszervezeti, üzemi tanácsi, munkavédelmi része, és én akkor találkoztam vele. Utána viszont a tévében nagyon sokat láttam és hallottam róla, leginkább azt, hogy a MÁV-nál sztrájkolnak a szakszervezetek. Szóval előtte csak így közvetve találkoztam vele, ténylegesen pedig itt, a gyárban.

BK: Igazából semmit, én az iskolában nem tanultam a szakszervezetről és amíg itt ténylegesen be nem léptem,

nem tudtam róla semmit. Hallottam, hogy van szakszervezet, de hogy mire való, mit csinálnak, miért jó, arról nem volt semmiféle információ. Amikor beléptem, csak onnantól kezdtem én is utána nézni, hogy ténylegesen milyen hatásköre van, mi az, amiben tudnak segíteni, mi az, amivel foglalkoznak, mi az, amire lehet számítani, ha problémák vannak.

És ha most valakinek el kell mondanod, hogy mi az a szakszervezet, akkor általában mit szoktál mondani?

BK: Ha hivatalos megfogalmazást nézünk, akkor érdekvédelem, ezért én inkább ezt szoktam mondani, de ha lehet, akkor, azt is mondom, hogy támasz, mert az emberek tudják, hogy ha problémájuk van, akár a vezetőséggel, akár mással, akkor hozzánk fordulhatnak. Sokszor magánéletű problémával is bejönnek és megkeresnek minket. Azért elég nagy arányban tudunk segíteni, érdekvédelem az is, amikor vannak a fegyelmi tárgyalások mert azért ilyenek is

vannak, a meghallgatásokon bármi történhet, és képviselni szoktuk a tagokat. Tehát az emberek tudják nagyon jól, ha bármilyen ügyből kifolyólag a HR-re kell menniük, mi ott vagyunk segítségként egy-egy meghallgatáson, és ez biztos támasz nekik is. Én úgy gondolom, igazából az a segítség, hogy a dolgozók tudják, hogy létezik a szakszervezet, és miere való.

SzI: Sok dolgozónál már az is óriási segítség, hogy valaki, a szakszervezeti bizalmi meghallgatja és továbbítja a problémáját. A bizalmi a dolgozók füle és szeme. Azért is mondom, mert nagyon sok olyan kolléga volt, aki az én bizalmiságom alatt ki akart lépni, és én le tudtam róla beszélni, mert elmondta a problémáját, továbbítottam, és ekkor monda, hogy igen, igazad volt, valóban van értelme a szakszervezetnek. Gyakori, hogy az emberek egészen más képet alkotnak a szakszervezetről, sokan a múltból hozott régi dolgokból indulnak ki, tehát még a rendszerváltás előtti



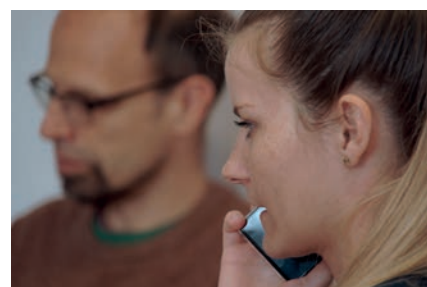
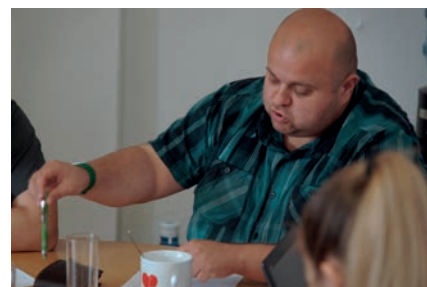
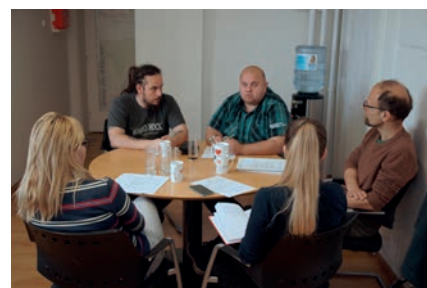
időszakból, mások a családból hoznak szakszervezetbe pozitív, de inkább negatív dolgot.

A fegyelmi tárgyalásoknál gyakran megkeresnek és felhívják, hogy fél óra múlva mennem kell, és most mit csináljak, meg mi lesz, és lehet, hogy kifognak rúgni, pedig nem is tettem meg azt, amivel megvádolhatnak. Rengeteg ilyen esetünk van. Vagy nem teljesen úgy lett felvezetve, mint ahogyan történt, és ilyenkor el szoktuk mondani, hogy a szakszervezeti tag kérheti a szakszervezet jelenlétét. mint képviselőt. Ha véletlen megbeszélésünk van, és ezért nem tudnánk ott lenni, mindig el szoktuk mondani, hogy tettesse át az időpontot, ragaszkodjon a szakszervezet jelenlétéhez. Mert amikor van egy ilyen meghallgatás, akkor tényleg próbálják a dolgokat csúrí-csavarni, hátha még valamit ki tudnak az emberből húzni, vagy ki tudják forgatni egy kicsit a szavát. Nagyon sok esetben úgy látom, hogy az emberek nagyon meg vannak ilyenkor ijedve. De ha ott vagyunk, akkor egy kicsit nyugodtabbak, felteszik nekik a kérdéseket és mi látjuk rajtuk, hogy néznek ránk, hogy most akkor merjen-e mondani bármit is... szóval várják a tanácsot. És ilyenkor azért mindig pozitív a visszajelzés. Tényleg sok embernél a jelenlétünk is számít. Másképp zajlik egy ilyen megbeszélés, ha ott vagyunk, legyen szó fegyelmi tárgyalásról, egy egyszerű HR-es meghallgatásról, vagy egy konfliktusról, egy szexuális zaklatásról, egy csoportból való kizárásról vagy hasonlókról. Elő szoktak ilyenek fordulni, és akkor egyértelmű, hogy először hozzánk jönnék.

Érdekes egyébként, hogy az emberek sokszor akkor lépnek be a szakszervezetbe, amikor baj van, a héten történt, hogy bejött egy kolléganő, mondta, hogy átkerült másik helyre, de ott kijött egy probléma a kezén, azóta már egyébként be van neki gipszelve stb... Segítséget jött kérni és be is lépett és próbálunk neki segíteni más területet találni. Én mindig azt mondom, olyan a szakszervezet, mint egy biztosító, csak akkor veszik észre az emberek vagy csak akkor akarnak belőle hasznot húzni, ha baj van. Ami hiányzik, az kiállítás és az egység. És ebben nem különbözik a 18 éves meg a 30-40 éves: ha egységesen lépnénk föl, ha egységesen csinálnánk valamit, először még tízből tízen azt mondanák, igen, részt veszünk benne, de amikor ott van az akció vagy bármi konkrét tennivaló, akkor szerintem háromnál többen nem állnának mögénk, és ez óriási probléma.

Az szerintem óriási előny, hogy a bevezető oktatáson a kezdetektől ott van a szakszervezet és előadást tart, és bemutatja saját magát, felkelti az érdeklődést. Ez előny a többi gyárhoz képest, mert úgy tudom, nem sok hely van, ahol a bevezető oktatás része a szakszervezeti előadás is. Most is például fél óránk van hetente egyszer, amikor a welcome day van. Harminc percet kapunk, de nem csak mi, hanem a másik reprezentatív szakszervezet meg az üzemi tanács is, és ez hatalmas előny. Még az első időszakban, amikor kint voltunk Németországban, minden hónapba volt egy ilyen nyílt nap a német gyárban, ahova kijöttek a magyar vezetők, és ahova jött a szakszervezeti vezető is. Tehát a gyári vezetővel kézen fogva haladtunk előre, és lehetett velük

beszélgetni. Ez akkor még egészen más volt: a kinti problémák, a munkakörülmények, a lakhatás stb. témák voltak a hangsúlyosak.



Miből lesz a szakszervezet? Képzés, kiállítás, közösség!

Kovács Patrik, oktató, TPI Győr Nonprofit Kft, Kecskeméti iroda

Fontos az (ön)képzés!

