

A szakszervezetek előtti kihívások a XXI-ik században. Javasolt megoldások (jó gyakorlatok) a nemzetközi példák alapján.	1
Új kihívások a gazdaságban és a munkaerő piacon.....	1
Egyre nehezebb a taglétszám megőrzése	1
Kedvezőtlen változások a munkaügyi törvényekben	3
Az atipikus foglalkoztatás terjedése	5
Növekvő figyelem a közbeszerzési eljárásokra és a beszállítói kapcsolatokra	7
Új szövetséges a civil szféra	7
Az érdekvédelem új súlypontjai a munkahelyeken	9
A nemzetközi szolidaritásban rejlő tartalékok.....	11
Források:	13

A szakszervezetek előtti kihívások a XXI-ik században.

Javasolt megoldások (jó gyakorlatok) a nemzetközi példák alapján.

Új kihívások a gazdaságban és a munkaerő piacon

A szakszervezetek szerepe jelentősen megváltozott az utóbbi évtizedekben. A globális világ gazdaság kialakulása, a termelési – szolgáltatási kapacitások kiszervezése, alvállalkozásba adása, az atipikus munkavállalási formák terjedése, a munkajog liberalizálása, a munkavállalói részvétel alternatív, a munkaadók által pártolt formái (üzemi tanácsok) elterjedése együtt járt a szakszervezeti tagság csökkenésével és a kollektív megállapodásokkal (kollektív szerződésekkel) lefedett munkavállalók számarányának csökkenésével. Az elkövetkező évek nem kevésbé nagy kihívások elé állítják a szakszervezeti mozgalmakat. Az, hogy a szakszervezetek miként reagálnak, találnak jó válaszokat a jelen és jövő kihívásaira perdöntő jelentőségű lesz a munkahelyi befolyásukra.

Egyre nehezebb a taglétszám megőrzése

A szakszervezeti tagság egyik fontos vonzereje a **magasabb béremelési esély**

ígérete a munkavállalók számára. Ezen a téren a tagság bérelőnye azonban jelentősen csökkent az utóbbi időben. A 2000-es évek elején mintegy 5%-os bérelőnyt mutattak ki a bérstatisztikák a szakszervezet tagok javára nem tagokhoz képest, 20 évvel ezelőtt az előny még 10%-os volt. **A bérelőnyben ma már sokkal nagyobb szerepe van a jobb, piacképesebb, rendszeresen karbantartott képzettség elérésének, mint a szakszervezeti tagságnak.** Ez jól látszik abból is, hogy a fiatal, 20-40 év közötti korosztályban különösen nagy a képzettséggel összefüggő bérelőny mértéke, miközben ugyanebben a korosztályban szakszervezeti szervezettség jóval alacsonyabb az átlagosnál. A szakszervezeti érdekképviselő számára új kihívást és versenyt jelent, hogy bizonyos szakmákban, így például a biztonsági őrök, az ápolók között terjed a **szakmai kamarák létrehozása**, és ezek igyekeznek átvenni a szakmai érdekek megjelenítését, védelmét, sőt a képesítési jogosítványok kiadását is igyekeznek megszerezni.

A taglétszám megtartása különösen nehéz bizonyos dolgozói rétegekben, köztük a fizikai foglalkozásúak körében, a fiatalok között, a magánszektorban. Kedvezőbbek a taglétszám megtartásának statisztikái a közszférában, a szellemi foglalkozásúak között és az idősebbek körében.

Nagy Britanniában például a közszférában 2010-ben a szakszervezeti szervezettség 56%-os volt, a magánszférában csak 14%-os. Az 60 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalatoknál csak 17%-os, szemben az 50 fő feletti létszámúakkal, ahol 35%-os volt a szakszervezeti tagok aránya. A 16-24 év közöttiek között 10% volt szakszervezeti tag, az 50 évesnél idősebbek körében 33%. A fiatalok közötti az alacsony szakszervezeti szervezettség különösen azért riasztó, mert egybevágh a tapasztalattal, hogy egyre többen vannak olyan munkavállalók, akik még sohasem voltak szakszervezeti tagok. Figyelmeztető jel az is, hogy a szakszervezeti tisztségviselők, bizalmiak, főbizalmiak, titkárok, elnökök létszáma gyorsabban csökken, mint a tagságé. Ez azzal, veszéllyel fenyeget, hogy nő a távolság a szakszervezeti vezetők és a tagság között, nehezebbé válik köztük a kommunikáció, az információ áramlás, megnő a kockázata a rosszul előkészített, vagy elégtelen tagsági támogatottságot élvező szakszervezeti kampányoknak, akcióknak, kezdeményezéseknek.

