

A JÖVŐ SZAKSZERVEZETE

- reformprogram –

Mottó: A szervezetnek van elnöke, és nem az elnöknek szervezete

Amikor 2013-ban megállapodás született egy közös szakszervezeti platform létrejöttéről, az én szemem előtt **egyetlen cél** lebegett. Ez pedig az volt, **hogyan Magyarországon** – szembe menve mind a világméretű trendekkel, mind pedig a jelenlegi kormány szándékaival – **legyen egy a dolgozók valamennyi szegmensének érdekeit képviselő, a globalizáció kihívásaival számot vető, nagy, erős, hatékony szervezetünk**. Egy olyan Szövetség, amely tekintélyt parancsolva képes a dolgozók oldalára állni, segítve a boldogulásukat, és egyúttal aktívan jelen tud lenni a közélet fórumain is.

Egy a befelé forduló szakszervezeti kultúrájának újratermelése helyett egy, a társadalomra nyitott Szövetséget kell építenünk, felvállalva a társadalom speciális kérdéseit.

Programom a már korábban feltárt problémákon túl mutat.

Pozitív légkört kell teremteni a MASZSZ belső működésében.

A tagságon belül sokan vannak, akik továbbra is lelkesek, és nagyszerű munkájukkal a vállukon viszik a Szövetséget. Azonban nem lennék őszinte, ha azt mondanám: nem értem meg azokat a tagokat, akik inkább a passzivitást választják, vagy akár azokat a munkavállalókat, akik be se akarnak lépni egy ilyen szakszervezetbe. Hiába nő a kiszolgáltatottságuk a mai, változó világban, és hiába élnek a munkavállalókkal egyáltalán nem barátságos, jobboldali Orbán-kormányzat alatt, a dolgozók nem látják a Magyar Szakszervezeti Szövetségben a megoldást. **Az egyszerű munkavállaló számára egyáltalán nem világos, hogy miért is lenne jó neki ehhez a szakszervezethez tartoznia.**

1. Szervezeti reform az átláthatóságért

Ahhoz, hogy a MASZSZ-ból vonzó, étellel teli és mindenekelőtt: a szakszervezeti funkcióját hatékonyan ellátó szervezetet csináljunk, először is szervezeti reformra van szükségünk. Ennek első lépése **az elnök és elnökség feletti hatékony kontroll kialakítása**.

A hatékony kontroll első lépése a **transzparencia** megteremtése – nem pusztán a tagok, hanem a leendő tagok és munkavállalók felé is. A döntéshozatali szintek (elnökség, szövetségi tanács) munkájáról folyamatos tájékoztatást kell adni tagszervezeteinknek, tagjainknak.

Második lépésben egy **világosabb felügyeleti rendszert** kell kialakítani. Minden olyan cselekedetet, legyen az tanácsadói megbízatás, vagyoneledás vagy akár televíziós szereplés, amelyben az elnökség tagjai jól beazonosíthatóan a MASZSZ vezetőiként lépnek fel, legyen kötelező előre egyeztetni mind az elnökség többi tagjával, mind pedig a vonatkozó testületekkel (pl. kampányszereplés esetén a kommunikációs stábbal).

Harmadszor fontos, hogy lépéseket tegyünk a **költségvetési fegyelem** szigorítása érdekében is. Át kell tekinteni a leköszönő Felügyelő Bizottság észrevételeit és ennek tükrében szükséges átalakításokat a lehető leggyorsabban végre kell hajtani. Újabb átfogó vagyonekatasztert kell elkészíteni, és a felmérés után pedig a lehető legszigorúbb vagyonegazdálkodási szabályzatot kell megalkotni, melyet a kongresszus hagy jóvá. Ezt a vagyonealapot kell a mozgalmi jelleg erősítésére felhasználni.

Végül, de nem utolsó sorban pedig **nyilvánosság elé kell a tisztségviselők javadalmazását tenni**. Fontos, hogy az emberek – a meglévő és leendő tagok – érezzék azt, hogy a szakszervezeti vezetők nem csak a kényelmes székért és pénzért csinálják ezt a nehéz munkát, hanem a dolgozókért. Ezzel a magatartással pedig példát mutathatunk abból a szakszervezeti ethoszból is, amit a munkaadók és munkavállalók viszonylatában a MASZSZ elvár.

2. Kommunikációs reform egy vonzó szakszervezetért

A szakszervezetek egyik súlyos problémája, hogy "láthatatlanok": a munkavállalók nem hallanak róluk, nem tudják, hogy mit csinálnak, nem ismerik őket. Fontos, hogy ez megváltozzon. **Több helyen jelen kell lenni, a munkavállalók mindennapjainak szerves részévé kell válni**, hogy tudjanak a szakszervezet létezéséről.