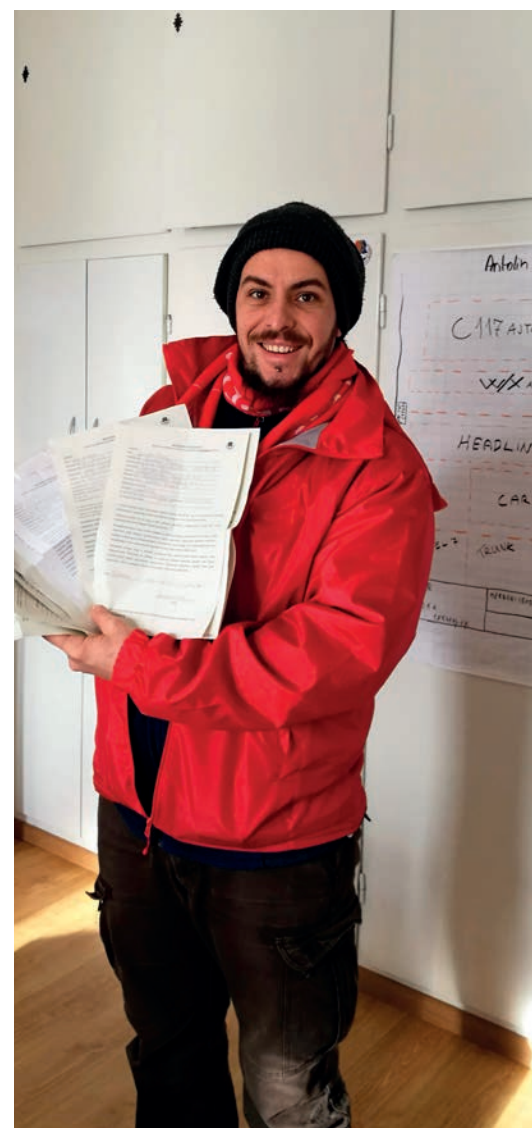
Ha valaki egy itteni autóipari cégnél dolgozik, sajnos általában nem tud a szakszervezetről. Nincs vele napi kapcsolatban, de még heti, haviban sem, hanem jobb esetben csak hallja, hogy létezik, és a tagok valamit vergődnek, de nem tudja, hogy mindez mire való. De ha közel kerül ehhez a csoporthoz, és egy kicsit így belelát az ottani munkába, akkor azt fogja látni, hogy a szakszervezetnek egy csomó jó infója van például a bértárgyalásról, a pótlékokról. Egy csomó mindent meg lehet tudni a szakszervezettől, és tőlük sokkal hamarabb meg lehet kapni egy infót, mint mondjuk a HR-ről vagy a vezetéstől, mondjuk egy konkrét probléma kapcsán.

Akik alulról kezdenek el építkezni, sokszor nincsenek tisztában azzal, milyen lehetőségeik illetve jogköreik vannak arra, hogy szakszervezetként működjenek. Akiket egy kicsit jobban érdekel a saját jövőjük meg a szakszervezet, azoknak a TPI és a Vasas egy lehetőséget nyújt, egy kulcsot ad a kezébe, hogy megfelelő képzést kapjanak. Olyan embereket képzünk, akik képesek az önfenntartó megoldás keresésre, hogy ne mindig a vezetőségtől vagy mástól várjanak ötleteket, megoldásokat. Olyan kreatív embereket próbálunk képezni, akik utána a saját szervezetükön belül életképesek lesznek, alkalmazkodni tudnak a helyi viszonyokhoz és elkezdnek belülről fejlődni.

Sokszor új területekről, új bizalmik jelentkeznek önként, hogy hallottak a

szakszervezeti kezdeményezésről és szeretnének csatlakozni. Nem mi győzzük meg őket, hanem ők jönnek oda, és felkínálják a segítségüket. Ekkor azt mondjuk nekik, hogy jöjjenek, nézzék végig az oktatást, lássák meg ebben az egészben azt, amit föl tudnak használni a hétköznapi munkájukban. A mi oktatásunk olyan, mint egy eszköztár, egy szerszámos láda, amiből mindenki azt az eszközt vagy szerszámot tudja kivenni, ami saját magához vagy az adott területhez a legjobban illik. Lehet, hogy valaki pont azzal fog kitűnni a tömegből, hogy aktívan szórólapozik vagy matricát ragaszt mindenhova. Az elmúlt hónapokban végre eljutottunk oda, hogy új bizalmik jelentek meg, akik szomjazzák a tudást. Nekik szükségük van a képzésre, hogy elinduljanak, hogy megszerezzék az alaptudást, hogy ők is sikeresek lehessenek ebben a szakszervezeti munkában. Másfelől azt is nagyon fontosnak tartjuk, hogy akik választott bizalmik lesznek, ők ne érezzék úgy, hogy jó, meg lettem választva, és fél évig nem szól hozzám senki. Hanem minél hamarabb el szeretnénk velük kezdeni ezt az alapozó oktatást, hogy rögtön meglegyen az alaptudásuk az önálló munkához. Kisebb buktatókkal mindent el lehet érni nélkülünk is, csak senki nem mondja meg, hogy hogyan. Mi erre a hogyanra akarunk egy megoldást kínálni.

A képzésen részt vevő szakszervezeti tagok és titkárok között olyanok is vannak, akik iszonyatosan lelkesek, szinte



felpörögnek az oktatási anyagtól vagy a gyakorlati játékoktól, jókat nevetnek, jó ötleteik vannak, tényleg kreatívan oldják meg a feladatokat, és a végén is azt mondják, hogy ez egy fantasztikus képzés volt, és rengeteg olyan új dologgal találkoztak, ami teljesen kézenfekvő, de még soha nem jutott eszükbe. Persze nem biztos, hogy utána is használni fogják, viszont a lehetőség innen-től kezdve adott.





Klein Magdolna, oktató, TPI Győr Nonprofit Kft, Kecskeméti iroda



A kommunikáción múlik a szakszervezeti siker

A szakszervezeteknek ki kell vetíteniük valamit kifelé is, hogy látható legyen, mit csinálnak, mit-hogy érnek el. Az a baj, hogy az emberek nem látják, hogy a szakszervezet csinál valamit. A szakszervezetek nem avultak el, de új ötletekre, új hozzáállásra van szükség, fel kell frissülniük, egy kicsit modernizálni kell a szervezetet, hogy az emberek jobban érdeklődni kezdjenek. A TPI-ben én is megláttam: a kommunikáció sokoldalú dolog. A legfontosabb a kommunikáció meg a motiválás.

Fontos például beszélgetni, és egészen egyszerű kérdéseket kell feltenni. Nálatok mi van a munkahelyen? és kiderül, hogy mindenhol ugyanaz a probléma. Figyelj, mondom, hogyan védekeztek ellene? Nem tud rá felelni. Szakszervezet nincs nálatok?, kérdezem. Nincs. Mi az a szakszervezet? Hát nem hallottál még róla? De hallottam, de hát mi az? És akkor már sorolom is neki, hogy minél nagyobb a tagság, annál jobban bele tudtok szólni a bérezésbe, abba, hogy jó munkaruha legyen, jó munkakörülmény. És hogy nem mindegy, hogy 50% túlóráért dolgozol vagy 100%-ért. Erre már sokan megkérdezik, hogy ezt hogyan lehet megcsinálni Vannak, akik rögtön belelépnek és aktívak, és persze vannak, akik azt mondják, szakszervezet ide vagy oda, úgyse lehet semmit tenni.

A kommunikáció azért fontos, mert így derül ki a legtöbb információ. Az üzembről, a területről, az emberek prob-

lémájáról, hogy milyenek a főnökök, a területen mik a problémák. A fő bizalmi, a titkár, a titkárhelyettes oldalán is a legfontosabb a kommunikáció, főnről lefelé, meg lentről fölfelé is. Meg a dolgozók felé, akikhez ez az egész nehezen jut el, ha csak faliújságon, újságokban, gyűléseken van kommunikálva. Az embereknek el kell mondani, mi lett eddig csinálva. Miért harcol a szakszervezet, mi történt eddig, melyek a következő lépések. A kommunikáció része az is, amikor egy bizalmi a területéről bármilyen konfliktussal találkozok és felmegy a vezetőséghez, továbbadni a dolgokat. Ilyenkor nagyon fontos hogy ő hogyan viselkedik, hogyan beszél.

A kommunikációval motiválni is lehet, fel lehet ébreszteni az embereket! Sokszor mondom a dolgozóknak, hogy a TPI erősíti a szakszervezeteket. Ilyenkor sokan visszakérdeznak: „Egyáltalán él még a szakszervezet?” És akkor mesélek egy-két dolgot. „Tényleg, ez érdekes.”, mondják. Ezzel meg lehet fogni egy kicsit az embereket vele, hisz látják, hogy tényleg igazad van, és a szakszervezetnek újra erősnek kellene lennie, mint régen. Sokszor a bizalmiak se elég motiváltak. Pedig a szakszervezetben a legkisebbek, a bizalmik csinálják a legfontosabb munkát. Ők vannak napi szinten a dolgozókkal, ők tudják a legtöbb tagot toborozni. Ha a bizalmi nem csinál semmit, akkor nincs is semmi.

Tagok, bizalmiak mondták

„Ha végignézed, itt mindenki egyenesen és érdekből van itt, de közösségi érdekből. Tehát amit mi képviselünk, azt társadalmi munkában csináljuk, de nem azért, hogy nekünk jobb legyen, hanem hogy segíthessünk az embereken, akik egy része csak nagy pofájú, de tag nem akar lenni. De vannak olyan tagok is, akiknek szuper jó ötleteik vannak – fontos, hogy eljussanak hozzánk, hogy bevonjuk őket” (S. Z., főbizalmi)

„Itt nagyon sok ember csak várja azt, hogy majd a szakszervezet elintézi, majd a szakszervezet megcsinálja. De olyan, aki a saját problémája mellett kiáll és azt ténylegesen képviseli, olyan nagyon kevés akad.”





Csercsa István, főbizalmi Vasas MBMH alapszervezet

Hogy érdeket érvényesítsünk, a dolgozóknak magukért is ki kell állniuk

Én mindenkinek mondtam, hogy keressenek meg engem bármivel, de a probléma mögé muszáj beállni az embernek. Én mindent megadok neki, minden segítséget, de muszáj neki is tenni érte. Nélküle nem fog működni, nélküle csak én mondok valamit, az semmi. De ha ő mondja, és mögötte áll egy szervezet, abból már lehet valami. De muszáj az embereknek tenni, az emberek meg nem akarnak tenni. Tudják hogy rossz, tudják hogy baj van, de inkább nem.