Az ágazati statisztikák szerint a szervezettség Európában a legnagyobb az oktatási ágazatban, a közszolgáltatások körében, az energia szektorban, a szállítási-raktározási ágazatban, az egészségügyben és a szociális ellátásban. Ugyanakkor

átlag alatti a szervezettség a szállás-vendéglátásban, a kiskereskedelemben, valamint az informatikai ágazatban. Különösen nagy volt tagvesztés az utóbbi évtizedekben a feldolgozó iparban, a bányászatban, amelyek hagyományosan a legerősebben szervezett ágazatoknak számítottak.

Bár a szakszervezeti létszám kétség kívül a szakszervezetek nyomásgyakorló képességének egyik mutatója, nem feledkezhetünk el azonban arról, hogy vannak más, sajátos körülmények is, amelyek ezt befolyásolják. Így pl. Spanyolországban nagyon alacsony a szervezettség, azonban a szakszervezetek nyomásgyakorló potenciálja döntően az üzemi választásokon elért eredményeiktől függ. 2001 és 2003 között az üzemi választásokon a spanyol munkavállalók 57%-a vett részt. Spanyolország esetében az elemzők "szavazókon" és nem "tagságon" alapuló szakszervezeti mozgalomról beszélnek. Franciaországban, hasonlóképpen, a szakszervezetek súlya jóval nagyobb, mint amennyit a tagság reprezentál. Franciaországban az a sajátosság tapasztalható, hogy csak az aktivisták lépnek be a szakszervezetbe. Ugyanakkor nem véletlenül magas a szakszervezettségi arány Skandináviában és Belgiumban, ezekben az országokban ugyanis a társadalombiztosítás egyes szolgáltatásait éppen a szakszervezetek nyújtják. A trend azonban egyértelműen a szakszervezeti szervezettség csökkenése.

Ha a szakszervezeti szervezettség mértékét és a kollektív megállapodások által történő lefedettséget vizsgáljuk, megállapíthatjuk, hogy míg a skandináv országokban (Dániát is beleértve) és Belgiumban egyaránt magas a szakszervezeti szervezettség és a kollektív megállapodással történő lefedettség, addig pl. Franciaországban a dolgozóknak mindössze 9 százaléka szervezett, miközben több mint 90 százalékukat fedi le kollektív megállapodás. Jóval alacsonyabb a szakszervezeti szervezettség, mint a kollektív megállapodással történő lefedettség pl. Spanyolországban (15 százalék, illetve 68 százalék), Hollandiában (25 százalék, illetve 88 százalék), Németországban (67 százalék, illetve 30 százalék). (Eiro (2004))

Kedvezőtlen változások a munkaügyi törvényekben

Kedvezőtlenül hatottak a sztrájk kezdeményezéseket szigorító jogi megkötések, az ágazati és az országos érdekegyeztetési fórumok kiüresedését eredményező intézményi változások. A legutóbbi időszak fejleményei azt mutatják, hogy a

szakszervezeti tevékenység súlypontja a vállalati szintre helyeződik át, a kollektív megállapodások rendszere decentralizálódik

Ez azzal is összefügg, hogy a piaci verseny kiéleződésével a munkáltatók egyre erőszakosabban igyekeznek megszerezni a kizárólagos ellenőrzést, döntési illetékességet a munkakörülmények és a munkafolyamatok ellenőrzése felett. Ebben a rendszerben a szakszervezetek szerepe legfeljebb a konzultációs jog gyakorlása lehet, a véleménynyilvánítás, vagy a termelékenység javítását szolgáló kezdeményezések, javaslatok előterjesztése és a végrehajtásukban való közreműködés.