Ennek egyik, fontos lépése az **érdekes, ismertető anyagok készítése** (videók, tájékoztató füzetek). Másodsor a MASZSZ, illetve a tagszervezetek **felkarolhatnának különböző eseményeket az adott munkahelyeken**, ahol megjelenik a szakszervezet logója, a neve a szervezők között, továbbá esetleg valamilyen módon – a programtól függően – standolás vagy előadás is szóba kerülhet a szakszervezeti

működésről. Harmadszor a szakszervezetek **szervezhetnek** olyan, **saját eseményeket**, amik egyértelműen a szakszervezethez köthetőek, céljuk pedig a Szövetség és a szakszervezeti élet és tagság pozitívumainak hangsúlyozása. Ezek lehetnek jótékonyági, szabadidős, szakmai továbbképzési jellegűek, a láthatóságon túl pedig a bizalom megszerzéséhez is hozzájárulhatnak. Ezekkel a programokkal azt kell elérniük, hogy az emberek bizalommal forduljanak hozzájuk és ne egy hideg bürokratikus sóhivatalnak lássák.

Negyedszer a **MASZSZ** erőforrásait **az online megjelenés erősítésébe** kellene becsatornázni. A Szövetség kommunikációja kapcsán fontos, hogy a szakszervezetek **minél több témában megszólaljanak**, nem csak a szűken vett munkahelyi, munkavállalói kérdésekben, hanem tágabban, különböző közéleti, szociális kérdésekben is. Ez megjelenhet közlemény, sajtótájékoztató formájában, vagy akár természetesen aktívabb módon, konkrét segítség formájában is.

Végezetül itt sem feledkezhetünk el a kommunikáció anyagi és szervezeti vonzatairól, hogy meghaladjuk az eddigi problémákat, **részletes beszámolóra** van szükségünk **arról, mire és mennyit költöttek az elmúlt években MASZSZ-kommunikáció címén**, hány embert fizettünk és miért. A bürokrácia tekintetében pedig szintén elengedhetetlen egy alapvető **kommunikációs reform**, különböző indikátorok meghatározása, kompetenciák tisztázása, személyi változások és új, interaktív kommunikációs hálózat megszervezése a vidéki kollégákkal, közösségi kommunikációs megbízottak képzésével.

3. Taglétszám-reform az ágazatok jó példájára

A taglétszám zuhanásának trendjét csak úgy lehet megfordítani, ha – a MASZSZ arculatának vonzóvá tételén túl – érdekeltséget teremtünk a munkavállalók részéről a szakszervezetbe való belépés tekintetében. Magyarán **meg kell tudnunk mutatni, hogy miért érdemes egy egyszerű munkavállalónak szakszervezeti tagnak lenni**. A 2018 végi események hatalmas lehetőséget teremtettek a szakszervezetek számára, igaz ez a lehetőség január 5-t követően egyre távolabbinak tűnik.

Az elhatározás mellett a problémák megoldása és a tanácsadás nem elég, hiszen erre sokan olyan minimumként tekintenek, ami miatt nem érzik szükségét a szakszervezeteknek, vagy legalábbis nem érzik azt, hogy bármit tenne a minimumszolgáltatáson túl. Ezen kívül a problémák megoldása és a tanácsadás nem érint mindenkit, így azok, akiknek nincs problémája, kevésbé találkozik a szakszervezetekkel. A korábbi pár pozitív kezdeményezést, például cafeteria, ki kell bővíteni további dolgokkal, akár materiális, akár immateriális eszközökkel. Ezen túl **a szakszervezeteknek ugyanúgy**

támogatniuk kell minden munkavállalót, nem csak a szakszervezeti tagokat, ezzel növelve a pozitív élményeket és növelve az esélyét további tagok csatlakozásának.

A taglétszám reformjára **jó példát mutat az általam vezetett VDSZ.** A VDSZ maga egy nagy tagsággal rendelkező szervezet, mely folyamatosan törekszik az aktivitásra és az innovációra is. Mivel mi tudjuk, hogy a folyamatos és naprakész tájékoztatás tagságunk egyik fő elvárása, egy interaktív honlapon, egy Facebook-, egy YouTube- és egy Flickr-oldalon, valamint végül, de nem utolsó sorban a VDSZ Rádión keresztül is mindenkit azonnal értesítünk arról, hogy szakszervezetünk mit csinál, s milyen lehetőségeket biztosítunk a tagjaink számára. A VDSZ folyamatosan kommunikál a tevékenységéről, amelyek igen széles skálán mozognak a jövő kihívásairól szóló konferencia szervezésétől a kormányzati intézkedések kritikáján át a különböző, belső élet színesítését célzó túrák és versenyek rendezéséig. A VDSZ, elindulva a jövő szakszervezetének irányába, okostelefon-applikációval is előállt, s ma egyedül a VDSZ-féle sport- és egészségnap több tagot vonz és komolyabb rendezvény, mint amit a MASZSZ fennállása óta valaha képest volt összehozni.