„Lényegében az volt a szakszervezet megalapításának a motivációja, hogy mi, mint soron dolgozók hiába megyünk oda a felsőbb vezetőkhez, nincs ereje annak amit mondunk. Egyszerűen leráznak: hát jó, kérjél időpontot, jaj, most nem érek rá, most ez a baj, az a baj.”

Az ember akkor mer nagyot csinálni, tenni, amikor állnak mögötte, mert ha nem áll mellette meg mögötte társaság, akkor hiába csinál jó dolgokat, mert jogilag meg tudják fogni és ki tudják csinálni. De ha az van, hogy behívadják és megy vele még 15 ember, és azt mondják, mi együtt jöttünk, mert mi egy szervezet vagyunk, egy társaság, akkor nem merik kirúgni. Azért kell

a szervezetségnek, az erőnek együtt lenni, mert magányos emberek nem fogják megváltani a céget se, meg a szakszervezetet se. És ha a szervezet föl van jól építve és működik, akkor nincsen probléma. Meg kell jó az akciókat is szervezni, akár plakátokon, akár közvetlenül az emberek felé, ennek a kommunikációnak is meg kell lenni. Tényleg az a lényeg, hogy a szakszervezet szervezett legyen.





Közös cél, hosszú táv



Rácz Ferenc
oktatási és képzési szakértő,
Vasas Szakszervezeti Szövetség

Vonzó munkáltató, népszerű, ismert cég, ahova a munkavállalók szívesen jelentkeznek, ahol szívesen dolgoznak. A munkáltatói márkaépítés, az employer branding, valamennyi vállalat kiemelt célja. A vonzó munkáltatói arculat kialakítása, tudatos építése különösen fontos lehet egy olyan időszakban, amikor már országos szinten jelen van a munkaerőhiány. Egyes ágazatokban – jellemzően a feldolgozóipari, gyártási és összeszerelési szektorban – a munkaerőhiány mellett a magas fluktuáció is egyre gyakoribb problémát okoz. A dolgozók megtartása, megbecsülése, a

humánerőforrással foglalkozó szakemberek mellett, a szakszervezeteknek is kiemelkedő feladata. Egy ilyen helyzetben ugyanis, valamennyi munkahelyi szereplő érdeke, hogy a szépen csillogó, hangzatos külső mögött ott legyen az elkötelezett, anyagilag és emberileg is megbecsült munkavállaló. Ha nincs folyamatosan biztosított, megfelelő létszámú, jól képzett munkaerő a vállalt projektek, megrendelések legyártásához, akkor nem lehet hosszú távon, kiemelkedően teljesíteni a piacon.

A dolgozói képviselőt már évek óta hangoztatja, hogy a munkavállalók be-

vonása, megkérdése és a velük való együttműködés nélkül a fluktuáció kezelése eredménytelen. Minden olyan munkahelyen, ahol ez az együttműködés hiányzik vagy csak üres ígéretként, reklámfogásként használják kifelé, miközben belső kommunikációval szépítik befelé, ott érdemi változás nem várható. A dolgozók ugyanis nem tudnak azonosulni egy olyan programmal, egy olyan munkáltatói arculattal, amelyet nem éreznek magukénak, amelyhez nem tudnak kötődni. Hiába az ígéretek, hiába a nagyraátörő tervek, víziók, ha nem látják magukat benne, akkor





annak a megvalósításában nem fognak aktívan részt venni. Nekünk, a szakszervezeteknek viszont kiemelten fontos a hitelesség, a munkavállalók felé kiépített bizalom. Ezért javasoljuk a tagjaink, tisztségviselőink bevonását azokba a HR-es folyamatokba, ahol közvetlenül a dolgozókat szeretnénk elérni, megszólítani.

Az egyik ilyen találkozási pont az új belépőknek szervezett ún. bevezető képzés. A kötelezően előírt munkavédelmi-tűzvédelmi oktatás és az általános vállalati tájékoztatás mellett az új kollégák itt kaphatják meg a legfontosabb alapismereteket az érdekképviseltről, annak feladatáról, működéséről. A pozitív visszajelzések alapján azokon a munkahelyeken, ahol a bevezető képzésnek része az érdekvédelmi tájékoztatás is, a munkavállalók már időben tudnak szólni, ha segítségre, tájékoztatásra van szükségük.

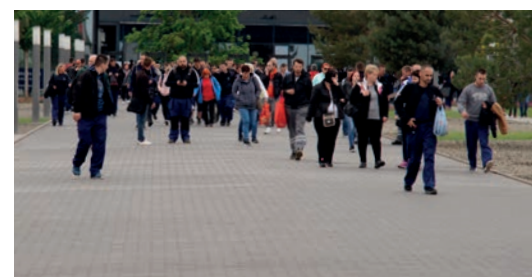
Kiemelten fontos folyamat az új belépők integrálása a szervezetbe. A kilépési adatok elemzésénél egyértelműen megállapítható, hogy kiugróan magas az új belépők korai (3 hónapon belüli) leszámolása. A kilépési interjúkból sokszor felszínes, nem részletezett képet kapunk a vélt vagy valós problémákról: idegen munkakörnyezet, monotonitás, nem megfelelő vezetői viselkedés, nagy megterhelés stb. Ha a strukturális rendszerünkben keressük az okokat, akkor először is szembesülünk a gyártási terület munkaerőigényével: a gyártósorokra felkészült és azonnal bevezethető dolgozók kellenek, minél hamarabb. Ezt a prioritást szem előtt tartva, meg kell néznünk azt a befogadó környezetet, amelyben használható megoldáso-

kat találhatunk a kilépők által említett problémákra. A befogadói környezet alapja a munkavégzés helye: megfelelő technikai felszereltségű munkaállomások, tanulósorok, átlátható, egyértelmű gyártási folyamatok, biztos szakmai tudással rendelkező, tapasztalt kollégák és vezetők. Ha ezek a feltételek megvannak, akkor a beilleszkedés támogatására megoldás lehet egy alaposan előkészített és folyamatosan nyomon követett ún. „mentori program”. Egy jól működő mentori program már az első naptól biztosítja a dolgozók szakmai képzését felkészült trénernek, mentorok bevonásával; ők a betanítás mellett az integrálásban is segítik az új munkatársakat, fontos szerepük van a kapcsolattartásban, a visszajelzések fogadásában és feldolgozásában. Az integrálási folyamat szükséges része a megfelelő idő és türelem biztosítása. Munkaterülettől, a végzett munkától függően változó, hogy mikortól várható el a dolgozóktól a megfelelő mennyiségi és minőségi darabszámok, mutatók teljesítése. A tényleges munkába állításnak hosszabb ideje is lehet, és ha ezt drasztikusan siettetjük, olyan munkavállalókat is elveszíthetünk, akik egyébként a betanulási időszakban jól teljesítettek.

Kihagyhatatlan szereplői a befogadói környezetnek a régi dolgozók. Ők alkotják azt a bázist, azt a régi dolgozói kollektívát, amelyhez az új munkavállalók kapcsolódhatnak. Ők azok, akik tapasztalatuk, helyismeretük, kapcsolataik révén segíthetik a többieket. Az ő megbecsülésük kulcskérdés a hosszú távú építkezés folyamatában. A helyi szakszervezetek, főleg a fizikai dolgozók körében, itt a legaktívabbak; tisztségviselőik kiemelt feladatként tekintenek

a dolgozói összefogás, a jó közösségi hangulat megteremtésére. A munkahelyi elismertség – anyagi és emberi egyaránt – az egyik biztos alapja a dolgozói elégedettségnek. E nélkül a motiváció hiánya, a passzivitás bizalomvesztéshez, elégedetlenséghez vezethet. Egy bizalomvesztett, frusztrált dolgozói közösséggel pedig nem lehet sikeres munkáltatói márkaépítést megvalósítani.

Természetesen a sikeres dolgozói megtartáshoz feltétlenül szükséges a vállalati menedzsment elköteleződése, a HR-részleg szakmai támogatása, valamint a dolgozói képviselőlet pozitív és cselekvő támogatása. Ezek az együttműködések jelentik a hosszú távú partneri kapcsolatok alapját munkáltató és szakszervezet között.





Mi jön a munkaerőhiány után?