Ezt a trendet tükrözi a munkáltatók által jobban ellenőrzött és befolyásolt részvételi formák, **az üzemi tanácsok, vállalati tanácsok elterjedése**, és jogosítványainak a szakszervezeti jogok szintjére, esetenként még azokhoz képest is előrébb helyezése is. Az elmúlt 25 évben a vállalati szintű, de nem a szakszervezetek részvételével működő, ún. szociális párbeszédformák előtérbe kerülése figyelhető meg.

Miközben a fenti trend arról tanúskodik, hogy a munkáltatók előnyben részesítik a szakszervezetek nélkül működő részvételi formákat, más vizsgálatoké azt erősítik meg, hogy **a szakszervezeti közreműködéssel folyó részvételi formák a vállalatok szintjén hatékonyabbak**, jobban szolgálják az eredményesség növelését, mint a nélkülük működtetett egyeztetési fórumok. Azok a munkáltatók ezért, akik megpróbálják kiszorítani a szakszervezeteket a munkahelyi szintű érdekegyeztetési intézményekből nem annyira a vállalkozás eredményességét tartják szem előtt, hanem munkakörülmények feletti ellenőrzés kizárólagosságát kívánják megszerezni. A szakszervezetek sztrájk kezdeményezési aktivitása jelentősen csökkent, részben a tagság csökkenése, részben a sztrájkjog korlátozása miatt is. Ezzel egyidejűleg azonban semmilyen visszaesés nem következett be a munkaügyi bíróságokon a munkavállalók által kezdeményezett peres eljárások számában, ami azt bizonyítja, **hogy a szakszervezeti jelenlét háttérbe szorulása munkahelyeken nem járt együtt a munkahelyi érdekkonfliktusok számának csökkenésével**. Empirikus felmérések igazolják ugyanakkor, hogy **a szakszervezetek pozitív szerepet töltenek be a munkahelyi konfliktusok kezelésében, megoldásában**. Ennek oka a menedzsmenttől való függetlenségükben és a konfliktuskezelési felkészültségükben, tapasztalatukban keresendő. A munkáltatók is elismerik, hogy a szakszervezetek bevonásával lefolytatott fegyelmi eljárások, objektívebb módon

zajlottak le, kiegyensúlyozottabb erőviszonyokat tükröztek, mint a nélkülük zajló eljárások. A felmérések azt is bizonyítják, hogy a **szakszervezetek részvételével folyó konfliktuskezelési eljárásokban sokkal inkább észlelhető a konstruktív, megoldást kereső hozzáállás**, mint a szakszervezetek nélkül kivitelezett eljárások esetén. Különösen szemléletesen érvényesült a szakszervezetek megértő és kompromisszum kész hozzáállása a gazdasági válság kitörésének kezdetén, amikor sok szakszervezet ment bele olyan megállapodásokba, amelyek révén csökkentették és munkaidőt és a kereseteket is, azért cserébe, hogy megőrizhessék a munkahelyeket. A szakszervezetek kompromisszum készségeinek növekedése a munkavállalók körében is javította a megítélésüket. Amíg a 80-as években végzett felmérések szerint a tagság 65%-a és a nem szervezett dolgozók 56%-a volt kedvező véleménnyel a szakszervezetek érdekvédelmi tevékenységéről, addig a közelmúltban végzett vizsgálatok szerint az arány már 71%-ra nőtt a tagok, illetve 65%-ra a nem tagok körében.

Az atipikus foglalkoztatás terjedése

Ugyancsak új kihívást jelent a szakszervezet számára a munkaerő piac növekvő differenciálódása, az új, kevésbé a munkahelyhez kötődő foglalkoztatási formák megjelenése és terjedése, mint pl. a részmunkaidő, a távmunka, a kötetlen munkaidő, a munkaerő kölcsönzés, a közmunkára történő kirendelés, vagy az ún. önfoglalkoztatás (az egyéni vállalkozói engedélyek kiváltásával). Különösen erősen terjednek ezek az új foglalkoztatási formák a kiszervezett munkakörökben, mint pl. a takarítás, biztonsági őrzés, étkeztetés, bérszámfejtés, fuvarozás, építőipar.

