

YOUunion – Union for Youth

VP-2013-001-0113

Szakszervezet az ifjúságért

Készítette: dr. Borbély Szilvia és Neumann László

2014

SZGTI

Tartalom

Bevezető:.....	3
I. Az interjúalany (személyes és szervezeti háttere).....	3
1. Iskolai, szakmai karrier	3
2. Szakszervezeti karrier	3
II. A fiatalok helyzetének feltárása	6
1. Országos/ágazati szervezetnél	6
2. Vállalat esetében	7
III. A fiatalok intézményes képviselete a szakszervezetben	7
1. Szervezeti keretek	7
2. Tevékenység	9
3. Programok, események.....	10
IV rész Szakszervezet a fiatalokért.....	14
1. Stratégia, tervek	14
2. Eszközök	14

Old. 1

Szakszervezetek Gazdaság és Társadalomkutatási Intézete Közhasznú Alapítvány
Economic and Social Research Institute of Trade Unions

3.	Eredmények.....	14
a)	Kollektív szerződések.....	14
b)	Szociális párbeszédben való részvétel.....	15
4.	Információ, kommunikáció.....	16
V. rész	Javaslatok.....	18
1.	Tehetne-e többet a szakszervezet a fiatalokért?	18
2.	Mit tehetnének a fiatalok (fiatal szakszervezeti tagok) a szakszervezet megerősödéséért?....	19
3.	Hogyan lehetne a fiatalok körében a tagszervezést eredményesebbé tenni?	19
4.	Hogyan lehetne a szakszervezeteknek a fiatalokat megszólítani?	20
VI. rész	Jó példák	22
1.	Konkrét jó példák a fiatalok megszólítását, szervezését illetően	22
2.	Milyen konkrét kudarcokról lehet beszámolni?	25

Bevezető:

Az empirikus kutatás kiterjedt mind a hat magyarországi szakszervezeti konföderációra (melyek közül folyamatban van háromnak az egyesülése), továbbá három ágazati szakszervezetre (vegyipar, vasút, kereskedelem) és két vállalati szakszervezetre (posta, villamosenergia-ipar). Interjúkat Borbély Szilvia és Neumann László készítette a szakszervezetek ifjúsági szervezeteinek vezetőivel, összesen kilenc interjú készült a személyi átfedések miatt. 'Fiatal munkavállaló' alatt a mindenhol a 35 év alattiakat értették, kivéve a közsféra egyik konföderációját, ahol a 40. évet tekintik korhatárnak. Interjúalanyaink szintén 35 év alattiak voltak, többnyire egyébként ez az a korhatár, amikor ifjúsági vezetői tisztségüket át kell adni a fiatalabbaknak.

Az interjúk 2014 áprilisában készültek, egyes helyszíneken: irodában, lakáson, nyilvános helyen.

I. Az interjúalany (személyes és szervezeti háttere)

1. Iskolai, szakmai karrier

Interjúalanyaink többnyire felsőfokú végzettségűek (ezen belül legjellemzőbbek a különböző szintű jogi képzések), kivéve három főt (két technikus, egy szakiskolai végzettségű), azonban az utóbbiak közül is ketten vállalati tanfolyamon vagy levelező tagozaton továbbtanulnak/tak. A továbbtanulás része szakmai karrierjüknek, vagy a vállalaton belül vagy a szakszervezeti tevékenységükhöz kapcsolódóan. (Például az egyik tanár végzettségű főállású szakszervezetis túravezetői oklevelet szerzett, most munkavédelmi diplomát szerez, egy vállalati technikus végzettségű tisztségviselő felnőttképzési szakra jár, postai ügyintéző pénzügyi képesítést szerzett, stb.) Akik a szakszervezeten kívül kezdték pályájukat, azokra többnyire jellemző a viszonylag gyors vállalaton belüli, szakmai karrier.

Több tisztségviselő számolt be arról is, hogy már iskolai pályafutása során viselt valamilyen választott tisztséget a diákönkormányzatban vagy az egyetemi hallgatói szervezetben. Egyikük az országos középiskolás diák-, másikkuk az egyetemi hallgatói önkormányzatban (HÖÖK) vezető tisztséget töltött be, részt vett a diáktüntetések szervezésében, illetve azt követően a kormányzattal folytatott tárgyalásokon. Nyilvánvalóan szervezési-tárgyalási-kommunikációs tapasztalataik, sőt a diákként kialakított politikai kapcsolatháló is jól kamatoztatható a jelenlegi munkáltató, a szakszervezeti konföderáció érdekében.

2. Szakszervezeti karrier

Interjúalanyaink közül 7 fő főállásban végzi a szakszervezeti munkáját, ők a konföderációk ifjúsági vezetői, illetve egy fő ágazati szakszervezetben viseli ugyanezt a tisztséget. (A főállásuk feladata azonban tágabb az „ifjúsági felelős” munkakörénél, végzettségüktől, előéletüktől függően szervezési, jogi vagy éppen a nemzetközi kapcsolatok területén is munkát végeznek.) Többnyire, mint a szervezet legfiatalabb munkatársai szinte

Old. 3

automatikusan kapták az ifjúsági szervezet vezetését, ami egyébként rendszerint választott tisztség – ld. alább.)

A főállású tisztségviselők közül négy fő rögtön a felsőoktatásból kilépve került szakszervezeti állásba, amit esetleg megelőzött az itt töltött szakmai gyakorlat. A másik 3 fő rövidebb-hosszabb szakmai pályafutással kezdte karrierjét, aminek során kapcsolatba került a szakszervezettel (belépett, majd a munkahelyen egyre magasabb szintű szakszervezeti bizalmi lett), munkájára felfigyelt a szakszervezeti szövetség és úgy hívták munkatársnak. Ez a fajta tradicionálisabb szakszervezeti karrier – amely munkahelyi tapasztalatokkal is felvértezi a későbbi professzionális érdekképviselőt – három esetben fordult elő, akik közül ketten eleve felsőfokú végzettségűek voltak.

Az interjúalanyok szakszervezeti központokon belüli karrierje szorosan kapcsolódik az ifjúsági tagozat szervezeti státusához – ld. alább.

Mindössze két olyan vállalati ifjúsági tisztségviselővel találkoztunk, akik munkájuk mellett végzik a szakszervezeti munkát. Mindemellett megállapítható, hogy ez általános tendencia, a vállalati szakszervezetek nem engedhetik meg, hogy az ifjúsági területért felelős teljes állású munkatárs legyen. Ez nagyobb részben az ágazati szakszervezetekre is igaz, jellemző, hogy az egyik vállalati szakszervezetis egy személyben a villamosenergia-ipari szakszervezet ifjúsági tagozatának is vezetője. A vállalati tisztségviselők jogi védelmet és munkaidő-kedvezményt élveznek – igaz, az utóbbi inkább informális egyezség a helyi menedzsmenttel mintsem a törvényi előírások mechanikus alkalmazásának eredménye. (Itt majd esetleg a 2012-es Mt. szűkítő rendelkezéseiről is írhatunk.)

A szakszervezetbe lépésük motívumai között kisebb részben említik a családi háttér-tapasztalatot (szakszervezeti üdülés, juttatások.) Egy esetben volt az interjúalany apja is szakszervezeti vezető, egy másik esetben pedig a családi kapcsolat mellett a munkajogi érdeklődés bizonyult döntő tényezőnek. Akik nem a szakszervezetnél kezdték pályájukat, azok belépése többnyire egy munkahelyi személyes kapcsolat eredménye, munkatársként olyan szakszervezeti bizalmival találkoztak, aki példát mutatott, meggyőzte őket a belépés értelméről.