A taglétszám-reformhoz hozzátartozik az is, hogy míg a MASZSZ-nál ma továbbra is inkább az anyagi jellegű juttatások (a tagsággal járó kedvezményes vásárlási lehetőségek, a különböző segélyek stb.) kapnak túlzottan nagy hangsúlyt a tagsági előnyök szempontjából, **el kell mozdulnia a Szövetségnek egy élmény- és identitásalapú,** a szakszervezeti ethosszal és értékkel való azonosuláson alapuló **tagsági politika irányába.** Ennek segítségével tudna a MASZSZ olyan, aktív tagságot kialakítani, amely természetesen lép föl a közössége és általában a munkavállalók érdekében. A MASZSZ-kártya jelenlegi formája teljes bukás. Ennek megváltoztatására - az ágazatok saját tapasztalatait felhasználva - azonnal át kell alakítani.

4. Tartalmi reform: képviseljük a valóban fontos ügyeket

A befelé fordulás helyett a MASZSZ-nak kifelé: az emberek, avagy a társadalom irányába kell nyitottságot mutatnia. Képviselnie kell azokat az ügyeket, amelyeket a dolgozók különböző rétegei fontosnak ítélnek, tüntetnek értük, vagy szimplán csak kifejezik nem tetszésüket a létező állapotok miatt.

Szabályt kell hoznunk a befelé fordulás ellen. Ennek ki kell kötnie, hogy **az elnökség és a Szövetségi Tanács ülésein átlagosan a témák felénél több nem szólhat belső, szervezeti ügyekről.** A maradék – tehát a témák felénél átlagosan nagyobb arányban napirendre tűzött – kérdésnél fontos továbbá előírni, hogy **legalább az ügyek felében történjen valamilyen érdemi lépés,** kommunikációs vagy – még inkább – aktív cselekvés formájában.

Hogy pontosan mely ügyeket képviselje a MASZSZ, arról jelenleg is számos elképzelésünk lehet a legutóbbi idők kormányzati döntései, illetve közélet jelen állása alapján. Ha viszont azt szeretnénk, hogy a MASZSZ folyamatosan naprakész legyen, és azon a témák kerüljenek először a döntéshozói testületei (illetve a kommunikációs csapat) napirendjére, amelyeket a tagjaink a legfontosabbak ítélnék, **létre kell hozni egy folyamatos, online konzultációs fórumot a tagság szempontjainak becsatornázására**. Ezen akár ágazatonként, rendszeresen meg kell jeleníteni azoknak a témáknak a listáját, amik a (nagy nyilvánosság előtti és szűkebb, szakmai/munkavállalói körben előkerülő) hírekben az adott időszakban megjelentek, és lehetőséget kell adni a tagságnak arra, hogy online szavazzanak arról, hogy melyiket ítélik a legfontosabbnak. Ennek figyelembe vételével legyen aztán kötelező elkészíteni az elnökség és a többi, döntéshozó testület napirendjét, illetve általában megszabni a MASZSZ aktuális irányvonalát. Az elnökség erre való kötelezése azért kiemelten fontos, mert a különböző szavazások hitelességét nagyban aláásná, ha a tagok azt látnák, hogy a véleményüket következmények nélkül kérték ki, s az elnökség valójában a saját feje után megy. Ez idővel növelné a szavazásban résztvevők számát, egyszersmind a kapott eredmények reprezentativitását is.

Érdeemes az előbb vázolt konzultációs fórum mintájára **egy nem pusztán a tagság számára nyílt, hanem valamennyi munkavállaló által hozzáférhető fórum lehetőségét is számításba venni**, melyen a tagság számára létező fóruméhoz hasonló témákról szavazhatnak a kívülállók is. Így az elnökség folyamatosan, drága kutatások nélkül láthatja azt is, hogy a potenciális tagok számára mi a fontos, ami elengedhetetlen mind a taglétszám növeléséhez, mind pedig a szakszervezeti ethosznak megfelelő általános dolgozói védelem biztosításához.

Az egyes, konkrét ágazati vagy munkavállalói ügyek mellett, ami általános fontosságú téma, s mint ilyen, a MASZSZ-nak folyamatosan képviselnie kell, az **a szakszervezeti jogosítványok kiterjesztése**. Nem elég sem a vérszegény nyilatkozatok, sem pedig az elnök részéről történő hitegetés és fals információk sokasága ennek kapcsán. A Szövetségnek a sarkára kell állnia, és minden egyes megjelenésénél, minden ügy és tárgyalás kapcsán folyamatosan napirenden kell tartania, mint általános követelést, hogy az állam kiterjessze a munkavállalói védelem lehetőségeit.