Az ezekben a munkakörökben dolgozók számára sokkal nehezebb a kollektív szerződésekben egységes szabályokat érvényesíteni, bértarifa rendszereket, a juttatási sztenderdet, a munkaidő beosztási szabályokat kialakítani.

A kölcsönzött, vagy kirendeléssel foglalkoztatott munkavállalók esetében sokkal nehezebb a munkáltató számonkérése, a munkaügyi szabályok betartatása, mert megoszlik a munkáltatói felelősség és illetékesség a közvetlen foglalkoztató (a kölcsönbe vevő) és a kölcsönbeadó, a dolgozókat kirendelő munkáltató között.

Ezekben az esetekben nemcsak a szakszervezetek kerülnek nehezebb helyzetbe az érdekképviselet során, hanem még a szabályozó hatóság, a munkaügyi

felügyeleti szervek is. A szakszervezetek számára külön dilemmát jelent, hogy amennyiben felvállalják az ilyen dolgozók érdekképviseletét, akkor ezzel félig-meddig legitimálják is az ilyen **atipikus foglalkoztatási formákat**. Továbbá az ilyen átmeneti formákban foglalkoztatott munkavállalók érdekvédelmének felvállalása megosztja a szakszervezetek erőforrásait is, kapacitásukat von el ugyanis a hagyományos foglalkoztatásban levő és a tagság többségét kitevő munkavállalók érdekvédelmének ellátásától. Ugyanakkor azonban ezeknek az atipikus foglalkoztatásban levő munkavállalóknak az elhanyagolása és a kiszolgáltatottságuk megnövekedése további vonzerőt jelenthet egyes munkáltatók számára az ilyen dolgozók foglalkoztatására, ami azzal járhat, hogy egyre többen lesznek és kiszorítják a munkahelyekről a hagyományos munkakörökben dolgozó szakszervezeti tagokat.

Az érdekvédelmi gyakorlatban ezért egyre inkább terjed a szakszervezetek és a legnagyobb munkaerő kölcsönző ügynökségek közötti egyeztetések gyakorlata és a megállapodások megkötése. Ilyen kapcsolatfelvételek történtek például a brit szakszervezetek és a Manpower, vagy az Adecco, a két legnagyobb, nemzetközi hálózattal rendelkező munkaerő kölcsönző intézmény között. A sérülékeny foglalkoztatási formák elterjedése és az igen alacsony béren foglalkoztatott munkavállalók számának bővülése miatt a szakszervezeteknek rá kell szorítani a kormányokat arra, hogy jóval nagyobb aktivitást fejtsenek ki a munkaerőpiac működése feletti ellenőrzés területén, **szigorúbban ellenőrizzék a munkaügyi szabályok betartását, különös tekintettel a be nem jelentett foglalkoztatásra, a járulékfizetési kötelezettségek teljesítésére, a munkavédelmi szabályok betartására, a minimál bérek kifizetésére.**

A felmérések egyértelműen bizonyítják, hogy a szakszervezetekkel rendelkező munkahelyeken sokkal kedvezőbb a munkaügyi szabályok betartásának színvonala. Sokkal ritkább a munkaügyi szabályok megsértésének előfordulása, mint a szakszervezetek nélkül működő munkahelyeken. Különösen így van ez az atipikus foglalkoztatást nagy arányban alkalmazó ágazatokban, mint az építőipar, a szálláshely-vendéglátás, a kiskereskedelem, vagy az őrzés-védelem. Az állami kontroll erősítése mellett a szakszervezetek feladata marad az olyan elvek alkalmazásának kikényszerítése, mint az egyenlő elbánás, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesítése, vagy a részmunkaidősök érdekeinek védelme.