Az interjúk ugyan értelemszerűen nem szolgálhattak adatokat arról, hogy mi a karrier következő lépése, amikor a 35 évet elérve le kell mondaniuk ifjúsági tagozati pozíciójukról. Az elődeik karrierjéről azonban vannak szórványos információk. Vagy maradnak a szakszervezetben – sokan főállásban, vállalati titkárként vagy a központi apparátusban, de „önkéntesként” is mentorálhatják utódjukat –, vagy vezetői (munkáltatói) pozícióba kerülve

Old. 4

lemondanak szakszervezeti tisztségükről. Úgy tűnik, kimondva-kimondatlanul az ifjúsági tagozatok egyfajta vezetői, ezen belül kifejezetten szakszervezeti vezetői utánpótlás-nevelő funkciót is betöltenek. (Ettől némileg eltérő tapasztalat szerint a szakszervezeten belüli karrier lehetőségét nullára redukálja az, hogy a munkahely felteszi a kérdést: szakszervezet vagy munkahelyi karrier? Ez történt pl. a Belügyi Rendvédelmi Dolgozók szakszervezetében, ahol a főtitkár helyettes inkább lemondott a szakszervezeti tisztségéről.)

II. A fiatalok helyzetének feltárása

Előre kell bocsátanunk, hogy a fiatalok számbeli arányára – akár a munkavállalókon, akár a szakszervezeti tagságon belül – többnyire csak becsléseket kaptunk. A viszonyításul felhasználható szakszervezeti szervezettségről rendelkezésre álló hivatalos statisztikai adatok sajnos eléggé régiek. 2009-ben a KSH Munkaerőfelvétele szerint az aktív munkavállalóknak csak 12,0 százaléka volt szakszervezeti tag, a 35 év alattiak között még kevesebb, mindössze 7,3%, és a férfiak és nők között nem volt számottevő különbség. Míg az összes munkavállaló 32 %-a dolgozott olyan munkahelyen, ahol működött szakszervezet (azokon belül, akik tudtak erre a kérdésre válaszolni), a fiataloknál ez az arány csak 26 %. (A „nem tudom” választ adók aránya egyébként a fiatalok körében 2,4 %-kal volt magasabb.) Becslések szerint a szervezettség azóta is csökkenő tendenciájú.

1. Országos/ágazati szervezetnél

Fiatalok aránya az összes taghoz képest nagyon változó 1 % és 40 % közötti. (ÉSZT 1%, VDSZ 5%, SZEK 6%, MSZOSZ 10%, VSZ 16-20 %, MOSZ 20%, KASZ 40%). A becsült adatok szélső értékeire némi magyarázatot adnak a szervezési területek generációs különbségei és a törvényi változások. A közszférában (SZEK) bár a korhatár 40 év, folyamatosan csökkent azoknak a SZEK tagszervezeteknek a taglétszáma, ahol sok a fiatal (pl. a rendvédelem, honvédelem, belügy területén. (Ez egyrészt annak köszönhető, hogy a szakszervezeti tagdíjat 2011 óta a munkahely nem vonja le, másrészt a tagdíjakat egységesítették –1,000 Ft/hó –t, amit sokan igazságtalannak tartanak.) A szakszervezetek így csak az idős tagokat tudják megtartani. Ugyanakkor a kereskedelmi ágazatban (KASZ) sok fiatal dolgozik, ugyanis a munkát kereső fiataloknak – sokszor egész más végzettséggel – nem marad más lehetőség, mint a kereskedelem (pl. van arra példa, hogy jogi diplomával pénztárosként dolgozik valaki).

A fiatal tagság összetétele (fizikai/szellemi dolgozó; vezető/beosztott; határozott idejű/állandó munkaviszony, nemek szerinti bontásban) az egyes szövetségeknél nagyjából tükrözi a szakszervezeti tagság egészének, illetve a szerveződési területén foglalkoztatottak arányait. A közszférában szerveződésként értelemszerűen több a szellemi foglalkoztatott (80-90 %) és a nő (70-80 %). A kereskedelemben is 80 % a nők aránya, de ott fizikai állomány is 90 %-ot tesz ki. A versenyszféra konföderációinál kevésbé markáns az elkülönülés: az MSZOSZ-nél a nők aránya 60%, a fizikai dolgozóké 80%. A Ligánál és a MOSZ-nál vegyes a tagság: a Ligánál a vasutasoknál inkább a kékgallérosokból verbuválódik, míg a villamosenergia-iparban inkább a szellemiekből. A MOSZ-nál jelentősebb a férfiak jelenléte a (a fegyveres testületek állomány és a VOLÁN szervezetek miatt, kivételesen magas a nők aránya a szakdolgozók között szerveződő független egészségügyi szakszervezetnél.

A konföderációk szervezési területüktől függően különböző munkaerőpiaci problémákkal szembesülnek. A közszférában 6 éve bérfagyasztás és 2 éve létszámstop és van. Ugyanakkor az tapasztalható, hogy a központi közigazgatásban jelentős fiatalítás ment végbe azt követően, hogy a 2010-es kormányváltáskor jelentős elbocsátások voltak. A törvényi változások lehetővé tették egy ideig az indoklás nélküli felmentést, de a bizalomvesztésre hivatkozva ma is elbocsáthatók a közszolgák. Ez utóbbi pl. előállhat a Facebook-n való posztolás következtében is, ezért félelem van a

Old. 6

fiatalokat között, a rendszerkritika veszélyessé vált és köztisztviselők körében gyakorlatilag megszűnt. Ez nehéz helyzetbe hozza a szakszervezeteket is, mert a tagság mozgósítható demonstrációkra, legfeljebb közösségi programok szervezhetőek.

A vegyiparban fiatalok inkább a nehéz fizikai munkát követelő gumiiiparban vannak, viszont itt nagy a fluktuáció. Ezek a cégek ázsiai multik, amelyek nem nagyon tűrik a szakszervezetet. Nehéz a munkavállalókkal kapcsolatba kerülni, kameráznak, nem engedik be a szervezőket, stb. De itt kapun kívül se lehet szervezni, mert az ingázó munkásokat buszoztatják.

A határozott idejű szerződések növekvő arányáról panaszkodott a Liga és VDSZ képviselője. (Statisztika nincs erről.)

2. Vállalat esetében

A villamosenergia-ipari cégnél 40% fölötti a szakszervezeti szervezettség, a tagság kb. egynegyede fiatal. (Becslés, nincs statisztika.) A fiatal tagok inkább irodisták, ügyfélszolgálati munkatársak. A Postánál a szakszervezeti lefedettség 50%-os, a fiatal tagok aránya 16%. Összetétele: 68% nő, 32% férfi, jellemző a postai arányokra. A hivatalokban nagyon kevés a fiatal, a nagyobb városokban nagy a fluktuáció. Ennek az alacsony bér az oka, egy férfi, aki ebből akar családot eltartani, előbb-utóbb elmegy. A nők inkább az ablakban, adminisztrációban dolgoznak, vidéken osztott műszakban, részmunkaidőben. Vidéken nem lehet ugrálni, a posta szinte az egyetlen stabil munkahely...

III. A fiatalok intézményes képviselete a szakszervezetben

1. Szervezeti keretek

Az országos konföderációk és ágazati szövetségek ifjúsági tagozatai 1992 és 2013 között jöttek létre, általában a szervezet legfelsőbb vezetésének határozatával. (Legkorábban az MSZOSZ és a VDSZ hozta létre, majd a KASZ 2004-ben, a Postások 2005-ben, a SZEK 2008-ban, a Liga 2009-ben, az ÉSZT 2011-ben, legutoljára pedig MOSZ és az ÉSZT 2013-ban.) Alapításuknak inkább kimondatlan indoka volt a tagság öregedése – ennek is köszönhető talán, hogy az újabb alapítású szervezetek (Liga, MOSZ) később nyitottak fiatalok felé –, és az a felismerés, hogy az aktívák kinevelése is egyre fontosabb. Ámde emellett praktikus okok is szerepet játszottak: fiatalok önállóan tudjanak pályázni, kapcsolódhassanak a nemzetközi ifjúsági programokhoz. A régebbi szervezetek közül a SZEK már egy válságot is megélt: amikor a konföderációból kiléptek a honvédek és a rendvédelmi dolgozók szervezetei, akkor kiürült a tagozat, a Szövetségi Tanács megszüntette a tagozatot. 2008-ban tettek egy (sikertelen) kísérletet az újjáélesztésre, majd végül 2012-ben sikerült újjászervezni a tagozatot, amely azóta sikeresen működik.

