

Társadalmi nyitás egyedül nem megy

Elnöki program – Kordás László, Magyar Szakszervezeti Szövetség

A szakszervezeti mozgalom sikere két dologtól függ. Egyrészt a munkavállalói réteg megítélésétől, belénk vetett hitétől, másrészt a változásokra való hajlandóságtól. Egyértelmű, hogy a rendszerváltás után két kép erősödött a teljes magyar szakszervezeti mozgalommal kapcsolatosan. Az egyik, hogy a szakszervezeteket rendszerváltás előtti időkhöz kötötték az emberek, és egyfajta örökségként tekintettek, tekintenek ránk. Egy kutatás szerint a 35 év alatti korosztály, akik 1984 után születtek, tehát nincsen valóságélményük a rendszerváltás előtti időből, 31 százaléka úgy gondolja: „A szakszervezet a szocializmusból itt maradt öskövület.” Ugyanakkor 37% nem tudott válaszolni erre a kérdésre .

A másik képzet velünk kapcsolatosan az, hogy nem vagyunk jelen sok munkahelyen, ezért igazából nem is érzik a dolgozók a szervezetben lévő lehetőségeket. Természetesen ebben a formában egyik állítás sem igaz, ugyanakkor nem legyinthetünk rájuk. Tudomásul kell venni, hogy egy ilyen társadalmi környezetben kell sikeresnek lennünk. Ezt a képet kell megváltoztatnunk. Ehhez vezető út a társadalom felé való nyitással kezdődik, mivel látnunk kell a változás, a munkaharc egyedül nem megy.

Egy országos szakszervezeti konföderáció két dolgot tehet. Egyrészt segíti szervezeti, szolgáltatási értelemben a tagszervezetei fejlődését. Felszabadítja azokat a szabad vegyértékeket, amelyekhez kapcsolódva lehet fejlődni. A másik teendő, és nem másodlagos, pedig az, hogy

képesek legyünk választ adni a társadalom velünk szemben megfogalmazott igényeire.

Ne támadásnak tekintsük ezeket a kritikákat, hanem egy rólunk készült pillanatfelvételné. Amelyek kiindulópontot adhatnak a munkánkhoz. Ezért tartom fontosnak, hogy ügyek mentén képesek legyünk felmutatni, hogy vagyunk, és valójában mily értékek mentén szerveződünk.

A munkaerőhiányos időszak lehetőséget ad, a negyedik ipari forradalom pedig sürgetést jelent. Hiszem, hogy a munka világa, a munka fogalma, és a munkavállaló definíciója is jelentősen átalakul az elkövetkező években. Látjuk, hogy a digitalizáció és a robotizáció nélkül is

mennyire átalakulnak a munkahelyeink. Egyre kisebb üzemméretek között dolgoznak az emberek, és egyre gyakrabban váltanak munkahelyet, vagy akár pályát. Azokkal a szakértőkkel értek egyet, akik azt mondják

a negyedik ipari forradalom egyik harctere a munkavállalói jogokért folytatott küzdelem lesz.

Nem szabad megijedni attól, hogy ismét elő kell venni olyan szavakat a „szakszervezeti” szótárból, mint kizsákmányolás, tőke, elnyomás. Kétlem, hogy a szakszervezeteken kívül lenne más társadalmi erő, aki képes lenne felvenni a harcot a tőke által keltett jólét ígéretével. Azzal az ígérettel, amely közben álságosan azt is kéri, hogy legyél rugalmas. Azt is tudjuk, hogy a rugalmasság kérése a munkavállalói jogok lemondását jelenti.

Amit ma Magyarországon látunk az ennek a megjelenése. Bővíteni a munkaidőt, most még csak túlórákerekkel, majd később egyéb eszközökkel. Kiszorítani a kollektív védelmet a munkavállalói közösségekből, és „egy az egyben” – valljuk be, teljesen egyenlőtlen – küzdelemre kényszeríteni a munkáltatót és a dolgozót.