Dolgozói érdekképviselet változó gazdasági környezetben

Meszmann T. Tibor

Befejező tanulmány-cikkünkben először azt mutatjuk be, hogy a munkaerőhiány nem teljesen új, példátlan jelenség a magyarországi feldolgozóiparban. Elhibázott ipar- és gazdaságpolitikára volt már példa a közelmúltban – az extenzív iparpolitika túlhangolásával a világháború utáni szűk húsz évben. Ezután rátérünk a munka és a munkaszervezés jellegének bemutatására az autóiiparban. A fő mondanivaló itt az, hogy a lean termelés alappillére a munkaerő-hatékonyság, mely paradox módon a versenyképességet nagyobb teljesítményre, és azzal együtt költségsökkentésre, így munkaerő-költségek csökkentésére is építi. Ennek sikeréhez viszont a dolgozók bevonása szükséges, tekintettel a változó termelési ciklusokra is. A cikk harmadik részében épp a munkaügyi kapcsolatok szerepéről lesz szó – egy olyan példát mutatunk be, amelyből kiderül, hogy a szakszervezeti, dologozói bevonás, a helyi munkaügyi kapcsolatok proaktív szerepe miért volt kulcsfontosságú a német autóiipar-

ban, és az hogyan előzte le az USA-beli vagy a brit autóiipart az 1980-as években. Ez azért fontos, mert a szakszervezeti, dolgozói bevonástól is függ az autóiipar hazai perspektívája, fejlődési pályája. Ezeket a tényezőket összerakva, azt a megállapítást erősítjük meg, hogy a rendszerváltás után Magyarországon, de Közép-Kelet Európa többi országában is egy hibrid rendszer jött létre az autóiiparban. Magyarország példája amiatt aggasztó, mert az ország feldolgozóiparát nagyon érzékenyen érinti a ciklikusan változó (globális) gazdasági környezet, de konkrét nagyvállalatok konjunktúraciklusai is. Ezen kívül, mint ahogy a bevezetőben leírtuk, a munkaügyi kapcsolatok leépülése, a szakszervezetek intézményes szerepének központi szintű gyengítése hátrányosan érinti a vállalatok hosszú távú fejlődését is. A jó munkahely kialakítása és a hosszú távú tervezés nem lehetséges a dolgozói érdekképviselők megfelelő bevonása és átfogó közösségi szabályozás nélkül.

1. Munkaerőhiány Magyarországon: történeti kitekintés

A munkaerőhiány – és a fluktuáció – nem teljesen új dolog a magyar újabb korú gazdaságtörténetben. Az 1968-as gazdasági reform megengedte a szabad munkaerőmozgást, de egyben jelezte azt is, hogy a korábban elhatalmasodott extenzív iparosítás kimerítette a munkaerő-tartalékokat, és beszűkültek a lehetőségek a feldolgozóipari technológiai-munkaszervezési átalakulásra. Nem csoda, hogy akkor is hasonló krízisszituáció alakult ki Magyarországon. A krízis átvészelésében, a sikeresen alkalmazkodó vállalatoknál jelentős szerep jutott a formálisan és informálisan szerveződő dolgozói csoportoknak, különösen a törzsgárdásoknak.

Kutatásokból is tudjuk, hogy egyes vállalatoknál milyen nyomasztó munkaerőhiányból indultak ki a munkaszervezési kísérletek az 1970-es években, miközben a termékekkel szembeni

igények is fokozódtak¹. A munkaerőmozgást a múlt rendszerben adminisztratív megszorításokkal korlátozták, de vállalatok használhatták a több felvétel külső, numerikus flexibilitást biztosító eszközét². A sikeresebb vállalatok vezetői pontosan tudták, hogy a szerteágazó gyakorlati tudással rendelkező és rugalmasan bevethető dolgozók bérezését és munkakörülményeit ki kell emelni, súlyozni kell. Továbbá, hogy nem csak az állami bérszabályozás sajátos kijátszásával, hanem a munkafeltételek rendezésével, a dolgozók bevonásával, autonómiájuk növelésével érhető el a vállalatnál a maradásuk.³ A sors kü-

1 Makó Csaba *A taylorizmustól a munkaszervezeti reformokig*. Akadémiai Kiadó, Budapest 1985: p 287.

2 A mostani „rabszolgatörvényt” egy ilyen puha megszorításként is értelmezhetjük, olyan eszközként, mely belső numerikus flexibilitást biztosít a munkaadónak.

3 Vö. Kemény István–Solt Ottília: *Gazdasági vezetők* (1970). In: Kemény István: *Szociológiai írások*. Replika könyvek I., Szeged, 1992: 114–115.

lönös fintora, hogy amíg a túlóra akkor, bizonyos, szabályozott körülmények között működő, nagyon jelentős kereset-többlet-lehetőséget biztosított (elsősorban a szakmunkásoknak), ma, amikor a munkaidő eleve nagyon rugalmas, és a termelési, nem pedig a dolgozói reprodukív igényekhez igazodik, inkább egy idejétmúlt rideg formát, időzített bombát jelent. A fluktuáció apropóján ne feledjük azt az elgondolkodtató megfigyelést sem, mint kiindulópontot, hogy az olcsó munkaerő általában nagyon drága, a drága munkaerő pedig nagyon olcsó.⁴ Az olcsó munkaerő ugyanis különösen attól lesz drága, hogy megfelelő kapaszkodók, motivációk hiányában (mint amilyenek az alacsony bér, a nem megfelelő betanítás, az integrációnak és a vállalaton belüli előrelépésnek a szűk csatornái) nem épül be a vállalat vérkeringésébe, így nem fejlődhet a vállalat együtt, kötelékei lazák, motivációi

4 Vö. Pl. Kemény István: *A fluktuáció nehézségi szociológiai problémája*. (1972). In: Kemény 1992 Ibid.



nem a vállalathoz kötik, és a jobb lehetőségek reményében lehetőség esetén könnyen kilép. Kevés ilyen dolgozó elvesztése kevés veszteséget jelent. Mondhatni, hogy a vállalat vesztesége így, ha csak egy (elszigetelt) dolgozóról van szó, nem nagy, de ha tömegesen, intézményesítetten történik, akkor a sok kicsi – nagyon sokra megy, nagyon drága. A diametrálisan fordított példa is igaz: a jól fizetett, jó dolgozóra egy ellentétes pálya lesz az igaz, melyben a vállalat is nagyon jól jár.

Ez régen is és most is ugyanúgy működik: az ipari és a technikai fejlődés adott lépcsőfokának megtartása, illetve a következő lépcsőfok megmászása a szakemberek és betanított munkások számától és munkájának minőségétől függ. Munkaerőhiányos környezetben és új technológiai-munkaszervezési változások küszöbén a munkafolyamatok javítása, az ún. taktidő (egy darabszám gyártására vagy konkrét műveletre előrelátott időtartam) rövidítése, vagy a darabszám növelése akkor is kivédhetetlen volt. Más szóval, hiába növekedtek a bérek, a munkaerőhiányból adódóan a munkaintenzitás annál is gyorsabban növekedett. A kollektív, csatornázott, javarészt szakszervezetek nélküli válaszok voltak akkor is a jellegzetesek. Információhiányos, hatalmi struktúrákkal telített szituációban az egyéni fellépések az igazságos teljesítménybérézés, bővülő munkaköri feladatok kérdéseiben sokszor kontra-reaktívnak bizonyultak: a dolgozókra mint egyénekre, de összességben a vállalat kollektívájára és a vállalat teljesítményére is negatívan hatottak.

A dolgozók, vagy a dolgozói csoportok „morgásának” előjelezése, az igazságérzet, vagy a sérelmek kommunikálása (koordinált, szervezett formában), vagy a munkaintenzitáshoz igazított igazságos, differenciáltabb bérezés és a munkakörülmények szabályozása rengeteg hosszabb távú előnyhöz juttathatott egy-egy vállalatot.⁵ Egyáltalán nem biztos ugyanis, hogy a magukat is túlhaltó, az akkori bérmaksimalizációs stratégiára vevő „hajtósok” vagy kecskeméti mai nyelven „szorgos hangyák” a vállalatukkal, a közösségükkel és saját magukkal is kitoltak hosszabb távon – miközben a darabszám-bérezés is esett.

Érdemes azt is megjegyezni, hogy a „jó évekre” jellemzőbb munkaerőhiányos időszakokban úgymond mindenkire szükség van. Így történhet meg, hogy kevésbé jellegzetes vagy korábban láthatatlan társadalmi csoportok is megjelennek a munkahelyen. A magyar feldolgozóiparban például a nők foglalkoztatása igen hangsúlyossá vált az 1970-es évektől – melyet egy reprodukciós krízis is követett. Ezen belül is, a hagyományosan férfivilágnak számító járműipari vállalatoknál is a nők nagyobb arányban jelentek meg, általában betanított, gyengébben fizetett munkakörökben. Hasonló dolgok mondhatók el a társadalom peremén élő más társadalmi csoportokra is, például a nem csak etnikai, hanem osztályala-

5 Vö.: Köllő János: „A külső és belső munkaerőpiac kapcsolata egy pamutszövődében.” In: Palasi P. (szerk) *A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1982.