A fontos ügyek megjelenítéséhez nem csak hazai, hanem a **nemzetközi kapcsolataink** eszközrendszerének bevonását is fejleszteni kell. A Visegrádi országok, az Európai Szakszervezeti Szövetség (**ETUC**) és a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség (**ITUC**) tagságunk támogatást adhat a szakmaibb munkavégzésre. A MASZSZ-nek erőteljesebben kell a nemzetközi szerepvállalásban megjelenie. Sokkal jobban ki kell használni a nemzetközi kapcsolatainkat a tagszervezetek számára. Biztosítani kell az **ETUI képzéseken** való szélesebb részvételi lehetőséget.

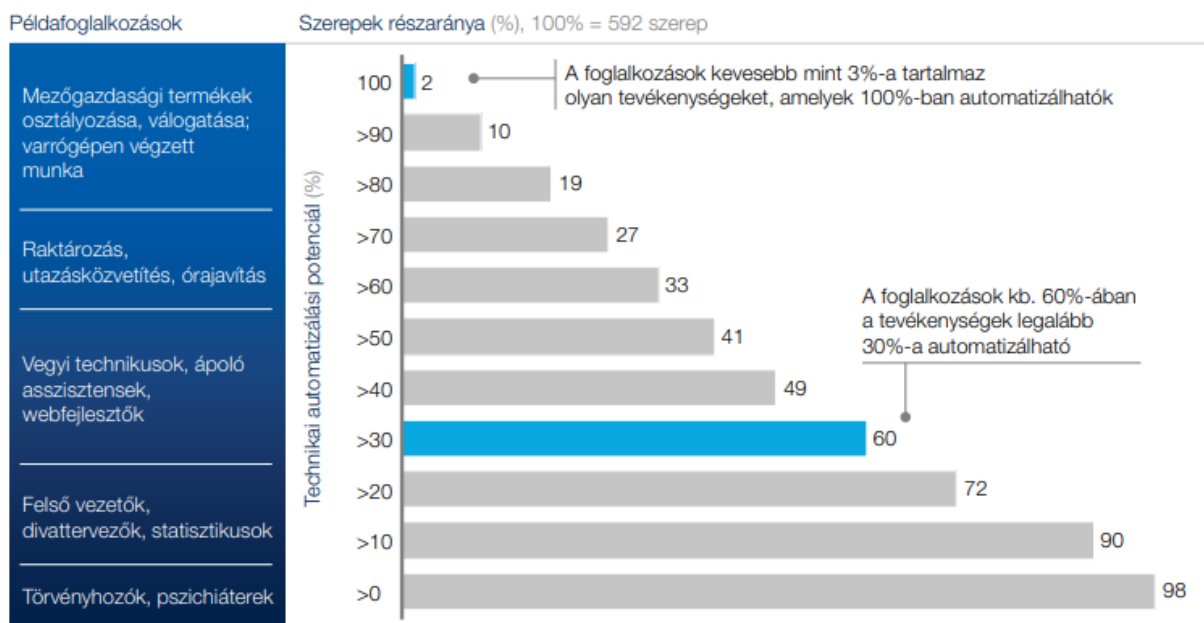
5. Intellektuális reform: a MASZSZ válaszoljon a jövő kihívásaira

Az előző pont elsősorban a rövid távú, aktuális ügyek kapcsán segítene a Szövetséget, illetve annak tartalmát reflexívebbé tenni a munkavállalók érdekei és nézetei tekintetében. **A MASZSZ azonban nem feledkezhet el az olyan, hosszú távú ügyekről sem, mint amilyen a robotizáció és a negyedik ipari forradalom jelentette kihívások sokasága.**

Ami a szakszervezet számára kihívást jelent, az egyfelől a robotizálási folyamat sebességének csökkentése a profithajzával szemben, a munkavállalók iránti szolidaritás jegyében, másfelől pedig, hogy hogyan lehet segíteni azoknak a munkavállalóknak, akik ugyan állásban maradnak, de a munkájuk egyre nagyobb részét váltja ki az automatizálás. Érdeemes ideidézni a McKinsey elemzőcég által idén májusban publikált, „Átalakuló munkahelyek: az automatizálás hatása Magyarországon” című tanulmányának egy ábráját, amely megmutatja, hogy Magyarországon a létező foglalkozások mekkora hányadát fenyegeti mekkora mértékű robotizáció:

Bár csak igen kevés foglalkozás automatizálható teljes körűen, az összes foglalkozás 60 százalékában van legalább 30 százaléknyi technikailag automatizálható tevékenység

Foglalkozások bizonyított technológián alapuló automatizálási potenciálja Magyarországon (2016, kumulált)¹



¹ Az automatizálási potenciált olyan munkatevékenységeknél határozzuk meg, amelyek már bizonyított technológiával automatizálhatók
Megjegyzés: A model a 2014-es munkaerőadatokat állandónak feltételezi

FORRÁS: Központi Statisztikai Hivatal, Nemzeti Adó- és Vámhivatal; a McKinsey Global Institute elemzése.