Szakszervezetei vezetőként szeretnék egyértelművé tenni két alapelvet:

- **nem engedünk a nehéz érdekérvényesítési képességgel rendelkezők védelméhez való jogból.** És ez alatt kell érteni a munkavállalói társadalom 95%-át. Ezek az emberek anyagilag, és érdekérvényesítési képességben is rendkívül kiszolgáltatottak a munkáltatóknak. Sok helyen nem hogy a „visszaszóláshoz való joguk” hiányzik a dolgozóknak, hanem a „kérdés feltevéshez való joguk” is;
- **nem engedünk a gazdasági rendszer kritikájához való jogból.** Nem fogadom el, hogy a piac megoldja az anomáliákat. És legfőképpen azt a nézetet nem fogadom el, hogy a gazdasági fejlődés, a tőke növekedése a társadalom elsődleges feladata. Fordítva gondolom: a gazdasági fejlődésnek kell kiszolgálnia, és segíteni a társadalom fejlődését. Azaz soha, semmilyen körülmények nem indokolják a dolgozói jogok csorbítását, a modernkori rabszolgaság erősítését.

Azt gondolom, hogy ez a két elv egyben egy viselkedésminta is kell, legyen a szakszervezeti vezetők számára. Ez a belső kiindulópontom, és ehhez igazítom lépéseimet.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség jelenlegi programja, amely az Újrakezdés címet viseli, és a várhatóan elfogadásra kerülő program: „Társadalmi nyitás” címmel tartalmazzák szervezeti, és politikai értelemben a legfontosabb célkitűzéseinket. A fentiekben említett elveken, és értékválasztásokon túl elnöki programomban, víziómban szeretnék kiemelni ebből egy fontos gondolatot.

Az elmúlt évek szakszervezeti harcai megmutatták, mekkora szükségünk van arra, hogy ne egyedül álljunk a társadalomban. Hajlamosak vagyunk arra gondolni, hogy az ország legnagyobb aktív tagsággal rendelkező szervezeteként biztos, és erős társadalmi beágyazottságunk van. Óvatosak vagyunk a kapcsolati hálónk bővítésével, és úgy éljük meg, hogy sokan nem akarnak megérteni minket, nem fogadják el a realitásainkat. Ezt a minket körülvevő környezet hibájának gondoljuk, és néha még dölyfösebbek leszünk. A velünk szemben támasztott külső elvárásoktól félünk, támadónak érzékeljük. Ennek egy ellenszerét látom. Ki kell menni a gyárkapun kívüli világba. Ezt két dolgot jelent egyszerre:

- sokan, és sokat beszélünk arról, hogy meg **kell szólítani azokat is, akik munkahelyük, vagy státuszuk alapján nem tudnak hozzánk csatlakozni.** Ők vannak többségben, ezt el kell, fogadjuk. Most már vannak jó példáink arra, amikor érvelni akarunk a szakszervezeti tagság mellett egy olyan nagyobb cégnél, ahol van erős szakszervezet. Ugyanakkor mi van azokkal a dolgozókkal, vagy hallgatókkal akik olyan helyen dolgoznak, ahol jelenlegi struktúrában soha nem lesz szakszervezet. Mi lesz azokkal az egyéni vállalkozókkal, akik valójában munkaviszonyban dolgoznak, de mindenféle munkavállalói joguktól megfosztottan? Számukra szervezeti megoldást kell találnunk, természetesen főképpen ágazati szinten. Azt látom, hogy a rabszolga-törvény miatti hangulatban éppen ezt a felénk irányuló nyitottságot nem tudjuk szervezetileg lekövetni, kapcsolódási pontokat nyújtani.
- a civil társadalommal, legyenek azok szociális területen, hátrányos helyzetűekkel foglalkozók, vagy egy-egy kezdeményezés mögé társadalmi támogatottságot teremtő **szervezetekkel együtt szorosabb szolidaritási hálót kell szőnünk.** Személyileg és szervezetileg, országosan és helyi szinten, de meg kell teremteni a mindennapi együttműködés lehetőségeit.