Minden ifjúsági tagozatban automatikusan tag minden 35 éve alatti szakszervezeti tag. A gyakorlatban azonban az ifjúsági tagozatok a fiatal tisztségviselők hálózatoként működnek, és csak a népszerűbb, szabadidős programokon vesz részt a szélesebb körű tagság. (ld. később.) Az aktív szereplők száma szervezetenként változó: a SZEFE-nél 100 fő körüli, a MOSZ-nál 100-15 fő, KASZ-nál 20 fő, VDSZ-nél 10-15 fő. A tagozatok tovább oszthatódnak, a KASZ-nál vannak külön munkacsoportok (tagszervező-, jövőbeli terveket elkészítő- és flesh mob munkacsoport). Ettől eltérő szerveződéssel az ÉSZT ifjúsági tagozata, amely inkább csak gyűjtőszervezet a négy tagszervezet (tudományos intézetek, orvosgyógyászok, felsőoktatás, mérnökök) ifjúsági szervezeteinek

Szervezetileg mindenhol egy szűkebb vezetőség irányítja a tagozatot (pl. társelnök vagy 5-15 fő elnökség, lefedve a fontosabb szervezési területeket, saját ügyrenddel), élén a tagozat elnökével. A vezetés tagjai lehetnek formálisan delegáltak a tagszervezetektől, vállalatoktól, de át is alakulhatnak lazább, baráti társasággá. Az elnököt azonban nem feltétlenül a fiatal aktivisták választják, általánosabb, hogy a szervezet felsőbb vezető testülete (többnyire a küldöttgyűlés vagy kongresszus) dönt az elnök személyéről. Ugyancsak ez a szerv dönt arról, hogy a fiatalok hogyan vesznek részt a szervezet irányításában. Általában az elnök részt vesz az elnökség ülésein, de nem szavazati jogkörrel. Ha mégis, akkor ezt nagy sikernek tekintik. (Az MSZOSZ-nél a tagozat vezetője helyet foglal az elnökségben, teljes jogú tag; a Szövetségi tanácsban, a Kongresszuson fiatalok három taggal vannak jelen. A VSZ ifjúsági tagozata az elnökségben meghívottként vesz részt, a választmányban 2 fővel és teljes jogú tagként képviselteti magát. A SZEFE-nél az ifjúsági vezető az elnökségi tagja szavazati joggal, a Kongresszuson a fiatalok három szavazattal rendelkeznek, ami egy közepes méretű tagszervezet szavazati erejének felel meg. A Ligánál a fiatalok a 2013-as kongresszuson kilobbizták, hogy tagozat helyett bizottságként működhetnek. Ezt komoly előrelépésként értékelik, mert ennek folyamánként a bizottság elnöke szavazati joggal tagja az Elnökségnek. Hasonló célokat fogalmaztak meg az ÉSZT-nél is.) Ezzel nagyjából le is írható a fiatalok szerepe a szakszervezet vezetésében, mert a testületekben – minden fiatalítást szorgalmazó deklaráció ellenére – döntő többségben az idősebb korosztály képviselői találhatók, fiatalok inkább csak az elmenők helyére jöhetnek. „A nagy öregek tudják, mi a jó a fiataloknak... Kikérik a véleményüket, de ezt nem mindig őszinte szándékkal teszik.”

A tagozatok általában nem rendelkeznek önálló költségvetéssel (kivéve a postásokat), az anyaszervezetek programokat finanszíroznak, illetve egy időszakra vagy egyedi alkalmakra benyújtott költségigényeket fogadnak be. Ugyanakkor különböző projektekre, rendezvényekre külső forrásaik is vannak. (Ilyen forrás több szervezetnél a FES (konferenciákra, oktatásra), a Norvég alap.)

A tagozatok nem rendelkeznek önálló jogi személyiséggel, kivéve az MSZOSZ szervezetét, ahol az alapításkor szempont volt, hogy pályázásra alkalmas, önálló szervezetet hozzanak létre. A jogi személyiség megléte azonban az érdekérvényesítésben is fontos, mert így csak

Old. 8

így tudnak részt venni Nemzeti Ifjúsági Tanács (NIT) munkájában, munkáltatói szervezetekkel tárgyalni. A MOSZ ifjúsági szervezete ezért az alakulással párhuzamosan több ilyen szervezetet is bejegyeztetett, az egyikkel a diákmunkáról tudtak szerződést kötni a munkáltatók szövetségével (ISZOSZ) és a szolgáltatások cseréjéről a NIT-tel. Egy hasonló megoldást láthatunk a VSZ-nél, ahol létrehozták az „Alapítványt a vasutas fiatalokért”, amely önállóan pályázhat, egyebek mellett az 1%-os szja-ért. ű

A három – 2014-ben - egyesülő konföderáció (MSZOSZ, Autonómok, SZEK) közös ifjúsági szervezete a *MASZSZIFI* azonban nem lesz önálló jogi személyiség, mert két konföderáció (SZEK, Autonómok) elvetették ezt a kézenfekvő, bár – feltehetően, értékelésük szerint – identitásuk elvesztését jelentő ötletet, hogy beolvadjanak az MSZOSZ jogi személyiségű ifjúsági szervezetébe az alapító okirat egyszerű módosításával.

2. Tevékenység

A fiatalok szervezetének funkcióját a szakszervezeti célok felől a *tagtoborzás, mobilizálás és vezetői utánpótlás* szempontjából vizsgáltuk.

A tagtoborzás mindenhol megfogalmazódik általános célként, de az ezzel kapcsolatos konkrét szervezőmunkát többen elhárították, mondván, az a tagszervezetek, illetve alapszervezeti titkárok feladata lenne. Inkább közvetett módon tudják szerepüket elképzelni: az általuk szervezett eseményekre való meghívással. Vagy azokon a fórumokon való részvétellel, amelyen fiatalok is megjelennek, és ezzel segíteni az új tagok megnyerését a szervezet részvételével (pl. egy bölcsődében tartott jó előadásnak olyan nagy bevonzó ereje lett, hogy többen jelezték belépési szándékukat; olyan helyekre (konkrétan művészeti szakiskolába) is elmentek, ahol még csak nem is hallottak a szakszervezetekről. Továbbá tájékoztatással (kiadvány, szóróanyagok) és a szolgáltatások potenciális tagokra való kiterjesztésével. (MSZOSZ: Zenei fesztiválokön civil szervezetként fiatalokkal próbálnak kapcsolatba lépni; MOSZ: kitelepülés a HÖÖK EFOTT fesztiválon; Postások: „egészség éve” keretében szűrőbuszokkal mennek helyszínekre, szolgáltatás mindenkinek, plakátok, kis ajándékok (tollak, pólók), el tudunk beszélgetni a sorban állókkal, elmondjuk, hogy tudjuk védeni az érdekeiket; KASZ: kitelepülésekkel falunapokon, sátorban, szóró lapokat osztanak, népszerűsítik a szakszervezeteket; MOSZ Jogpont szolgáltatását egy együttműködési megállapodás keretében kb 130,000 diákmunkát végző fiatal érheti el. A nyári szezonban sok ilyen jogesettel keresték meg őket. Egy másik együttműködés alapján a MOSZ Akadémiához lesz hozzáférésük a NIT tagszervezeteinek. A cél, hogy legyen 2000 regisztrált tag az E-learning honlapon, a mai 200 helyett.) Többen kifejezetten a tagságnak anyagi előnyöket nyújtó szolgáltatások (kedvezménykártyák, üdülés, biztosítások, stb.) fejlesztését látják a tagszervezés leghatékonyabb módjának, bár ezek biztosítása nyilvánvalóan nem az ifjúsági szervezetek kompetenciája, legfeljebb a „gazdaságos” szabadidős programok megszervezése.