Ahogy a példaként felsorolt foglalkozásokból is látszik, a minél repetitívabb, s inkább fizikai munkát, mint kreativitást igénylő – magyarul: alacsony képzettségű – munkakörök a leginkább

automatizálhatók, azonban jelentős átalakulás vár a középosztálybéli állások tömegre is. A tanulmány leszögezi: „*a jelenleg rendelkezésre álló technológiákkal a magyar munkaórák 49 százalékát lehetne automatizálni [...]. A többi országhoz hasonlóan az automatizálásban rejlő potenciál Magyarországon is a közepes jövedelmű munkahelyeknél a legnagyobb, amelyeknél magasabb a kiszámítható és ismétlődő feladatok aránya. Számos alacsony képzettséget igénylő tevékenységet is automatizálni lehet, a rendelkezésre álló technológiáktól és a gazdasági megtérüléstől függően.*”

A jövő szakszervezete válaszainak kialakításához érdemes közgazdasági és ágazati szakértői véleményekre támaszkodnunk. Egy transzparens, versenyalapú kiválasztás révén **létre kell hozni egy olyan szakmai munkacsoportot, amelynek a kizárólagos feladata a jövő kihívásainak szakszervezeti szempontú feltárása lenne.** A szakmai tudást ötvözve a már megvalósult nemzetközi tapasztalatok tanulságaival, fel kéne mérni, hogy pontosan, ágazatokra lebontva milyen változások várhatók – és milyen ütemben – a munkavállalók életében, valamint hogy a MASZSZ jelenlegi eszköztára alkalmas-e az újonnan felmerülő helyzetekben a hatékony dolgozói érdekképviseletre.

Ágazati akcióterveket kell a jövővel foglalkozó munkacsoportnak kialakítania, melyből kiderül, hogy milyen, nyilván a jövő kiszámíthatatlanságának függvényében rugalmas gyakorlatot alakítson ki a szakszervezet annak érdekében, hogy kezelni tudja az előre látható és az előre nem látható, nehéz munkavállalói helyzeteket. Mindehhez persze különösen fontos a MASZSZ-nak jelenlétet kialakítania az új munkahelyeken és ágazatokban, megfelelő felkészültséggel és háttérrel – erről azonban a következő pont szól majd részletesebben.

Az illetén kialakítandó intellektuális reform keretében sem tekinthetünk el a **kommunikáció** fontosságától. A MASZSZ jelen állapotában másodlagosnak (ha nem harmadlagosnak) tekinti a negyedik ipari forradalom kérdését, azaz a jövő munkavállalóinak kiszolgáltatottságát. Ezekről a kérdésekről a Szövetségnek folyamatos kommunikációt kell folytatnia, elsősorban a robotizáció által leginkább érintett dolgozói rétegeket célzó kampányok, online videók és tájékoztatók segítségével. Ezen felül ki kell alakítani egy olyan, **interaktív ügyfélszolgálatot** is, amelyen keresztül a jövő kihívásaival szembesülő munkavállaló kapcsolatba tudjon lépni a szakszervezettel, és felvilágosítást vagy akár konkrét segítséget is kapjon, aktív beavatkozás formájában.

6. Elérési és bevonási reform: jussunk el oda is, ahol nincs szakszervezet

Hogy a MASZSZ jelenlegi elérése korlátozott, az különösen az **olyan munkahelyeken** figyelhető meg, **amelyek vagy újonnan jöttek létre, vagy** – rugalmas munkákról révén szó – **nem rendelkeznek hosszas ágazati és szakszervezeti múlttal.** Pedig a pizza futár szakmától a KATA-s magánvállalkozókig, avagy a reptéri dolgozótól kezdve akár az online újságírókig számtalan olyan terület van a hazai gazdaságon

belül, ahol felmerülhet a dolgozók szakszervezetesedése. Mert bár lehet, hogy most még nem érzékelik az ilyen típusú munkákat végzők a rájuk leselkedő veszélyeket, **egy felelős szakszervezeti szövetségnek nyitva kell tartani a szemét, és információt, tanácsadást és védelmet kell tudnia nyújtani valamennyi munkavállalónak.**