Ehhez még inkább ki kell mennünk a gyárkapun kívüli közösségi terekbe, és szakszervezeti vezetőinknek, megyei, települési szinten meghatározó véleményvezéreké kell válniuk a helyi nyilvánosságban.

Ez felkészültség, és személyes ambíció nélkül nem lehetséges. Ebben határozottan fejlődünk kell.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség véleményem szerint minőségi váltást hajtott végre a közéletben akkor, amikor tudatosan el kezdett ügyeket teremteni. Szervezet számára is adott ez egy adrenalin-löketet, amely csak erősíteni tud minket. Ezért fontos, hogy képesek legyünk meghatározni a közéleti napirendet, vagy legalábbis abból ki tudjuk hasítani magunk szejletét. Ügyek kellenek, mögé saját gondolatok, javaslatok, és erre épített kommunikáció. Ennek alapja egy világos tükörkép arról, hogy mit látunk magunk körül, és mit akarunk látni a jövőben. Ez a fehér könyv, amely tagságunk, szervezeti vezetőink, és a MASZSZ körüli szakértői kör véleménye alapján készült el. Érzem, hogy ez erőt jelentett belül és kívül. Ezért ennek a munkának a folytatása nem csak a megszokás miatt szükséges, hanem kötelezettségünknek, kötelezettségemnek is érzem.

A szakszervezeti konföderációk a társadalom számára sok szempontból a szakszervezetek látványpékségét jelentik. A kirakatunk pedig a média, legyen az online, vagy elektronikus, esetleg print. Egy konföderáció elnöke az egyik, de nem az egyetlen szereplő kell, legyen ebben a kirakatban.

Ezért a korábbiaknál sokkal tudatosabb tervezés, ügyekhez kapcsolódóan ügygondnokok (elnökségi tagok közül, akik egy-egy konkrét kezdeményezésünk, vagy általunk vitt témák szakértői megszólalói lesznek) kellenek.

Minél több szakszervezeti vezetőt tudunk menedzselni a nyilvánosság előtt, annál sokszínűbbnek, erősebbnek tűnünk. Ennek kapcsán figyelni kell arra is, hogy szélesítsük azoknak a szakpolitikáknak a körét, amelyek kapcsán képesek vagyunk megnyilvánulni.

A közösségi médiában meglévő csatornák a platformot jelentik a nyilvánosság eléréshez. Ezeket meg kell tölteni olyan üzenetekkel, amelyek érdeklik és érintik is a dolgozói társadalmat. Ehhez az eddigiéknél rugalmasabb belső döntéshozatal kell, amely azonnali reagálásra is képes.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség életében egy tisztújítási időszak alkalom arra, hogy nagy levegőt véve próbáljunk új irányokat meghatározni. **Hiszem, hogy a szakszervezeti mozgalom a jövő szempontjából válaszut elé érkezett.** Vagy a korábbiaknál is kritikusabbak és harciasabbak leszünk, ezzel felvesszük a küzdelmet a negyedik ipari forradalom jelentette kihívásokkal, vagy szemlélődőként felaprózódunk, és ezzel asszisztálunk a munkavállalók jogainak csökkentéséhez.

Azt is látom, különösképpen az elmúlt hetek eseményei kapcsán, hogy hatalmas kreativitás, munkabírási, és elszántság van a szakszervezeti mozgalomban. Amennyiben a Kongresszus által újra megbízást kapok, akkor az én „nagy levegővételem” azt fogja jelenteni, hogy álljunk ebbe a harca, és csatornázzuk egybe a mozgalomban lévő erőket. Ehhez tudás – szorgalom – teherbírási – nyilvánosság szükséges. Ebben kérem a támogatást, és az ügy mögé oda tett munkát, mert a társadalmi nyitás egyedül nem megy.

Budapest, 2019. január 18.