Old. 9

A tagság mobilizálása, kifejezetten az ifjúság számára vonzó akciók szervezése szinte mindenhol szerepel a célok között, bár volt, aki szerint ez is tagszervezetek dolga. A jellemzőbb hozzáállás: „Cél a passzivitás legyőzése.” A SZEFG tagság nagyrésze vidéken él, őket könnyebb mozgósítani: vidékről buszokkal jönnek fel a tagok, pl. Május 1-re. A mozgósítás könnyebb, ha több napos hétvégi programra történik a szervezés, ami a vidékieknek kedvező. Ugyanakkor a VDSZ képviselője szerint a jelenlegi – a 2014-es választások körüli – politikai helyzet nem kedvez a demonstrációknak, mára kiábrándultabbak, apatikusabbak lettek a tagok. Az aktivitás jobb volt 2011-körül: Flash-mob nyugdíj ügyben, a Szolidaritás tüntetésekre, demonstrációra jöttek az egyszerű gyári munkások is tömegesen, ha a helyi vezetők is támogatták. „Az aktívabb időszak volt, mára kialudt a láng.”

A vezetői utánpótlás is szinte mindenhol elismert célja az ifjúsági tagozatoknak, ennek is tulajdonítható, hogy minden segítséget megadnak az ifjúsági tagozat működtetéséhez, szűkebb időkből is az ifjúsági tagozat kapja legtöbb támogatást. A SZEFG vélemény szerint az utánpótlás biztosításának legfőbb eszköze a képzés; másrészt az, hogy a fiatalok hajlandóak legyenek funkciót vállalni helyi szinten. ÉSZT-ben ezt a célt kommunikációs tréning szervezésével próbálják elérni. A KASZ-ban folyamatos lehetőség van a továbblépéshez, az MSZOSZ-nél mindazok, akik az ifjúsági képzésen részt vettek valamilyen módon már az utánpótlás részét képezik, a korábban képzettek vezetővé válására sok jó példa van.

3. Programok, események

A fiatalok szervezeteinek konkrét tevékenységére egy interjúalanyunk azt a választ adta, hogy munkájuk kétirányú: egyrészt a fiatalok aktivizálása, bevonása és képzése, másrészt akciók, a fiatalok ügyeinek képviselete – szakszervezeti tagságtól függetlenül. A kettő természetesen néha keveredik egy-egy program során (pl. nyári táborozás előadásokkal, kommunikációs tréninggel), de a programok, események gazdag gyűjteménye szerint többé-kevésbé csoportosítható. A legszélesebb körű aktivizálás általában *a szabadidős programokkal* érhető el, van, ahol nem is tekintik ezeket igazi szakszervezeti programnak. A képzések, szakmai konferenciák, projektekben való részvétel már felkészítést, átmenetet jelentenek az aktív érdekképviseleti munka felé. Az ifjúsági tagozatok minden évben részt vesznek a 6 szakszervezeti konföderáció által szervezett 3 napos találkozón (az idén 2014 márciusában, Balatonföldváron). Cél: a konföderációk egymáshoz való közelebb hozása, a szakszervezeti összefogás erősítése és példamutatás a szakszervezeti összefogásból az „öregeknek”.

Szabadidős programok:

Old. 10

Szakszervezetek Gazdaság és Társadalomkutatási Intézete Közhasznú Alapítvány
Economic and Social Research Institute of Trade Unions

MSZOSZ: Palacsinta nap – jótékonyági megmozdulás „Szemem fénye alapítvány” támogatására – ez egyúttal segítette a helyi alapszervezeteket is összekovácsolni.

VSZ: 17 éve minden évben megrendezik a Vasutas Fiatalok Nyári Találkozóját (60 fő), sátraznak

EDSZ: Programok: találkozók, üzemlátogatások

MOSZ: Családi rendezvény, tábor, csapatépítés van

VDSZ: 2008-tól sport és egészségnapok évente, kb. 1500 fő részvételével. Ez a legnépszerűbb családi rendezvény, Egyéb sportrendezvények, a 3-4 üdülő is népszerű.

Postások: Évente sportnapok, stb. Tavaly teke és bowling party a fiataloknak, máshol túra szervezése. Áthallás van a nőtagozattal, családi nap, gyerekprogramokkal...

Liga: évente tábor az aktív tagságnak (kb. 100 fő)

Szakmai konferenciák:

FES konferenciák a konföderációk közös rendezvénye. 2013-ban a közszféra volt napirenden: „Közszolgálat a fiatalok szemszögéből”. 4 témakört vitattak meg: Pedagógus életpálya modell”; „Ágazati KSZ szerepe”; Családbarát munkahelyek és bérfezültségek”; „Fiatalok elhelyezkedési lehetőségei a közszférában”. Ez utóbbin a miniszteri biztos is részt vett. 2014-ben tervezik külföldi előadók meghívását, annak bemutatását, hogyan működnek ezek a rendszerek másutt; a New Public Management témáját. Az „Országok találkozója” program szeptemberben szokott megvalósulni, hétvégi eseményként, a Balatonnál kb. 80 fő részvételével, s a szakmai programon kívül csapatépítő programmal (pl. kalandpark, hajózás).

MOSZ: konferencia sorozat (elvándorlás, közszféra, ifjúsági munkanélküliség a téma) és mindenhova eljött egy-egy államtitkár is. FES-sel közösen szervezett konferencia a duális szakképzésről.

Képzések

SZEF: A Norvég alap keretében a fiatalok regionális alapképzését valósítják meg, négy helyszínen 114 fiatal képeznek. Téma a szakszervezeti struktúra, a szakszervezet története, a nemzetközi témák, mint pl. a tisztességes munka, tárgyalástechnika, csapatépítés.

ÉSZT: kommunikációs tréning

Szakszervezetek Gazdaság és Társadalomkutatási Intézete Közhasznú Alapítvány
Economic and Social Research Institute of Trade Unions

KASZ: (Csak) fiataloknak évente 3 napos képzést szerveznek – téma: csapatépítés, kommunikációs tréning, önbizalom építő tréning. (Erre azért van szükség, mert évente változik a csapat)

MSZOSZ: Folyamatos képzés – Szakszervezeti Ifjúsági Akadémiák, 4 alkalommal/év, 2014-ben csak 2 alkalom/év. Pl. 2014 márciusában téma az on-line média kommunikáció – közösségi portálok használata

VSZ: Saját, országos képzésük van, amit a VSZ költségvetéséből finanszíroznak. ☑ Helyi, regionális találkozót szerveznek, előadásokat, képzést.

VDSZ: évente, 3 napos képzés Balatonszemesen,

Postások: Most az osztrákokkal, határtérdségi program, meghívják a MSZOSZ-SZISZ-t és a különböző ágazatoktól jönnek. A téma: kommunikációs, fejlesztő tréning, konzultáció.

Kiadványok:

ÉSZT: két önálló kiadvány – „Észt-bontás” címmel az ifjúságot érintő kérdésekről, illetve egy másik „Észt-osztás” címmel a szakszervezetekről.

Projektek:

SZEF: CEYTUN projekt (Central European Youth Trade Union projekt). Ez a FES kezdeményezésére 2013-ban indult azzal a céllal, hogy ne ad hoc támogassa a különböző konföderációk ifjúsági tagozatait, hanem koordináltan, valamint a régióbeli fiatalok ismerjék meg egymást és együtt tudjanak fellépni (majd) az ETUC-ben (is). A CEYTUN-ban a visegrádi négyek, Ausztria, Németország szakszervezetei vesznek részt. Évente legalább két konferenciát, koordinátori találkozót, tematikus találkozót szerveznek, 50-60 fiatal részvételével.