A MASZSZ-nak ezeken a munkahelyeken, ahol nincs hagyománya a szakszervezeteknek, különösen **fontos megteremteni a szakmaiság és a szakmai hitelesség – valós szakértelmen alapuló – látszatát.** Csak akkor veszik majd komolyan a szakszervezetek ilyen ágazatokban való „betörését”, ha azt látják, hogy értenek hozzá. **Be kell bizonyítanunk a dolgozóknak, hogy nyugodtan fordulhatnak hozzánk, meg tudjuk oldani a problémáikat.** Ehhez fontosak a megfelelő **képzések**, hogy a MASZSZ oldaláról olyan emberek legyenek ott, akik tényleg tudnak segíteni; **magas szinten kell ismerni az ágazatok működését**, a bürokrácia útvesztőit, valamint azokat a szakkérdésekkel foglalkozókat, magasabb pozíciójú embereket, akiknek továbbítani tudja a problémát, vagy a hozzá forduló embert tovább irányítani. Úgy gondolom, hogy a szakmai hitelességhez és a bürokráciacsökkentéshez tartozik a **problémák gyors megoldása** is, mert ez azt jelzi, hogy tudják kezelni a helyzetet, nem kell sok időt tölteni vele, hiszen a fejekben ott a megoldás, nem kell keresni.

A szakszervezetnek érdekében állna a hitelesség és a hatékony érdekérvényesítés kialakításához **az adott szektorokat és munkaköröket jól ismerő**, nem kívülálló, hanem helyben és szakmailag elismert **kollégák bevonása** is. Ezen kívül fontos lehet még **szakszervezeti továbbképzéseket, kurzusokat** is tartani, amelyek révén a munkavállalók hasznos dolgokat tanulhatnak, elősegítve és hatékonyabbá téve a munkájukat. Ez nagyban hozzájárulna a szemükben a MASZSZ imázsának javításához is, hiszen – amennyiben szakszervezetbe bevont tagok tartanák a képzést és nem külsős emberek – ez jelezné a szervezet szakmai hozzáértését.

Különösen fontos lenne még ezen a ponton belül **az újonnan betelepülő, külföldi székhelyű cégekkel való azonnali kapcsolatfelvétel**, illetve tárgyalások megkezdése a leendő dolgozóik bérezését és munkakörülményeit illetően. Ez nem pusztán követelések megfogalmazását jelenti a külföldi vállalatok irányába, hanem sok esetben felvilágosítást is adhat a MASZSZ a hazai viszonyokról, illetve a szakszervezet különféle partnerségei révén elérhető lehetőségekről a vállalatoknak. Így a **szakszervezet segíthetne mindkét fél, a munkaadó és a munkavállalók számára is előnyösebb alkukat kialakítani.**

Ez a munka nem képzelhető el a MASZSZ megyei irodái nélkül. A szakszervezeti struktúra kiemelkedő szereplői a képviselők. Munkájuk hatékonysága érdekében – a korábbi felmérések felhasználására alapozva - konszenzusos módon át kell alakítani a működést.

7. Életkori reform: a fiatalok bevonása

A MASZSZ megújulásához elengedhetetlen a **fiatal munkavállalók tagságba történő bevonása** is. Jelen pillanatban világos mind a taglétszám csökkenéséből, mint pedig a szakszervezet sok, előbb említett, új ágazatban történő elégtelen megjelenéséből, hogy a MASZSZ a saját magáról kialakított képpel nem teszi magát különösebben vonzóvá a fiatalok, illetve a potenciálisan belépő ifjú munkavállalók számára.

Kitűnő áttekintést adnak a fiatalok bevonásának lehetőségeiről a Policy Agenda fent említett kutatói. Először is **fontos a szakszervezetnek** – mint írják – **„kilépni a munkahelyekről”**: láttatni a szakszervezetet a szűkebb közösségekben, felvállalva akár olyan ügyek képviselését is, amelyek nem kötődnek egyértelműen egy-egy munkahelyhez. A MASZSZ kialakíthatna például – a fiatalokra koncentrálna – egy **erősebb felsőoktatási jelenlétet, rendezvényekre** (például különböző, diákok által szervezett expókra, fesztiválokra) **települhetne ki**, sokat adva a hozzá a szakszervezet láthatóságához, így munkájának és fontosságának megismeréséhez is. Ezzel a szakszervezet – azon túl, hogy általános, érdekképviselési feladatait ellátja – jobban elmozdulhatna a közösségi jelenlét felé, avagy – mint a kutatók írják – **„az élmény-alapú szakszervezeti tevékenység”** irányába.