Növekvő figyelem a közbeszerzési eljárásokra és a beszállítói kapcsolatokra

Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása egyes munkaadóknak jelentős versenyelőnyt biztosít a bérköltségek leszorítása, a munkaidő beosztás kiszámíthatatlanná tétele, a munkaegészségügyi-munkavédelmi szabályok lazább érvényesítése miatt. Ez vezette a szakszervezeteket arra, hogy jóval nagyobb figyelmet fordítsanak **a közbeszerzési eljárásokra, a beszállítók kiválasztásának szempontjaira**. E szakszervezeti stratégiák középpontjában, annak az elvnek az elismertetése áll, hogy csak olyan szállítót, alvállalkozót engedjenek elindulni a közbeszerzési eljárásokon, akik betartják az alapvető munkaügyi normákat (igazolják az ajánlataik során alkalmazott költség kalkulációban a tisztességes bérek / minimális bérek megfizetését, megfelelően képzett munkavállalókat alkalmaznak, érvényesítik a munkavédelmi-munkaegészségügyi előírásokat). **Az önkormányzati beszállítóknál arra is találhatók példák, hogy a közbeszerzési ajánlattételnél elvárás volt a közüzemi vállalatoknál érvényes kollektív szerződésekben rögzített főbb követelmények betartása (bérezés, béren kívüli juttatások, munkába járási támogatás megadása, munkaruha-védőfelszerelések biztosítása).**

Új szövetséges a civil szféra

A szakszervezeti érdekvédelem új, ígéretes iránya a szövetség építés a civil szervezetekkel, különösen azokkal, amelyek a városok, települések szintjén szerveződnek. A különféle jótékonyági alapítványokkal, jogvédő szervezetekkel szoros együttműködés alakult ki a nagyobb városokban. A legkiemelkedőbb ilyen közös akciósorozat a **tisztességes bért követelő kampány** beindítása és folyamatos napirenden tartása. A tisztességes bér kampány eredményeként olyan jelentős dolgozói csoportok számára sikerült jelentős béremelést kiharcolni, mint a takarítók, a biztonsági őrök, a szociális gondozók, a háztartási alkalmazottak. A tisztességes bért fizető munkáltatók listájára olyan nagy munkáltatók iratkoztak fel, mint a nagy Londoni Önkormányzat, a londoni közlekedési vállalat, **a Londoni önkormányzat összes**

intézménye, közüzemi vállalata, az önkormányzat valamennyi alvállalkozója-beszállítója, illetve a bankok, biztosítók, egyetemek, iskolák. A tisztességes bért kampány mögé odaállt a brit Anglikán egyház és a katolikus egyház is. A település szintű szövetség építés a szakszervezetek és a civil szervezetek között azon alapul, hogy **a munkavállaló munkakörülményei elválaszthatatlanok a munkahelyen kívüli életkörülményeiről**. Így például a lakáskörülményektől, a közlekedési lehetőségektől, a jövedelem kiegészítő szociális támogatásoktól, a gyermekelhelyezési-iskoláztatási lehetőségektől, az egészségügyi ellátás színvonalától, költségeitől.

A civil összefogás tanulságos példája **az amerikai szociális gondozók szakszervezetének együttműködése a gondozottakat képviselő fogyasztóvédelmi egyesülettel**. A szakszervezet az ellen akart fellépni, hogy a szociális gondozókat minimálbéren foglalkoztatták, nem kaptak juttatásokat, nem jutottak elég fizetett szabadsághoz, sőt egészségbiztosítási ellátáshoz sem. A szakszervezet az ellátottakkal, a fogyatékkal élők egyesületeivel és az idősek érdekvédelmi szervezeteivel egyeztetve meg tudták győzni az ellátottakat arról, hogy a szakszervezeti érdekvédelmi célok elérése, így a tagok képzése, a fluktuáció csökkentése a munka-és javadalmazási körülmények javítása útján az ő érdekeiket is szolgálja.

Bár egyes szakszervezetek veszélyt is látnak a civil kezdeményezésekkel való összefogásban, a közös akciók indításában, mert attól tartottak, hogy a szakszervezet kompetenciájába tartozó ügyekbe avatkoznak bele, a legtöbben mégis azt vallják, hogy nem kell versenytársat látni bennük. Főleg azért nem, mert a civil szervezetek soha nem próbálnak bejutni a munkahelyre, a munkahelyi szervezkedés és tárgyalás továbbra is a szakszervezetek illetékességében marad, a szakszervezet előjogai itt nem sérülnek.