KASZ: a FES által finanszírozott Demokrácia 2020 projektben vettek részt (osztrák és magyar szakiskolákban felmérték, hogy a fiatalok (első ízben választók) hogyan vélekednek a demokráciáról. A 6 konföderáció ifjúsági vezetője kerekasztal beszélgetésen vett részt a projekt keretén belül. A felmérés eredménye elgondolkodtató, a leendő első választók negatívan vélekednek a demokrácia megvalósulásáról és a politikáról, céljuk a külföldi munkavállalás és szavazataikban a szülőket fogják követni).

A fiatalok ügyeinek képviselete:

Old. 12

MOSZ: diákmunkáról szerződést kötöttek a munkáltatók szövetségével (ISZOSZ). Diákmunka törvénymódosítás sikeres kezdeményezése: a passzív hallgatói státuszra (szüneteltetők) is érvényesítették rendeletmódosítással az adókedvezményeket.

Konföderáció-közi együttműködés: sajtóközlemény a gyakornoki berről. Minden sajtó hozta, A Jobbik (sajnos pont ők reagáltak, senki más!) a Parlamentbe viszi törvényjavaslatként.

MOSZ: együttműködés az új Ombudsman-nal, nagyon kemény jelentés a fiatalok foglalkoztatásáról.

MOSZ: Szakképzésnél a gyakorlatokra normatív béremelést céloztak meg, Soós Adrienne szakértőjük segítségével javaslatot dolgoztak ki.

Demonstrációk:

KASZ: A jó ügyeket támogató demonstrációkon részt vesznek (pl. legutóbb a hallgatói demonstráción voltak).

EDSZ, Liga: flash-mob, pl. tisztos munka világnapjára

PR:

MOSZ: minden konferenciára eljött egy-egy államtitkár is (a saját és MOSZ kapcsolatok révén.) Így nagy hírverés volt, pl. a munkahelyvédelmi akciótervet itt jelentették be.

IV rész Szakszervezet a fiatalokért

1. Stratégia, tervek

Az (országos/ágazati/vállalati szintű) szakszervezet rendelkezik-e külön (kidolgozott) stratégiával a fiatalok 'helyzetbehozását' illetően? Ha igen, melyek ennek a stratégiának a főbb céljai és eszközei?

Átfogó ifjúsági stratégia: kellene, de többnyire nincs.

Sem a vizsgált konföderációk, sem az az ágazati szövetségek, sem a vállalati szervezetek nem rendelkeznek átfogó, az ifjúságra vonatkozó stratégiával. Ez azonban nem jelenti azt, hogy teljesen megfeleltek volna a fiatalokról, az MSZOSZ pl. kongresszusi anyagaiban egy-egy bekezdés erejéig megemlíti a fiatalokat. A SZEFIT-et (SZEF) kivéve ifjúsági tagozatok sem rendelkeznek átfogó stratégiával, bár az elismerik, hogy kellene (Autonómok véleménye). Az ÉSZT ifjúsági stratégiája társadalmi egyeztetés alatt van, várhatóan az őszi kongresszus fogja elfogadni.

Sporadikus tervek, célok vannak.

Tervek, felkarolt – a szakszervezet felé becsatolt ötletek - vannak. Ezek többnyire konkrét, egy-egy rész célra vonatkoznak. Ilyenek pl. a következők:

- Tagtoborzással kapcsolatos célok (KASZ, Posta, Elmű);
- Kisgyermekes szülők gyermekelhelyezéssel kapcsolatos gondjainak megoldása (Liga)
- Fiatalok munkakörülményeinek javítása (ELMŰ)
- Lakhatás (Liga)
- Élethosszig tartó tanulás (Liga)
- Gyakornokok bérezése (MOSZ), pályakezdekők segítése (ELMŰ); karrierroda létrehozása (MOSZ)
- Weboldal fejlesztés (ÉSZT)
- Fiatalos arculat (KASZ)

2. Eszközök

- Közvetlen munkahelyekre ellátogatnak, beszélgetéseket szerveznek a boltokban előzetesen egyeztetve a HR-rel vagy a vezetővel; ütöképes emberek fellelése (KASZ)
- Helyszínekre történő ellátogatás szűrőbuszokkal (Posta)
- Nyílt napok szervezése, szóró ajándékokkal, elbeszélgetések (Posta)

3. Eredmények

a) Kollektív szerződések

A kollektív szerződések általában nem térnek ki külön a fiatalokra egyik vizsgált szervezet esetében sem.

Old. 14

Budapest, 1068.

Városligeti fasor 46-48.

Tel: (+36)30/2686997

Email: h10095bor@ella.hu

Ok:

- A fiatalok erőteljesebb beleszólási lehetőségre lenne szükség a szervezeten belül ahhoz, hogy az érdekeik megjelenjenek a KSZ-ben (VSZ)
- Szervezeten belül ódzkodnak a tagságot esetleg megoszt rétegérdek erőteljesebb képviselésétől (Liga).
- Egyéb szerződéseken (pl. tanulmányi szerződés) jelennek meg a fiatalokat érintő pontok. (Vegyészek/Autonomok).

Kivételek:

- A MOSZ-nál korosztályokat érintő KSZ témák előkészítése folyik. A MOSZ célul tűzte ki, hogy a gyakorló helyekre is terjedjen ki a KSZ. Témák: mentorálás-tutorálás, tanulmányi szabadság. Egyelőre gyakorlati eredmények még nincsenek.
- A Postánál a fiatalok képviselője is részt vesz a bértárgyaláson. A fiatalokat érinti, hogy sikerült elérni azt, hogy a GYES után mindenkit visszavesznek, s rugalmasan kezelik a gyerekek megbetegedéséből fakadó hiányzásokat.

b) Szociális párbeszédben való részvétel

A kép vegyes, de ha van is ifjúsági részvétel, egyelőre inkább formális, mint érdemi.

Országos szint:

- Létrejött a fentebb már említett *Nemzeti ifjúsági Tanács (NIT)*, de jogi személyiség nélküli ifjúsági szervezet (mint amilyen pl. a Ligáé) nem vehet benne részt. A NIT-ről alkotott vélemények vegyesek. A NIT önállóan bejegyzett ifjúsági szervezet, a kormány ösztönzésére – de annak részvétele nélkül - jött létre. Vannak olyan szervezetek, amelyek reménykednek, hogy talán elindul benne egyfajta munka, s igyekeznek bekapcsolódni (MSZOSZ-SZISZ, SZEFIG). A VDSZ/Autonomok szerint azonban a NIT-ben kormányzati részről felkért szervezetek vesznek részt. A VDSZ-t néha meghívják az utolsó pillanatban, de akkor már nem mennek el.
- Az *Ifjúsági Érdekegyeztető Fórum* vannak munkacsoportok (pl. tanulás, életpálya). Ezek a fórumok azonban inkább tájékoztató jellegűek, komoly beleszólásuk nincs, de azért fontos az országos szinten való jelenlét (SZEFIG/SZEFIG).
- Az országos szintű VKF-ben nem szerepelnek olyan, a fiatalokat érintő kérdések, mint a duális szakképzés, más ilyen jellegű és szintű fórum pedig nincs (Liga). Nincs lehetőség a kamarák által alakított szakképzés alakításába történő beleszólásra sem (MOSZ).

Ágazati szint:

A KASZ részt vesz az ágazati párbeszéd bizottságban.

EU szint:

Old. 15

Budapest, 1068.

Városligeti fasor 46-48.