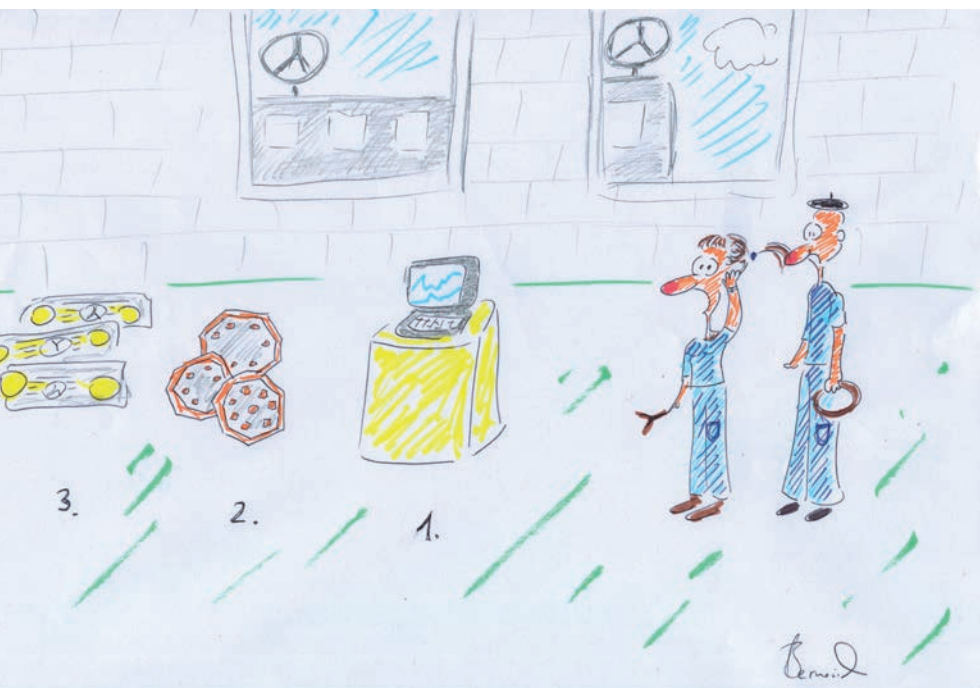
pon konstruált „cigányságra” is⁶. A nem helyiek, sőt külföldiek is megjelentek a régi rendszer utolsó évtizedeiben: pl. az Ikarusban kubai és lengyel munkások is dolgoztak még az 1980-as évek elején is. Ezután nem mindegy, hogy a „kivülállók” milyen helyet kapnak vagy kaphatnak a vállalaton belül – a hangadó, szervezett dolgozói csoportoknak akkor is döntő hangja volt ennek eldöntésében, a „kivülállók” integrálásában. Ha a „törzsgárda” stratégiája csak önmaga, a domináns társadalmi csoport pozíciójának erősítésére fókuszált, ez többek között a dolgozók társadalmi csoportok szerinti „törését”, megosztását eredményezte, és emiatt a szervezett dolgozók egységét is gyengítette.

2. Az autóipari munka „beépített” alakváltozásai: a lean termelés jellege

Több évtizedes kutatómunka eredményeként temérdek nemzetközi és hazai kutatási anyag áll rendelkezésre arról, hogy a dolgozók bevonása és felhatalmazása (esetleg szervezett formában, üzemi tanács vagy szakszervezet, náluk „autonóm munkacsoport” formájában is az 1980-as években) mennyiben elengedhetetlen feltétele a *lean* gyártás folyamatos biztosításának, a jobb folyamatellenőrzést, nagyobb rugalmasságot, a „költségek” csökkentését, és az állandósult javulás folyamatos igényeit biztosítandó. Kevésbé egyértelmű, mennyiben és mikor elengedhetetlen a dolgozók lényegi bevonása, a *lean* termelés fenntarthatósága és fejlődése szempontjából?

6 Lásd pl. Kovai Cecília: *A cigány-magyar különbségtétel és a rokonság*. L'Harmattan, Budapest, 2017





A *lean* a gyártás mennyiségének, minőségének és időzítésének optimalizációja: emiatt a *lean* gyártók a termékeik vásárlóival és a beszállítókkal is szoros kapcsolatban állnak. Ezen belül is a *lean* alapformájában arra irányul, hogy a termék gyártásának folyamatából minden pazarlást, azaz feleslegesnek bizonyuló műveletet vagy inputot folyamatosan szüntessen meg, ezáltal csökkentve a költségeket. A *lean* alappillére a rugalmas termelés, a munkaerő-hatékonyság, mely paradox módon a növekedést, a versenyképességet a dolgozók bevonásával elérhető nagyobb teljesítményre, és avval együtt a veszteség, azaz a minden nem termelésre vonatkozó költség csökkentésére, de összességében a zsugorodó munkaerő-kiadásra is építi. Más szóval, – leegyszerűsítve: a *lean*, mint egy folyamatosan tökéletesedő termelési rendszer és rugalmas munkaszervezési modell, egy időegység eltelte után ugyanazt a termelésvolument kevesebb dolgozóval valósítja meg, vagy többet termel ugyanazzal a dolgozói gárdával. A *lean* alapkövetelménye tehát a dolgozók bevonása – de ez olyan formákban is megvalósul, mint a **munkakörök gazdagítása** (vertikális munkaterhelés, mely megnöveli a munkakör mélységét, és a munkakörbe más, pl. ellenőrzési, irányítási feladatokat is integrál), vagy **bővítése** (azonos szintű feladatokkal történő bővítés), új szakmai tudás elsajátítása, vagy régiék mélyítése. Persze ezek a menedzsmenti kompetenciák

és technikai munkakörülmények, munkaeszközök változásának függvényében is alakulnak – bizonyos irányban és intenzitásban. A *lean* szószólói kiemelik, hogy a *lean* termelés elvileg minden fél számára előnnyel jár: a dolgozóknak munka- és munkahelybiztonságot jelent, de a minőségileg javuló termelés tulajdonképpen egészséges és biztonságos, folyamatosan javuló munkakörülményeket is biztosít, a fejlesztések tehát nem vezethetnek nem biztonságos munkahelyi környezethez vagy stresszhez. Szóval a dolgozónak igenis érdemes elköteleződnie a vállalat felé – amit csökkenő fluktuációban és hiányzásokban is mérhető⁷.

Nem hanyagolható el a *lean* termelési rendszer munkásokra kevésbé előnyös, potenciálisan negatív hatása vagy megélt jellege sem, például az egészségügyi hatás, illetve a munkahelyi elégedettség. Az egészségügyiek közül elég egyelőre kiemelni a stressz hatásait – az emberi szervezet ugyanis stresszel fog reagálni az intenzifikációra és változó munkakörülményekre. A munkahelyi elégedettség szempontjából a munka jellegét sok szempontból vizsgálták, ezek közül a munkakör gazdagítása egy hasonlóan kontroversz téma: vajon elégedettebb lesz-e a dolgozó, ha többet tud, ha

7 Losonci Dávid István: *A lean termelési rendszer munkásokra gyakorolt hatása. Vezetéstudomány*, XLII. évf. 2011. (különszám), http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/701/1/vt_2011k1p53.pdf Utoljára látogatva: 2019.03.31.

több művelet bevetésére is alkalmas a termelésben? Mondhatjuk, hogy – nem feltétlenül.

Az ígéret szép, az eredmény már kevésbé – a nemzetközi irodalom a *lean* számos negatív hatását is kiemeli: a fokozott balesetveszélyt, a több sérülést, a veszélyes munkakörülményeket, a balesetek leplezését, a stressz kockázatának növekedését, a munkahelyi depressziót, az izolációt és a zaklatást.⁸ Magyarországon összességében véve a szakirodalom nagyon kevés figyelmet fordít a *lean* termelés munkásokra gyakorolt hatásaira⁹.

3. A *lean* bevezetése – a munkaügyi kapcsolatok, a szakszervezet szerepe: nemzetközi történeti példák

Fontos azonban hangsúlyozni, hogy a *lean* termelés konkrét gyakorlata nemcsak multinacionális vállalat országonkénti eredete szerint (country of origin), hanem célszáganként is változik. A célszágankénti eltérés fő oka a munkakultúra, valamint a helyi, országos szintű munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerének szerepe – ugyanis ezek az intézmények által csapódik le, vezetik be a termelést a konkrét országos határokon belül található területre. Mielőtt a közép-kelet-európai és ezen belül a magyarországi jellegze-

8 A nemzetközi irodalom összefoglalójához lásd: Losonci i. m.

9 Részleges kivétel részleges kivételhez – kérdőíves kutatás a Rába Holding vállalatánál lásd: Losonci Dávid–Demeter Krisztina–Jenei István: *Factors Influencing Employee Perceptions in Lean Transformations. International Journal of Production Economics*, Vol. 131., No. 1, p. 30-43. (2011).



tességre is rátérnénk, érdemes külön is kiemelni, hogy történetileg mennyire különbözően alakult a *lean* vagy a Toyota termelési rendszerének bevezetése, a termelés átalakulása három nyugati országban az 1980-as években a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerének hatására.