A civil szervezetek fő célja a társadalom felvilágosítása, figyelmének felkeltése a szegénység és a nélkülözés ügyére, a társadalmi érzékenység fokozása. A céljuk egyszeri akciók lefolytatása, nem pedig a munkahelyi érdekvédelem folyamatos bonyolítása, felvállalása. A civilek aktivitása tehát inkább kiegészítője, erősítője lehet a szakszervezeti érdekvédelemnek, nem a pedig a versenytársa, vagy a helyettesítője. **Ezért az várható, hogy a kétféle mozgalom**

együttműködése a jövőben erősödni és kiterjedni fog, még akkor, is, ha kezdetben előfordulnak konfliktusok, vagy rivalizálás közöttük.

Az érdekvédelem új súlypontjai a munkahelyeken

A csökkenő tagság, a tagvesztés kompenzálására a szakszervezetek **új érdekvédelmi súlypontokat** képeznek. **Ezek között kiemelkedő a munka melletti képzés, az élethosszig tartó tanulás támogatása, vagy a közbeszerzési eljárások során a beszállítókkal szembeni követelmények érvényesítése a legális munkaügyi normák betartásának kikényszerítése (bérezés, munkavédelem, munkaidő).**

A másik tagnyerési stratégiai irány a kedvezményes tagsági díj megengedése a hátrányos munkaerő piaci helyzetű csoportoknak, köztük a diákoknak, egyedülálló szülőknek, munkanélkülieknek. Cserében egyéni jogvédelmet és tanácsadást biztosítanak a számukra.

A tagszervezés ígéretes útjának látszik a munkavállalói képzés terén történő szakszervezeti aktivitás erősítése. Ennek kettős iránya is megfigyelhető. Az egyik a szakmai tudás folyamatos karbantartásának elősegítése, a munkavállalók figyelmének felkeltése a folyamatos tanulás iránt, amivel a foglalkoztatási biztonságukat jelentősen növelhetik. A szakszervezetek képzési felelősöket jelölnek ki a tisztségviselők között, akinek az a feladata, hogy folyamatosan figyelje az újonnan megnyíló képzési ajánlatokat, a munkafolyamat, az új technológiák alkalmazása miatt felmerülő képzési igényeket. Az is a képzési felelős feladata, hogy megtalálja a legkevésbé képzett munkatársakat és meggyőzze őket a továbbképzés, a szakképesítés megszerzésének előnyeiről. Ezt követően a szakszervezet igyekszik elérni, hogy a képzés minél kedvezőbb körülmények között történjen, munkaidő kedvezménnyel, munkáltatói költség térítéssel. A tapasztalatok szerint a képzéssel kapcsolatos szakszervezeti tevékenységet a munkáltatók is kedvezően fogadják, mert ezeknek a szervezeti teljesítményre is jótékony hatása van.

A másik irány a munkavállalói jogok tudatosítása az átlag tagok körében, a tisztségviselői közreműködésre való rászorultság csökkentése érdekében. A korábban csak a tisztségviselőknek nyújtott képzési anyagokat az egyszerű tag számára is elérhetővé teszik távoktatás, vagy online oktatás révén. Ezzel csökken a rászorultság a szakszervezeti közreműködésre, a tag maga is ügyel a jogai

érvényesítésére és csak akkor fordul a tisztségviselőhöz, ha a problémáját nem tudja maga megoldani. A tagi támogatás tehát továbbra is meg van, de ennek formája a folyamatos tájékoztatás és képzés a jogairól, a jogszabályokról, az elérhető adókedvezményekről, tanácsadási lehetőségekről, stb.