A fiatalok számára sokszor komoly gondot jelent – s ez nekünk, szakszervezeti embereknek különösen érzékeny pont – a megélhetési költségek előteremtése tandíjfizetés, illetve általában az egyetem mellett. Ez nem pusztán az érdekek szakszervezet általi képviselésének fontosságát hangsúlyozza, s hogy a MASZSZ-nak ezen a területen is lennének komoly feladatai, hanem azt is, hogy a fiatalok bevonásához **fontos a különböző, izgalmas programokat ingyenessé is tenni, hogy azon minél több fiatal részt vehessen**. Azoknak az erőforrásoknak, amiket eddig más, nem a fiatal munkavállalókat célzó és nem is feltétlenül hatékony célokra fordított a Szövetség, jó helye lehetne a fiatalok számára kialakítandó ingyenes **rendezvények, tréningek, tájékoztató beszélgetések** kialakítására.

A diákokat nagy arányban tömörítő helyeken, egyetemeken és fesztiválokon való jelenlét ugyancsak kitűnő lehetőséget kínál a **tájékoztatáson felül a tájékozódásra** is. A fiatal közeg eddig szinte vakfolt volt a MASZSZ számára, és joggal feltételezhetjük, hogy ezeknek az – akár leendő – munkavállalóknak az érdekei és nézetei másmilyenek, mint amilyenekben mi, „tősgyökeres” szakszervezeti vezetők és tagok gondolkodunk. A friss impulzusok becsatornázása hozzájárulhat egy igazán **vonzó, „szexi” szakszervezet** kialakításához a fiatalok szemében.

A fiatalok mellett természetesen a **nyugdíjasokra is figyelmet kell fordítani**. Különösen fontosnak tartom a generációk közötti együttműködés kiépítését. A MASZSZ nyugdíjas szervezeteinek

tevékenységét jobban integrálni kell a belső struktúrába, mert olyan érték amelyet nem szabad elhanyagolni.

8. Pártossági reform: a valódi érdekképviselő megteremtése

Az elmúlt egy év tanulságai tükrében különösen érdemes lenne elfogadni egy **pártsemlegességi kódexet** is, amely kötelezően vonatkozna az elnökségre, illetve a MASZSZ-t képviselni hivatott személyekre és testületekre. A kódex **rögzítené, hogy minden, pártpolitikussal történő nyilvános szereplés előtt elnökségi felhatalmazást, valamint tartalmi mandátumot is kell kérni**. Ez utóbbi szólna arról, hogy pontosan miben állapodhat meg a kérdéses szakszervezeti vezető a politikusokkal, valamint, hogy melyek azok az ügyek, amik mellett kiállhat. A szakszervezeti tagok nyilvános szerepléseit ugyancsak fontos lenne automatikusan elérhetővé tenni az online felületeken, világosan elmagyarázva az adott politikusok melletti kiállás okát és célját.

A pártsemlegesség ilyenformán egyáltalán nem jelentene pártnélküliséget, de vélhetően még azonos intenzitású kapcsolatot sem mind az ellenzékkel, mind pedig a kormánypártokkal. (Ez aligha is lenne lehetséges, hiszen számos tagja a MASZSZ-nak egyúttal különböző ellenzéki formációkat is erősít.) Amiről a kódex szólna, az részint **az elköteleződések előzetes nyilvánossága és világos határai**, részint pedig arról, hogy **a MASZSZ kizárólag szakpolitikai, nem pedig pártpolitikai alapon választhasson magának szövetségeseiket**. Valódi érdekképviselőt ugyanis nem lehet máshogy létrehozni, mint valamennyi munkavállaló számára, akik között egyformán vannak bal- és jobboldali, fideszes és MSZP-s érzelmű állampolgárok is. Mint sajnos az a közelmúlt példái alapján látszik, a szakszervezeti működés lényegét töri derékba, ha a szakszervezet a szakpolitikai, például bérekről és munkakörülményekről, illetve ezek szabályozásáról szóló érdekképviselő helyett a pártpolitikai csatározások mezejére lép.

Külön érdemes lehet kitérni a pártsemlegességi kódexben arra, hogy **az elnökségnek érdemes már többször is megbukott politikusoktól távolságot tartania**. Hiába próbálkoznak újra és újra bizonyos szereplők az ellenzéki oldalon, a sikertelenségük és rossz hírük valójában „átragad” a MASZSZ-ra is, ha egy kampány keretében az elnök – pláne a nevünkben – melléjük áll.

Felül kell vizsgálni a MASZSZ eddig betöltött szerepét az érdekegyeztetés jelenlegi rendszerében. Továbbra sem tehetünk le a **Munka törvénykönyvének, a Sztrájk törvénynek, a nyugdíjrendszer** kérdéskörének a napirenden tartásáról, és a módosításáról.