Jürgens és szerzőtársai¹⁰ kimerítő tanulmányukban három, USA-beli, brit és német autóipari multinacionális vállalat átalakulását figyelték és elemezték három nyugati célországban, az USA-ban, Nagy Britanniában és Nyugat-Németországban az 1980-as években. Mindegyik vállalatnál és üzemnél jelentős szakszervezeti jelenlétet, illetve központi dolgozói képviseleti rendszert találtak (üzemi tanácsot vagy üzembi bizottságot), mely azonban jelentősen különbözött a vállalatban betöltött szerepétől. Olyan konkrét tétjei is voltak az átalakulásnak, mint a korábbi senioritás, a „rég” dolgozók munkaévek

10 Jürgens, Ulrich–Malsch, Thomas–Dohse, Knuth: *Breaking from Taylorism. Changing Forms of Work in the Automobile Industry* (Szakítás a taylorizmussal: a munka alakváltozásai az autóiparban). Cambridge University Press, Cambridge, 1993. Különösen a könyv 4. fejezete foglalkozik a munkaügyi kapcsolatok fontosságával. Jelen rövid leírás szükségképpen egyszerűsít illetve hely hiányában nem is tér ki a kollektív szabályozás speciális részterületeire, mint amilyenek például a bérbesorolási rendszerek újradefiniálása, a munkaköri leírás a feladatok körülhatárolásával (job design) lehetősége, a szakmunka definíciója, az álláshelyek integrációja, a munkahelyvédelem szabályozásának kérdései, illetve a munkakörök gazdagításának vagy bővítésének változatos definíciói vállalat- és országokénti bontásokban.

után járó bérfejlesztésének intézménye és állásaiknak a nagyobb védeltsége a kollektív szerződésekben, mely a szakszervezeti vívmányok egyik alappillére volt – mely viszont nem volt összhangban a lean technológiai és szervezeti követelményeivel, és ki kellett iktatni. A kutatók azt találták, hogy az USA-ban a szakszervezet gyorsan megállapodott a cégvezetéssel az átalakulás szükségességében – a termelési szükség és a rendelkezésre álló tőkemennyiség, az új üzemek indítása felülírta a regulációs mechanizmusokat. Ezzel szemben a nyugat-európai országokban a közösségi szabályozásnak komolyabb szerep jutott, de teljesen eltérő is volt, mind a munkaügyi kapcsolatok rendszere, mind pedig a végkifejlet szempontjából. A munkaügyi kapcsolatok rendszere Nagy Britanniában a decentralizált és a brit szokásjogra alapuló kollektív emlékezetben, helyi informális alkukon alapult, a központi megállapodás is csak néhány helyi szintre is kötelező elemet tartalmazott. A brit dolgozók és képviselők gyanúval, bizalmatlansággal fogadták az átalakulás terveit. Összesítve, egyfajta patthelyzet alakult ki, melyben a menedzsment egyoldalúan vezette, vagy vezette volna be az új termelési rendszert. A dolgozók és képviselőik válasza a szabotázs, a bojkott, a kivonulás, majd a tömeges sztrájk volt, mely szituáció évekig eltartott.

Ezzel szemben Nyugat-Németországban a dolgozói együttdöntési jogra épülő üzem tanács intézménye, valamint a részletesen írásban rögzített, céges szintű központi, jogilag is kötelező érvényű megállapodás olyan háttérrel biztosított, melyben a szakszervezetek által artikulált dolgozói érdek és „hang” konstruktívan és megfelelő súllyal is megjelenhetett egy rendezett, központról helyi szintre is átláthatóan lefolyó tárgyalási folyamatban. Ráadásul a szabályozás évtizedeken át autonóm szabályozásnak kedvezett, a felek bevonásával konfliktusmegelőzési intézményekkel volt dúsítva, nagyon ritkán vont csak be külső szereplőket, például speciális, érdekegyeztetési, konfliktuskezelési állami intézményeket. Ilyen konstruktív, bizalmon alapuló körülmények között (pl. teljes információ birtokában) számított az, hogy mit követelnek a dolgozók képviselői. És amit követeltek, an-

nak nyoma lett. Dióhéjban fogalmazva, a duális, üzemi tanács és szakszervezeti képviselet a munkahelyvédelmen kívül a dolgozók munkaköre által megkövetelt szint feletti képzettség biztosítását, a munka humanizációját hangsúlyozta és követelte. Utóbbi gyakorlatilag a konkrét munka- és életritmus összeegyeztetésén alapult, mely még konkrétabban két kérdésben csapódott le: a stressz és a megterhelés (stress and strain) – az ergonómiai kérdéskörrel, illetve a dolgozói részvétel. Ehhez persze társult egy védekező stratégia is, melynek lényege a munkahelyek száma, a bértömeg, a leépítések kritériumai volt. Ergonómiai képzésekben – attól kezdve – az ÜT tagjai is részt vettek, és az ott szerzett tudás minden technológiai újítás bevezetése után előtérbe került és felhasználható volt. A munka intenzivitását eleve a stresszhez és a megterheléshez mérték. Továbbá a munkahelyi megbetegedések is sajátosan, érzékenyebben lettek elbírálv. Ennek egy gyorsan látható gyakorlati eredménye is lett: Nyugat-Németországban a táppénzesek, valamint a munkahelyi alkalmatlanság-lefokozottak száma is jelentősen megnőtt. Ez nem jelenti azt, hogy a német üzemek veszélyesebbek voltak a brit vagy az USA-beli üzemektől, hanem azt, hogy a rendszer az egészségvédelmi, megbetegedési rizikókat is beépítette a szabályozásba. Más szóval, a lean bevezetése és fejlesztése csak súlyozott munkavédelmi és jóléti intézkedésekkel együtt történhetett.

Ha összehasonlítjuk a három esetet, kitűnik, hogy a német modell sokkal macerásabb volt, és úgy tűnhet, nem feltétlenül versenyképesebb a másik kettőnél. A hosszú távú végkifejlet azonban mást mutat: a német autóipar sikere, nem csak európai hanem – a japán mellett – világszinten, bizonyosság arra, hogy a dolgozói érdekvédelem képviselőinek bevonása, a dolgozók társadalmi elismerése kulcsfontosságú, döntő tényezője az autóipari sikernek.

Munkaügyi kapcsolatok Magyarországon: új kihívások előtt

Magyarországon a rendszerváltás után, mint Kelet-Közép-Európa más országaiban is, a multinacionális vállalatok az aránylag zárt kapuk mögött egy hibrid termelési rendszert alakítottak ki a fel-





dolgozóiparban, ezen belül is talán még hangsúlyosabban a szinte kizárólag külföldi tőkével működő autóiparban¹¹. Amint az az előzőekben elhangzottakból, de kutatási anyagokból is kitűnhet, a multicegek vállalati filozófiája erősen módosul, alkalmazkodik más-más országok munkaügyi kapcsolatainak rendszeréhez. Ráadásul mint jelentős befektetők és a pozitív külkereskedelmi egyenleg hozzájárulói, a kelet-közép-európai tőkeszegény, eladósodott országokban sokszor előnyös pozíciójukat kihasználva képesek befolyásolni a munkaügyi kapcsolatok rendszerét is, például megfelelő szabályozást igénylő lobbitevékenységgel.

Míg az anyacégek a szakszervezetekkel partnerségi viszonyt ápoltak, a rendszerváltás óta Kelet-Közép-Európában, Magyarországon megtelepülő multinacionális cégek leányvállalatai általában elzárkóztak a mélyebb partneri kapcsolattól, és inkább csak formálisan engedték működni a szakszervezetet, vonták be a döntéshozatalba, osztották meg vele az információt, működtek együtt a helyi üzemi tanáccsal és szakszervezetekkel. Ez különösen igaz a zöldmezős beruházásokra, azaz olyan vállalatokra, ahol nem létezett korábbi hagyományokra alapozott termelés és szakszervezeti jelenlét, illetve közösségi szabályozás, kollektív szerződés, hanem a dolgozói önszerveződés a kezdetektől

indulhatott, melynek sikeréhez általában munkaadói „jóhiszeműség” is kellett. Szerencsére vannak olyan példák is, ahol ez (néha) biztosított volt.

Mégis, a magyarországi munka világában zajló folyamatok sok aggodalomra – és cselekvésre - adnak okot. Ahogy a bevezetőben is említettük, a szakszervezetek intézményes szerepének központi szintű gyengítése 2012 óta kontraproduktív a vállalatok hosszú távú fejlődése szempontjából. A munkaerőhiányon belül olyan strukturális, kezelhető, de elhanyagolt problémákra is fény derül, mint a betanulás felszínessége, a dolgozói elismerés és fejlődés hiányai, a dolgozói előrehaladás és képzés, valamint a munkakörülmények elhanyagolása megengedhetetlen „spórolási” mechanizmusokkal, és nem utolsósorban a munkavédelem és biztonság területén tapasztalható, vagy akár a hatalommal való visszaéléses szituációk is. Olyan tényezők ezek, melyek mind a vállalati, mind a dolgozói képességeket, kompetenciákat negatívan befolyásolják. Ahogy a dolgozók is elmondták, és más kutatásból is tudjuk: a magyar autóiparban dolgozni inkább kényszer, mint büszkeség kérdése, és aki tud – inkább kilép belőle. Ha pedig ez így van és így marad, akár kedvező akár kedvezőtlen gazdasági ciklusokkal is nézünk szemben a jövőben, hosszabb távon, jó, elkötelezett dolgozókkal nehezen lehet számolni és tervezni.

A dolgozói igények bevonása, szakszervezetek partneri elfogadása-bevonása, a munkavédelem és biztonság betartása és fejlesztése, a megfelelő közösségi-kollektív szabályozás hosszú távú vállalati érdek is. A kiadványban

is rávilágítottunk néhány olyan akut kérdésre, amelyekben a szakszervezeti, munkavállalói oldal képviselésének erősítésére lenne szükség. Annál is inkább, mert rengeteg sérelem érte a dolgozókat – kezdve attól, hogy lekezelve, költségtényezőként érzik magukat és azt is, hogy egészségükkel, biztonságukkal is visszaélnék, egyoldalúan extrém rugalmasságot és odaadást követelnek tőlük, nem beszélve a beszükkült előrehaladás, képzés, elismerés kérdéseivel. A dolgozói igényeknek pedig sokszor nincs is megnyilvánulási tere.