Tel: (+36)30/2686997

Email: h10095bor@ella.hu

A SZEFIT képviselője részt vett a szociális partnerek tárgyalás sorozatában, aminek keretében 2013 júniusában cselekvési keretterset dolgoztak ki a fiatalok foglalkoztatásának témájában. Ennek nemzeti szintre történő átültetése jelenleg folyik.

4. Információ, kommunikáció

Vannak-e felmérések a fiatalok igényeiről, szakszervezettel szembeni elvárásairól?

Több felmérés is készült a fiatalok igényeit illetően. A felmért szervezetek fele beszámolt erről. A felmérések mélysege, eredményessége már nem egyértelmű.

- A kereskedelmi szakiskolákban készült felmérés a fiatalokról. A KASZ ifjúsági tagozata évente több szakiskolát is felkeres, s az előadás, találkozó végén kérdőíven kérdezik le, ki, milyen programban kívánna részt venni. A dolgozó fiatalok felmérése céljából is készítenek hasonló kérdőívet.
- 2014 tavaszán készítettek egy on-line felmérését a balatonföldvári képzés elején, rákérdezve arra, hogyan látják a fiatalok a mozgalmat, a fiatalok megjelenését az on-line kommunikációban? A képzés után is elvégezték ugyanazt a felmérést, a vélemények csak minimálisan változtak. (MSZOSZ-SZISZ)
- 2013-ban készült el a SZEFIT elnökének szakdolgozata a fiatal munkavállalók bevonásáról a szakszervezeti mozgalom megújulása céljából, amely 400 fő kérdőíves felmérésén alapszik (SZE).
- Vállalati szinten, a VDSZ-hez tartozó Richter Gedeon gyárban is volt felmérés. A felmérés hiányérzetet mutatott a közösségépítés terén. A fiatalok a szakszervezettől anyagi javulást, juttatásokat, a munka és a családi élet összehangolásának segítségét, stb. várják, de nem kedvelik a pártpolitizálást. (VDSZ/Autonomok)
- Az ELMŰ-ben is tettek kísérletet, de nem töltik ki a felmérő íveket. A szakszervezetbe már belépett fiatalokat viszont könnyebb elérni, hiszen az adataikat megkapva, közvetlenül felhívják őket.

Van-e a fiatalok megszólítására kialakított kommunikáció?

A fiatalok és a megvizsgált szervezetek döntő többségének esetében fontos és széles körben elterjedtek az on-line kommunikáció formái, különösen a facebook, illetve az anyaszervezet honlapján történő megjelenés, de a you tube-ra feltett videók is megjelennek.

- On-line kommunikációs eszközök közül a fiatalok számára specifikusan és leginkább a Facebook ma már általánosan használt eszköz (KASZ, Posta, ELMŰ-EVDSZ, Liga, MSZOSZ-

Szakszervezetek Gazdaság és Társadalomkutatási Intézete Közhasznú Alapítvány Economic and Social Research Institute of Trade Unions

SZISZ, SZEFIT, ÉSZT, Vegyész/Autonomok). A KASZ szerint a fiatalok többsége rendszeresen látogatja a Facebook-ot,

- Korábban az MSZOSZ ifjúsági tagozatának (SZISZ) volt saját honlapja is, ez beolvadt a szervezet honlapjába. A SZEFIT alhonlappal rendelkezik a SZEFT honlapján. A Postás fiatalok is helyet kapnak a Postás szakszervezet honlapján.
- A You tube és az erre készült rövid videókat is szerepelnek az eszköztárban (ÉSZT, VDSZ/Autonomok).
- Fontos a fiatalos hangvétel, külső (SZEFIT, VDSZ). A SZEFIT sajátos színvilágot (zöld) alakított ki az on-line eszközökön. Vannak saját propaganda eszközeik (póló, táska), saját logo, saját mappa. Ezek kialakításában a SZEFIT kommunikációs bizottsága segít.
- Saját levelező listáról számolt be a SZEFIT, 300 fő számára küldi ki a tartalmakat, közvetlenül tájékoztat.
- Kommunikációs tréning. Cél a kommunikációs tréningen való személyes részvétel a médiában történő jobb szereplés céljából (ÉSZT).
- Írott szakszervezeti sajtóban való jelenlétről (saját rovat) számolt be a Postás ifjúsági tagozat.

Hiányosságok, negatív tapasztalatok

- A MOSZ-nak negatív tapasztalatai vannak a honlapokról, érdektelenek a tartalmak.
- A munkavállalók hiányolják a alapú újságokat, amire viszont nincs elegendő anyagi forrás (MOSZ).
- Hiányoznak fontos információk, mint pl. a kifejezetten a munkaviszonyra vonatkozóak (MOSZ).
- Hiányoznak a direkt kampányok, a hívószavak, a szakszervezetek reagálása az őket érintő ügyekre pl. sztrájkörvény) (MOSZ).

Vállalati szinten tudatosítani kellene a KSZ létezését és tartalmát (ELMŰ).

V. rész Javaslatok

1. Tehetne-e többet a szakszervezet a fiatalokért?

Ágazati szövetség: konföderációk felelősségének hangsúlyozása (KASZ)

A KASZ (ágazati szövetség) szerint konföderációs szinten lehetne többet tenni a fiatalokért. A konföderációknak kellene a fiatalokat jobban megbecsülniük, támogatni őket, s az idősebb kollégáknak nem kell félniük a fiataloktól.

Konföderációk: többletforrások szükségességének hangsúlyozása (MSZOSZ-SZISZ, ÉSZT, SZEFIT)

A konföderációk (MSZOSZ-SZISZ, SZEFIT, ÉSZT) ifjúsági tagozatai egyhangúan a jóval több erőforrás szükségességét húzták alá. Hangsúlyozták, hogy kellő befektetés nélkül nem mutatható fel eredmény (MSZOSZ-SZISZ). Mihez kellene a többletforrás, mi az, amit a szakszervezet még csinálhatna? A választ adók a következőket sorolták fel:

- A fiatalok rendezvényeihez, - a korábbiaknál jóval erőteljesebb - kampányokhoz jóval több forrásra lenne szükség (ÉSZT, SZEFIT, MSZOSZ-SZISZ)
- A konföderációnak főállású, teljes munkaidős alkalmazottra lenne szüksége az ifjúsági feladatok ellátásához (SZEFIT)
- Szükség lenne a megfelelő image kialakítására, fiatalos, szakszervezeti brand létrehozására, de ezt sem lehet pusztán mellékállásban kialakítani (SZEFIT)
- Folyamatos vidéklátogatásra lenne szükség, am jó hatással lenne a tagtoborzásra is (pl. iskolákba kellene többször látogatni) (SZEFIT)
- Szakmai anyagok készítéséhez humánerőforrásra lenne szükség (SZEFIT)
- Az eredmények terjesztésére, széleskörű tájékoztatásra lenne szükség, már a munkába lépést megelőzően, az iskolákban (ÉSZT)
- Az utánpótlás kineveléséhez – az egy-egy hétvégi tréningen túl osztrák mintára a folyamatos képzéshez - több forrás kellene (ÉSZT)
- Szükség lenne az érdekvédelem, szociális partnerség létrehozására, ill. erősítésére olyan speciális, eddig elhanyagolt területeken, mint pl. a *diákmunka*, a diákmunkások tájékoztatásához kézikönyvre (szak- és tájékoztatóanyagra) lenne szükség (ÉSZT)

A megkérdezett vállalatok inkább elégedettek (Posta, ELMŰ), mint a konföderációk és az ágazati szövetség.

- A Posta ifjúsági képviselője szerint, amit tud a szakszervezet, azt megteszi a fiatalokért. A vezetés szaktudása, a kommunikációs eszközök (pl. szórólapok) megfelelőek.

- Oktatás (kommunikációs tréning, munkavédelmi oktatás) minden tisztségviselő számára (dél-dunántúli régió) fontos (ELMŰ)
- Az ágazatai KSZ-hez képest sikerült *kedvezőbb feltételekkel megkötni a helyi megállapodást* (ELMŰ)

Mi az ami vállalati szinten még tehető lenne?