9. Demokrácia-reform a tagság bevonásáért

Fontos tudatosítani a tagjainkban, hogy valójában ők adják a szakszervezet erejét, s mint ilyenek, milyen elementáris fontosságúak a hatékony és pezsgő szakszervezeti munkához és élethez. A Szövetségen belüli belső demokrácia csökevényességével többek közt ezért is mindenképp szakítani kell, és egy minden tag számára áttekinthető, a beleszólásukat megengedő rendszert kell kialakítani. Ennek részei lennének a már fent említett átláthatósági reformok, illetve a belső vélemények minél hatékonyabb, kötő erejű becsatornázását szolgáló kezdeményezések is. Azonban ide tartozna még a **rotációs alapon betöltött, szakértői bázishoz kötött képviselet** is. Ennek tartalmáról előzetesen döntene az elnökség, utólag pedig részletes és nyilvános írásos beszámolót lenne köteles tenni az ott végzett munkáról a MASZSZ megjelölt vezetője.

A demokrácia-reform szervezeti elemein túl fontos kiemelni a tagság szerepét **a belső szakszervezeti élet revitalizálásában** is. Ahhoz, hogy megfelelő megalapozású vélemények születhessenek a tagságon belül a szervezet irányáról, szükséges, de nem elégséges a transzparens információáramlás intézményeinek kiépítése. Legalább ennyire fontos a szakszervezeten belüli beszélgetések, eszmecserék, mi több, **vitafórumok** létrehozása, akár az online térben, ahol lehetőség nyílna kérdéseket feltenni és vitatkozni az éppen aktuális ügyekért felelős, vagy azokban járatos személyeknek, tisztségviselőknél, szakértőknél is. Kiemelten fontos, hogy a reform után **a kongresszus** ne a szervezeti kérdések belterjes vitafóruma legyen, hanem napirendre kerüljenek az olyan, a munkavállalók széles körét érdeklő kérdések is, amelyek mentén közösen megszabhatjuk a Szövetség irányvonalát.

A szakszervezeti élet pozitív légkörét is helyre kell tudni állítani. Ehhez, amik leginkább szükségesek, természetesen az olyan sikerélmények, amiket MASZSZ az elmúlt években, többnyire kénytelen volt nélkülözni. Azonban ki kell emelni a jól szervezett társasági rendezvények és a csapatépítő tréningek szerepét is, valamint a közös célokért folytatott megmozdulásokon való részvételt országos jelentőségű ügyekben.

Ennek alapvető eszköze az oktatás, a különböző workshopok szervezése. A közösség építés alapvető építőelemei a tudásátadási kampányok, amelyekre volt jó példa az elmúlt években.

10. Vagyonreform: vagyonfelélési moratórium

Végül, de nem utolsó sorban pedig be kell vezetni egy **a vagyonfelélési moratóriumot** is. Egyfelől ki kell kötni, az első pontban említett vagyonkataszter és az évről évre kötelező beszámolók nyomán, hogy **a szakszervezeti vagyon év/éves viszonylatban ne csökkenhessen.** Ha mégis csökkenne, akkor ennek okairól folytassanak vizsgálatot, a rákövetkező évben pedig a vagyonnak legyen kötelező

növekednie, folyó áron az előző évi csökkenés mértékét meghaladóan. **Ettől csak egyhangú kongresszusi határozattal lehessen eltérni** egy, a tagsággal folytatott részletes vita után. Ennek elmaradása, avagy a szakszervezeti vagyon csökkenése az elnökség lemondását kell, hogy maga után vonja.

Ez a szabály talán első ránézésre szigorúnak tűnhet, de a MASZSZ ingatlanjainak eladási kísérletei után, a szakszervezeti vagyon védelme érdekében az elővigyázatosságot abszolút indokoltnak tartom. **A vagyon-, vagy pláne az ingatlanvesztést egy szakszervezet sem engedheti meg magának, ehelyett a meglévő vagyontárgyak maximális hatékonyságú kihasználásra kellene törekednie.**

A következő ciklusban nagyobb figyelmet kell fordítani az **EU pályázatokra**. Nem csak a kormány által kiírtakra, hanem a közvetlen brüsszeliekre is.

A felesleges kiadások lefaragása mellett a vagyon nem csökkenéséhez (vagy jobb esetben növekedéséhez) hozzájárulhatnak a szakszervezet különféle **saját bevételei** is. A tagsági díjak mellett – melyeknek egy jobban pozícionált, aktívabb, jövő felé nyitott szakszervezet esetén a növekedésével is számolhatunk – a szakszervezet a különféle, nem diákok részére nyújtott tréningek, valamint tanácsadói tevékenység révén is szerezhethet. Ezen kívül pedig a MASZSZ-nak minél több partnerséget kell kötnie különböző vállalatokkal, és jó viszonyra kell törekednie a kormányzattal is.

Székely Tamás