A dolgozói igények és panaszok artikulálására megfelelő szakszervezeti csatorna megléte szükséges, de ennek megfelelő működtetésére dolgozói részvétel, szervezeti munka is kell. Illetve a társadalmi csoportok közötti egyenlőtlenségek, igazságtalanságok tudatosítása, kommunikatív átbeszélése és a szolidaritás fejlesztése. A Vasas szakszervezeti szövetségen belül jó gyakorlatokat is találunk, mely konstruktív partneri szerepvállalással és társadalmi felelősséggel is társul. A munkáltató részéről viszont – jó és rossz gazdasági ciklusokban, eltérő társadalmi-politikai környezetben egyránt – elengedhetetlen a fogadókészség és nyitottság is, saját hosszú távú érdekében is.

11 Lásd pl. Meardi Guiglelmo–Tóth András *Who is Hybridising What? Insights on MNCs employment practices in Central Europe*. In: Ferner, A.–Quintanilla, J.–Sánchez-Runde, C. (szerk.): *Multinationals, Institutions and the Construction of Transnational Practice*. Palgrave-Macmillan, New York, 2006., pp. 155-183.

Szakszervezet 4.0

Heiko Maßfeller
IG Metall Gaggenau

Varga Marika
IG Metall, Transznacionális
Szakszervezetpolitika
(Transnationale Gewerkschaftspolitik)



Hálózatos gyártás – ez egyike a leginkább használt kifejezéseknek, amelyet gyakran hallunk az ipar 4.0 és a „transzformáció” kapcsán. Amennyiben a vállalatok a jövőben még inkább hálózatosan fognak gyártani, akkor ez a szakszervezetek számára is azt jelenti majd, hogy még jobban hálózatba kell rendeződnünk. Az Európai Unióban 1996 óta van lehetőségünk arra, hogy a vállalatcsoportok szintjén európai üzemi tanácsokat hozzunk létre, ha az adott üzemnek legalább 2 országban több mint 1000 dolgozója van. Ezenkívül a munka világának több területén is közös minimális normák érvényesek az EU-ban. Ez különösen érvényes a munka- és egészségvédelemre, a munkavállalók tájékoztatására és meghallgatására, a munkaidőre és egyéb más területre. Mindezek ellenére még messze nem beszélhetünk igazi közös szociálpolitikáról az EU-ban. Sok téren még mindig inkább az egymás közötti verseny érvényesül, elsősorban az adó- és szubvenciók politikában.

Szakszervezetként mi döntjük el, hogy vállalva az együttműködést választjuk, avagy mi is részt veszünk az egymás elleni verseny és a megosztottság játékában. Az IG Metall Gaggenau immáron 2012 óta igen szoros együttműködést folytat a Vasassal Bács-Kiskun megyében. A kezdeti években több közös szemináriumot szerveztünk szakszervezeti bizalmiaknak és üzemi tanács tagoknak a két Mercedes-Benz gyárban, Rastatt-ban és Kecskeméten. Időközben már a gyárak beszállítói körében is kialakult egy szoros együttműködés: intenzívebb a kölcsönös tájékoztatás és tapasztalatcsere, közös a tanulási folyamat, megjelentek a szóbeli megállapo-

dások és a kölcsönös szolidaritás a jobb munkafeltételekért vívott harcban.

Üzemi együttdöntési jog és annak érvényesítése? – Csak amennyiben erős az IG Metall az üzemben

A német–magyar együttműködésben azt is megtanultuk, hogy a szakszervezeti munka törvényi keretfeltételei Németországban és Magyarországon igen eltérőek. Első pillantásra a német keretfeltételek igen kényelmesnek tűnnek. Németországban igen sok vállalat be is tartja ezeket a játékszabályokat. Elismerik, hogy a munkavállalói érdekképviseltek és az IG Metall bevonása a döntésekbe és a folyamatok megváltoztatásába a vállalat számára is előnyös. Ez mindkét fél számára nyerő, vagyis win-win helyzet lehet, még akkor is, ha a folyamat során konfliktusokra is sor kerül. Amennyiben komolyra fordul a helyzet, vannak konfliktusmegoldó mechanizmusaink is. Ha mindkét oldal erős, akkor ezekre nincsen szükség.

Azonban a következőt is megállapíthatjuk: a vállalatok igen szívesen kihasználják más országokban a gyengébb helyi keretfeltételeket, mivel ott valószínűleg gyorsabban tudnak döntéseket hozni. Persze igen kétséges, hogy ezek a döntések tényleg mindkét fél számára jobbak-e. Példának okáért Magyarország gyakran tölti be a kísérleti labor szerepét. Egyféle tesztelés zajlik az egészségre káros munkaidőmodellek, az egyoldalúan bevezetett javadalmazási rendszerek, a szakszervezetek részvétele nélküli duális képzés, az új technológiák és munkaszervezetek kipróbálására. Azonban térjünk vissza Németországra.

A jó keretfeltételek ellenére, Németországban csak abban az esetben lehet az üzemi tanácsok együttdöntési jogát és a jó kollektív szerződéseket (tarifa-szerződéseket) érvényesíteni és elérni, ha a dolgozói szervezetség jó, és a munkavállalók aktívan részt is vesznek a szakszervezeti munkában. Sajnos néhány autóipari beszállítónál és szolgáltatónál azt látjuk, hogy a munkáltatók rendszeresen megpróbálják megkerülni a szakszervezetek és üzemi tanácsok jogait. Ha a dolgozók szakszervezeti szempontból nem szerveződnek és nem szakszervezet-orientált üzemi tanácsot választanak, akkor Németországban is lemondhatnak az összes kedvező törvényi keretfeltételről. Amíg az üzemekben nem erős a szakszervezet és nincs sok tagja, addig az embereknek akár 40%-kal kevesebb jövedelme és több munkaideje is lehet, és senki nem fog törődni a minimális törvényi előírások betartásával.

Azoknak a dolgozóknak, akik szakszervezetbe akarnak szerveződni Németországban, sok bátorságra, türelemre és összetartásra van szükségük. A munkáltatók újra és újra megpróbálják megakadályozni a szakszervezeti munkát vagy az üzemi tanács választásokat. Az általuk vélt szószólóra rászállnak, felmondással vagy rosszabb munkafel-





tételekkel fenyegetik. Ügyvédek sokasága szakosodott arra, hogy távol tartsa a munkáltatóktól az üzemi tanácsokat és szakszervezeteket. Mindeközben a jogi és törvényes lehetőségeket maximálisan kimerítik, a jogszerűség határait feszegetve. Végso soron a dolgozók félelmére építenek és megpróbálják megosztani a munkavállalókat.

Nők és más „csoportok” a szakszervezetben – Csak együtt vagyunk erősek!

Minden évben március 8-án megállapítjuk, hogy összességében még mindig 21%-os bérkülönbség van a férfiak és a nők között. Azt gondoljuk, hogy ez

- a munkaidő (részmunkaidő, család és munka összehangolása),
- az előmeneteli lehetőségek (hiányzó támogatás a nőknek),
- a szerepek felvállalása (engedékenység és konfliktuskerülés béregyeztetéseken, a „kemény” tárgyalást negatívan értékeli) valamint
- a tipikus „női foglalkozások” és tevékenységek (alacsony jövedelmek, szociális szakmák leértékelődése) miatt van még mindig így.

Az IG Metall tagjaként ezért egész évben együtt harcolunk a nők és a férfiak esélyegyenlőségéért és azonos jogállásáért. Ugyancsak küzdünk a fiatalok és idősek esélyegyenlőségéért és azonos jogállásáért is, valamint a „mindig is” Németországban élő emberek és a később érkezettek közötti egyenlőségért is, függetlenül vallásuktól, anyanyelvüktől vagy kultúrájuktól. Minden ember számára azonos élet- és munkakörül-

ményeket szeretnénk elérni. Kölcsönzött munkavállalókat, felsőoktatásban tanuló hallgatókat, vállalkozói szerződéssel rendelkezőket is toborzunk. Továbbá informatikai munkatársakat, fejlesztőket és az adminisztratív területen vagy indirekt dolgozókat. Ezek a feladatok nem könnyűek. De megy a dolog. A szakszervezetek számára létfontosságú, hogy széles körben legyen bázisuk. Ne hagyjuk, hogy megosszanak, különböző csoportokra osszanak fel bennünket! Ugyanis megtanultuk: csak együtt vagyunk erősek!

Ipar 4.0, az autóipar átalakulása – az IG Metall tisztességes (fair) változást akar

Azt akarjuk, hogy az előttünk álló ipari átalakulás csak az IG Metall részvételével történhessen meg. Minden csatornát felhasználunk arra, hogy a folyamatokat befolyásolni tudjuk és részt vehessünk azok kialakításában: a társadalmi és politikai szinteket, a vállalati együttdöntési jogunkat a felügyelő bizottságokban, az üzemi együttdöntési jogunkat az üzemi tanácsokban és természetesen a tarifapolitikánkat is bevetjük. Célunk, hogy a munka „biztonságos, igazságos és önrendelkező” legyen!