- A szakszervezeti tisztségviselők és tagság kora miatt a fiatalításra nagyobb gondot kell fordítani, aminek a *kulcsa a tagtoborzás* (Posta).
- Az egyszerű tagok számára még több programra, kedvezmény elérésére és segítségre (pl. hatékonyabb jogsegélyszolgálat) lenne szükség (ELMŰ)

2. Mit tehetnének a fiatalok (fiatal szakszervezeti tagok) a szakszervezet megerősödéséért?

A fiataloknak kezdeményezőbbnek kellene lenniük, így pl. egyéb mellett ki kellene alakítaniuk saját programjukat. (Vegyész/Autonómok). Mint ahogy korábban ezt már láttuk, szinte mindenütt hiányzik a konzisztens, átfogó saját ifjúsági szakszervezeti stratégia. Azaz a szakszervezeti ifjúsági tagozatok erősödésével erősödik maga a szervezet is, ahová tartozik.

A szakszervezeti tagság toborzása a szakszervezet megerősödésének alapvető feltétele. A fiatalok ebben segíthetnek, de ahogy a válaszokból kitűnt, ez nem konföderációs szintű feladat (SZEFIT, ÉSZT, MSZOSZ-SZISZ, MOSZ). Az ágazati és a vállalati szintű ifjúsági tagozatoknak van erre leginkább lehetőségük. Tény az, hogy egy fiatal megszólító ereje egy fiatalított illetően egész más, mint egy idősebbé, s bár közvetlenül nem, de közvetve – pl. megjelenéssel, előadással – közvetve a konföderáció ifjúsági tagozata is segítheti a tagtoborzást (pl. egy bölcsődei beszélgetésen való részvétel érezhetően élénkítette a tagtoborzást). (SZEFIT). Vannak kivételek, konföderációs segédlettel a Szegedi Egyetemen egy új tagszervezet jött létre (MOSZ).

Szükség van egy un. kemény mag létrejöttére (SZEFIT); az ifjúsági tagozaton belül vagy az által létrejövő kemény mag, ugyancsak erősíti magát a szakszervezetet, ahová tartozik (SZEFIT).

3. Hogyan lehetne a fiatalok körében a tagszervezést eredményesebbé tenni?

A fiatalok körében a tagszervezés eredményesebbé tételét illetően a megkérdezett szervezetek ifjúsági vezető számos ötlettel álltak elő. Ezek több és hatékonyabb rendezvények, (közvetlen) találkozók szervezésére, megfelelő (vonzó, fiatalos) arculat kialakítására, a szakszervezet által elért

Old. 19

Budapest, 1068.

Városligeti fasor 46-48.

Tel: (+36)30/2686997

Email: h10095bor@ella.hu

eredmények (KSZ) tudatosítására, a fiataloknak a munka világába történő belépése konkrét támogatására irányultak.

Rendezvények, programok, találkozók

- Több közösségi programmal lehetne a tagszervezést eredményesebbé tenni (KASZ).
- Zenés rendezvények kellenének, amelyek 60%-a a táncról és 40%-a a szakszervezetről szólnak (MSZOSZ-SZISZ).
- A szakszervezetek ifjúsági tagozatainak meg kell jelenniük a különféle rendezvényeken, eseményeken (Május 1, karriernapok) (ÉSZT)

Arculat, mozgósító eszközök

- Nagy hangsúlyt kellene helyezni a külön ifjúsági arculat kialakítására. A „szakszervezetnek „szexisnek” kellene lennie”! (SZEFIT)
- Rövid, ütős, mozgósító erejű videókra lenne szükség, amelyek elkészítése nem igényel anyagi forrásokat, csupán egy kamerára van szükség (KASZ, MSZOSZ-SZISZ)
- Facebook, és honlap vonzóbbá tétele (MSZOSZ-SZISZ)

Eredmények tudatosítása

Tudatosítani kellene, hogy a bértárgyalásokon elért eredmények a szakszervezet sikere (Posta); illetve a KSZ-ben rögzített külön juttatások is azok (ELMŰ).

Fiatalok támogatása konkrét területeken

- Ilyen konkrét területek pl. a fiatalok számára a gyakornoki helyek megszerzésének segítése (ÉSZT)
- a fiataloknak a munka világába történő belépése segítése (ÉSZT)

4. Hogyan lehetne a szakszervezeteknek a fiatalokat megszólítani?

A fiatalok megszólítását illetően a munka világgal kapcsolatos ismeretek iskolai terjesztése (Liga, MOSZ); a megfelelő image és kampányok (SZEF) és a fiatalok számára vonzó szolgáltatások (MOSZ), a közösség szervezése (SZEF) és a munkáltatói szervezettel való együttműködés (MOSZ) merültek fel.

A fiatalok megszólításának egyik legfontosabb terepe az iskola. Fontos, hogy a pedagógusok is és a vezetők is elkötelezettek legyenek a munka világgal kapcsolatos ismeretek fontosságát illetően. Kívánatos lenne ezeknek az ismereteknek a tanrendbe, a központi tantervbe történő beillesztése (Liga). Különösen a szakszervezeteknek a tanuló ifjúság körében történő megismertetését illetően - nehézségként merül fel azonban az, hogy az iskolákba nehéz bejutni, az igazgatók nemegyszer tartanak a szakszervezet megjelenésétől (Vegyész/Autonómok). A MOSZ szerint is a legjobb terep a szakiskola lenne, de ő is felveti, hogy ez csak az olyan nagy munkahelyi szervezeteknél működik (mint

Old. 20

Szakszervezetek Gazdaság és Társadalomkutatási Intézete Közhasznú Alapítvány Economic and Social Research Institute of Trade Unions

pl. a postások, vasutasok szervezetei), ahol már eleve megvan a megfelelő együttműködés a szakszervezet és a vezetés között. Javaslatként merült fel az ilyen jellegű nemzetközi tapasztalatok átvételének fontossága is (Liga).

Az MSZOSZ 2006. évi kongresszusi anyagában is szerepel a következő: „Az ifjúság megnyerése a szakszervezeti mozgalomnak meghatározó fontosságú feladat. Ennek egyik lehetséges módja a szakiskolai tanulói alapszervezetek újbóli létrehozása és már a középfokú oktatásban a fiatalok számára a mozgalmi élet megfelelő formáinak kialakítása.”

A MOSZ javaslata szerint a fiatalok számára vonzó szolgáltatásokat központilag kellene egységesíteni, ezzel átvihetővé tenni és egyéni tagokat bevonítani, hogy anyagilag is megérje befizetni a jelenleg szervezetenként eltérő – a kereset 1%-tól 700-1500 Ft-ig terjedő – szakszervezeti tagdíjat (pl. egységes kedvezmény-kártyarendszerrel, vagy a Vodafone-csomaghoz hasonló kedvezményekkel) (MOSZ).

VI. rész Jó példák

1. Konkrét jó példák a fiatalok megszólítását, szervezését illetően

Fiatalok megszólítása

A Liga közép- és szakképző iskolákban munkavállalói ismereteket fog oktatni egy projekt keretén belül.

Fontos a pedagógusok motiváltsága és tájékozottsága. A 2008/2009-es tanévben a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Tanács pályázati támogatásával, az MSZOSZ kezdeményezésére az ÉTOSZ a 2008/ 2009-es tanévben 400 középfokú tanintézetben oktató pedagógust készített fel a munkaügyi ismeretekre. A program eredményeként megszületett egy tíz füzetből álló – a legfontosabb munkaügyi ismereteket tartalmazó - kiadványsorozat.