- A munka világa alapvető kihívások előtt áll: sürgős teendők vannak a klímavédelemben, de vár ránk a digitalizáció és a további globalizáció is. Ezek a kihívások nem minden szakmában és régióban jelentkeznek majd egyidejűleg és azonos mértékben. Viszont minden üzemet érinteni fognak, ezzel együtt minden munkavállalót is.
- A munka társadalmának ezen áttörései megváltoztatják a tőke és a munka

között fennálló kompromisszumokat is és megkövetelik ezek újratárgyalását. Milyen legyen a holnap ipara? Mit jelent ez a jövedelemszerző munkavégzés szempontjából, és hogyan lehet a munkát és magánéletet összeegyeztetni? Milyen kihívások várnak az együttdöntési jogra és az üzemi, vállalati érdekvédelemre a társadalomban?

- Az IG Metall felvállalja ezeket a kihívásokat! A klímavédelem egyben társadalmi kérdés is. A további globális felmelegedés egyrészt elszívatosodáshoz, másrészt a világ egyes részeinek elárasztáshoz vezethet. Emberek millióinak venné el az életterét. Nélkülözés és menekülés lenne a következménye. Ezért feltétel nélkül támogatjuk a kitűzött klímavédelmi célokat. Ez nem csak az értékteremtési láncok átalakítását követeli meg, hanem egy integrált mobilitási és energia változást is.
- Mindemellett a termékek és szolgáltatások, valamint a munkafolyamatok és az üzleti modellek digitalizációja sem állítható meg, és mindez gyökeresen változtat majd a munka világán. Ezzel párhuzamosan az értékteremtés globalizációja is halad előre, még ha jelenleg protekcionista tendenciákat tapasztalunk is.
- Amennyiben a transzformációt csupán a piac és profit törvényeinek vetjük alá, akkor ez a folyamat nem fog sikerülni. Ezért avatkozunk mi is be. Mégpedig most! Hiszen ma dől el, hogy holnap a jövőt is biztosító munkahelyeink lesznek-e. Szociális, ökológiai és demokratikus transzformációt akarunk. Ehhez beruházásokra



van szükség az új technológiák és jövőbe mutató munkahelyek területén, modern infrastruktúrára, regionális és strukturális politikára és elsősorban képzésre, továbbképzésre ahhoz, hogy a munkavállalóknak hidat verhessünk az új munka világába vezető úton.

Egymással válllvetve és nem lejtmenetben

Ezek a folyamatok a magyarországi üzemekre is hatással lesznek. Mindkét országban megszűnnek munkahelyek és mindkét országban újak jönnek majd létre. A pontos, részletes hatások még nem láthatók. Természetesen megpróbáljuk elérni Németországban a foglalkoztatás biztosítását. Tagjaink meg akarják tartani munkahelyüket és elért vívmányaikat. Manapság viszont sokan félnek, hogy az autópálya átalakulása, a kipufogó (dízel) botrány és a gyenge kínai piac miatt vesztesre állnak. Látni fogjuk azt is, hogy a munkáltatók éppen akkor szegeznek megint nekünk a pisztolyt, amikor a helyzet fokozódik és a termelés áthelyezésével fenyegetőznek majd. Ezt a játszmát már régóta ismer-

jük. Tanultunk is már a tapasztalatainkból.

A végén a vállalatok attól függetlenül hozzák meg döntéseiket, hogy előtte ki mondott le a pénzről vagy a vívmányokról. Ezért kell transznacionálisan összefognunk, különben mindkét országban csak rosszabbak lesznek a feltételek. A vállalatok most minden telephelyet tesztelnek, kószolgatnak. Megnézik, hol tudnak majd a saját szempontjaik szerint a legjövedelmezőbbben termelni. Ez a mi számunkra azt jelenti, hogy arról kell beszélnünk, mit, illetve miket változtatnak meg a vállalatok az egyes telephelyeken, mivel fenyegetnek bennünket és mely információkat tesz közzé, melyeket hallgatják el. Csak így derülhet ki számunkra, mi történik ténylegesen. Csak így tudjuk megakadályozni, hogy egymás ellen kizsákmányoljanak bennünket. Kölcsönösen tudjuk támogatni egymást, ehhez tájékoztatni kell a másikat az üzemekben zajló tárgyalásokról és minden körülmények között szolidaritásnak kell lennünk.

A magyar szakszervezetek tevékenysége jó irányba halad. A munkaidő rugalmasabbá tétele – az ún. rabszolgatör-

vény – elleni határozott tiltakozás 2018 decemberében és azután januárban is igen fontos lépés volt, még akkor is, ha a törvény hatályba lépését nem sikerült megakadályozni. Azt azonban világossá tette, hogy a szakszervezetek aktívak. A szakszervezetek erősebbé válnak. Ezt a bértárgyalások is mutatják már 2016 óta, de különösen 2019 elején váltak igazán eredményessé. A kétszámjegyű béremelések, amelyeket részben sztrájkokkal sikerült elérni, önmagukért beszélnek, és ezekhez csak gratulálni tudunk, valamint hozzáfűzni, hogy csak így tovább! Hogyan tudunk benneteket ebben támogatni? A harcokat jogos! Azonban csupán csak a magas bérek nem biztosítják összességében az egészséges munkakörülményeket. A munkavállalóknak jó képzést is kell kapniuk és szükségük van egy jövőképre, perspektívára. Akkor nem hagyják el sem a vállalatot, sem pedig az országot.

Együtt kell újragondolnunk, alakítanunk és megváltoztatnunk a jövőt!



Vasas útravaló

A Vasas Szakszervezeti Szövetség meghatározó szereplője a versenyszférában dolgozó munkavállalók érdekvédelmi közösségének. Létszámunknál és szervezettségünkönél fogva egyre jobban lefedjük a gép- és járműipari ágazatban a magyarországi munkahelyeket. A hagyományaink mellett a jelen kihívásai is köteleznek minket, hogy az érdekvédelem, a munkabiztonság és az anyagi megbecsülés kérdéseiben a munkavállalók továbbra is számíthassanak ránk. A munkavállalói érdekképviselések bevonása a helyi szintű döntésekbe, a vállalati arculat kialakításába mindenki számára előnyös.

A szövetségünk erejét a helyi alapszervezetek adják, ők jelentik az országos hálózat eredményes működésének alapját. A helyi bázisok kialakításában bátor és cselekvő kollégáink küzdenek a munkavállalói jogokért, a törvényi előírások betartásáért, az esélyegyenlőségért. A dolgozói szervezettség kiépítése mellett a tagjaink aktívan is részt vesznek a szakszervezeti munkában.

A szaktársaink jelen vannak a helyi dolgozói közösségek irányításában, szervezik a munkahelyi programokat, képviselik a munkatársakat. A befogadó, kiegyensúlyozott munkahelyi légkör kialakításában együttműködnek a munkáltatóval; tárgyalnak a bérekről, juttatásokról, a dolgozókat érintő szabályozásokról. Szakszervezetünk elkötelezett a szabályozott munkaügyi kapcsolatok kialakítása, működtetése mellett. Tevékenységünk során mindig törekszünk az olyan megállapodások megkötésére, amelyek figyelembe veszi a mindenkori munkavállalói igényeket is. Támogatjuk a tagjaink képzését, kulturális és szaba-



didós tevékenységét; programokat, rendezvényeket szervezünk.

A munkába álló újabb korosztályok felé fordulva készülünk a következő generációk elvárásaihoz igazodó, modern és cselekvő szakszervezet kialakítására. A gyorsan változó munkaerőpiaci kihívásokra válaszolva, a munkáltatókkal közös projekteket tervezünk a dolgozók szakmai továbbképzésére. A használható szaktudás megszerzése, a folyamatos szakmai képzéseken való részvétel és az új ismeretek elsajátítása az egyik járható út az ipari átalakulás folyamatában. A digitális átalakulás során olyan követelményeket és lehetőségeket is figyelünk és támogatunk, melyek a munkavállalói igények teljesülését is figyelembe veszik, illetve követeljük, hogy biztosítottak legyenek a feltételek a megfelelő képzésre és átképzésre. Mindehhez a Vasas Szakszervezet továbbra is biztosítja az országos hálózatát, szakértői támogatását, hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerét.

Kívánjuk valamennyi munkavállaló számára, hogy mind az egyéni szakmai érvényesülés, mind a szolidaritás, mind a kollektív jogok gyakorlása terén érjenek el egyre nagyobb sikereket, egyre nagyobb eredményeket!

Impresszum

Szerkesztőség: Spieglné Balogh Lívía, Bere Ferenc, Michael Lichel,
Németh Edit, Rácz Ferenc, Szőke Zoltán, Varga Marika,
Meszmann T. Tibor (főszerkesztő -koordinátor)

Szakmai lektor: Neumann László

Olvasószerkesztő: Rajsli Emese

Felelős kiadó: Balogh Béla

Felelős szerkesztő: Spieglné Balogh Lívía

Kiadja: Vasas Szakszervezeti Szövetség

Készült: 2019 június

Nyomda: Road Office Kft.

(Példányszám) 500

Dizájn: Nenad Ilić

Rajz: Magdalena Bernaciak

Fotó: Vasas, Nenad Ilić



A Vasas Szakszervezeti Szövetség legfontosabb feladata az ÉRDEKVÉDELEM.

Szorgalmazzuk és elősegítjük erős munkahelyi alapszervezetek létrejöttét és működését,
mivel csak egy „ütőképes” közösség képes kiállni jogaiért.