A személyes megszólítás és a személyekre való (pozitív) hatás jelentőségét nem szabad elhanyagolni. A KASZ ifjúsági tagozatának vezetője pozitív élményként számolt be arról, hogy az egyik kereskedelmi iskolában tett látogatás alkalmával sikerült kapcsolatba lépni egy olyan fiatallal, akiben lehet látni az utánpótlást. Miután az illető fiatal lány tíz új szakszervezeti tagot beszervezett az iskolában, felmerült egy területi diák alapszervezet megalapításának lehetősége is.

A Zsiráf diák magazinban, másfél éven keresztül egy-egy oldalon adtak híradást a diákok számára a SZISZ életéről, tevékenységéről illetve a szakszervezeti mozgalomról (MSZOSZ-SZISZ).

Képzés

Az MSZOSZ-SZISZ 2006-ban indította el a Szakszervezeti Ifjúsági Akadémiát, amely akkreditált szakszervezeti tisztségviselői képzés sorozatot jelentett, majd 2009-ben négy hétvégés fórumosorozattá alakult, amely során az interaktív beszélgetések és viták valósultak meg a mai szakszervezetek szerepéről. 2010-ben a Szakszervezeti ifjúsági Akadémia ismét elindította a tisztségviselői képzéssorozatot.

A MOSZ arról rámost be, hogy a Friedrich Ebert Stiftung (FES) a szakképzésről szóló programja siker volt, rávilágított arra, hogy a duális szakképzés miben más, mint a magyar – a kamara által szorgalmazott, a szakszervezetnek semmilyen szerepet nem biztosító - rendszer. A program után szakmai anyag is készült, további hasznosításra. A rendezvényeken a kormányzati részvétel is siker volt.

2014. tavaszán a Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség (SZISZ) a Friedrich Ebert Stiftunggal együttműködve fiatal szakszervezetisek számára szervezett képzést a közösségi médiáról. A résztvevő

Old. 22

Szakszervezetek Gazdaság és Társadalomkutatási Intézete Közhasznú Alapítvány Economic and Social Research Institute of Trade Unions

35 fiatal kommunikációs tréning keretében azt is megtudta, hogyan lehet a közösségi médiát fel- / kihasználni, és mit nem szabad vele tenni. Gyakorlásképp létrehozták a "Lájk-Ól" nevű facebook-oldalt, ahol különböző [posztokat](#) tettek közzé a résztvevők, és egy kampányt is elindítottak a közösségi hálón. Készítettek egy 44 másodperces rövidfilmet is az érdekvédelemről, amit szintén feltettek a netre. A filmben mindenki egy-egy tömör mondatban foglalta össze, hogy mire jó, és miért érdemes belépni a szakszervezetbe.

Tagtoborzás a KKV-nál, munkaadói szervezettel történő együttműködésben

A MOSZ munkáltatói szervezetekkel való együttműködés keretében 19 megyében, ágazatokban szervezetépítési kampányt bonyolított le, melynek eredménye főleg KKV-nál dolgozó kb. 2000-2500 egyéni tag. A MOSZ-nak a munkahelyekre történő bejutását a munkáltatói szervezetekkel kötött megállapodása segítette elő.

Kampányok, villámcsődületek

A szakszervezeti cselekvés fontos eszközei a kampányok. Ezek eredményessége nemcsak a támogatandó cél fontosságától függ, hanem egyéb mellett a kampányok eredetiségétől is. Több szervezet is beszámolt eredményesnek tekinthető kampányokról, mozgósításokról:

- Flesh mob a tisztességes munka világnapján (ELMŰ)
- Éjjel május 1 (MSZOSZ-SZISZ)

2007. április 31-én rendezték meg első ízben az „Éjjel május elseje” elnevezésű programot a Gödör Klubban, közel 6000 fiatal részvételével. A rendezvényen plakátkiállítás is helyet kapott, 80 db 1946-tól napjainkig terjedő szakszervezeti plakáttal ismerkedtek meg a résztvevő fiatalok..

2008-ban ismét megszervezték az Éjjel május elseje rendezvényt a Petőfi Csarnokban.

- Zenével a fekete meló ellen (MSZOSZ-SZISZ)

2008. június 20-án rendezték meg a Zenével a fekete meló ellen című rendezvényt, 10 ország részvételével. E kötetlenebb program keretében ismertették meg a fiatalokat a szakszervezeti mozgalommal.

- 53 halott az Oktogonon (MSZOSZ-SZISZ) fleshmob

2014 áprilisában az MSZOSZ SZISZ fleshmobot szervezett az Oktogonon, abból az apropóból, hogy 2013-ban 53 ember veszítette életét munkavégzés közben Magyarországon, ebből Budapesten 6 halálos kimenetelű munkahelyi balesetet regisztráltak.



Munkavállalók elbocsátástól való megvédése

A KASZ ifjúsági tagozatának vezetője korábban az Auchanban szakszervezeti bizalmiként működött. Konkrét eredményként és nagy sikerként könyvelte el, azt, amikor szakszervezeti bizalmiként sikerült az elbocsátástól megvédenie olyan kollégákat, akiket máskülönben elküldtek volna.

Szakszervezet és a fiatalok kapcsolata

- A SZEFIT, mint jó példa számolt be arról, hogy esetükben a SZF, azaz a szövetség és a SZEFIT kapcsolata alapvetően jó, a légkör a fiatalokat támogató, s az utánpótlást, fiatalítást serkentő.
- Hasonlóképpen az ÉSZT ifjúsági tagozata is úgy értékelte, hogy működésük megkezdése óta az elnökség nyitottabbá vált irányukba és támogatja őket.

Utánpótlás kinevelése

A KASZ-ban un. mentor rendszer működik. Ez azt jelenti, hogy a fiatal tisztségviselő a szervezetben bárkihez odamehet és kérdezhet, lehetőséget kap a szakmai fejlődésre. Vállalati szinten ezt a szerepet a szakszervezeti titkár (bizalmi) játszhatja el (KASZ).

Konföderáció és ágazatok kapcsolata

Old. 24

Budapest, 1068.
Városligeti fasor 46-48.
Tel: (+36)30/2686997
Email: h10095bor@ella.hu

A Ligában ágazati szinten gyűjtik a problémákat, hogy legyenek konföderációs célok. Ilyen téma volt pl. a GYES utáni bölcsődei ellátás, lakástámogatás, tandíj fizetésének lehetősége a kafetériából.

2. Milyen konkrét kudarcokról lehet beszámolni?

A kudarcok leginkább az érdektelenségből adódnak, de találkozunk a gyenge beleszólási lehetőséggel, a támogatás hiányával is.

- A bizalmik feladata lenne az új belépők (be)szervezése, de ezt nem végzik megfelelő lendülettel. Kétséges, hogy az ifjúsági tagozat munkáját ismerik-e egyáltalán (Elmű).
- A fiatalok gyakran nem lelkesek. Pl. míg a munkáltató kifejezetten támogatja a képzéseket, s azt, hogy a fiatalok vegyenek részt, a fiatalokat rá kellett beszélni, hogy a szakmaváltást biztosító képzésre elmenjenek Budapestre (Liga).
- A 2013. május 1-i ifisátor nem felelt meg a várakozásoknak (MSZOSZ-SZISZ).
- A SZEFIT területi megjelenésére nem volt sikeres. Ezt úgy lehetett volna megoldani, hogy a SZEFT megyei koordinátorai mellé rendelnek egy-egy fiatalot, akivel együtt szervezhetné a programokat.
- Sok fiatal érzi úgy, hogy a SZEFIT-ben igen, a saját ágazatukban azonban nem akarnak aktivizálódni.
- A mozgósítás nehéz, nem tudnak tömeges jelenléteket biztosítani a rendezvényeken (ÉSzt).
- Az ifjúsági képviselet gyenge beleszólási lehetősége a VSZ-en belül (VSZ).
- A konföderációk közötti együttműködés gyenge, együttes fellépésük nehézségekbe ütközik. Ez nem tesz jót az ifjúsági munkának sem (MOSZ).