A tagszervezés kapcsán általános tapasztalat, hogy amennyiben már jelen van egy szakszervezet a munkahelyen, akkor jóval kisebb a munkáltató ellenállása a tagszervezési kampánnyal szemben, mint ott, ahol eddig nem létezett szakszervezet, vagy csak nagyon kis számban volt jelen. A tagszervezési kampányok erőforrás igénye és a központi apparátusok jelentős szerepe ellenállást is kiválthat a helyi szervezetek körében a tagszervezési kampányokkal szemben, mivel az esetenként megbonthatja a kialakult helyi erőviszonyokat, a formális és informális kapcsolatrendszert. A nagyobb számban beáramló újabb tagok megbonthatják a korábban kialakult erőviszonyokat, képviseleti rendszert, amit nem mindig néznek jó szemmel régebbi tagok és tisztségviselők. A tagszervezési kampányok ott kecssegetnek szélesebb körű támogatottsággal, ahol új, addig nem szervezett rétegek megnyerésére irányul, mint a fiatalok, a nők.

Egy másik befolyáásszerző terület lehet **a munkahelyi döntésekben való részvételi lehetőségek erőteljesebb kihasználása**, az eseti konzultatív szerepkörön túl, **a folyamatos részvételt feltételező teljesítmény növelő programok és képzések lebonyolításával**. A képzés azt szolgálja, hogy a menedzsment és a munkavállalók is megtanulják az az alulról jövő innovációk, kezdeményezések, észrevételek beépítését a munkafolyamatba, illetve az anyagi érdekeltségi rendszerbe és kialakítsák ennek a formális módszereit, fórumait (pl. költség takarékosági projektek lebonyolítása, minőségfejlesztési csoportok létrehozása, technológia-munkamódszer fejlesztés, munka közbeni innovációk kipróbálása és alkalmazása, illetve jutalmazása). A részvétel módja nemcsak a már eldöntött munkaszervezési-technológia fejlesztési-termékfejlesztési-költségcsökkentési programok végrehajtását illetően képzelhető el, hanem akár **azok előkészítési fázisában is**. A szakszervezetek felismerték, hogy a munkáltatónak sikeresnek kell lennie, versenyképesnek a globalizálódó piacon. A versenyképesség erősítésének azonban van egyszerűbb és összetettebb útja. Az egyszerű, akár primitívnek is nevezhető mód, a munkakörülmények elhanyagolása, a bérek leszorítása, a foglalkoztatási biztonság meggyengítése. Ezt a szakszervezetek ellenzik, **Ugyanakkor készek partnerek, lenni az összetettebb**

út megvalósításában, amely a termékminőségre, a termékfejlesztésre, az innovációra, az ügyfél kiszolgálásra és a termelékenység emelésére összpontosít.

Azokon a munkahelyeken, ahol a szakszervezetek már jelen vannak, a vállalati menedzsment készségesebb ilyen fejlesztési programok kidolgozására és végrehajtására, mint ahol nincsen szakszervezet. Egyes munkáltatók, ahol sikerült bevezetni az ilyen teljesítmény javító programokat, hozzájárultak ahhoz, hogy a szakszervezeti tisztségviselők munkaidő kedvezményt kapjanak a tagtoborzásra és a szakszervezeti képzéseken való részvételre. A munkaadók visszajelzése szerint a szakszervezetek által szorgalmazott képzési programok kedvezően hatottak a munkavállalók lojalitására, csökkent a fluktuáció, csökkentek a hiányzások. A munkahelyi képzések támogatása olyan általános humanitárius célok elérését is szolgálja, mint az emberi méltóság elismerése, a befogadás, a karrier építés. A képzési felelősök kiválasztása nem szükségképpen tagság köréből történhet csak, gyakran megtörtént az, hogy éppen a képzési felelősi megbízás vezette a munkatársat a szakszervezethez való csatlakozásra, vagy arra, hogy egyéb fontos tisztségeket, mint pl. a munkavédelmi megbízottit elvállalja. Ugyancsak jellemző az is, hogy a képzési felelősök gyakrabban kerülnek ki a kisebb szervezethez tartozó munkavállalói csoportokból, mint például a nők, vagy a fiatalok.

A nemzetközi szolidaritásban rejlő tartalékok

A termelés és a szolgáltatások egyre kiterjedtebb nemzetközi integrációja arra szorítja a szakszervezeteket, hogy **a nemzetközi szintén is szorosabbra vonják az együttműködést.** Ennek az elvnek az érvényesítésével sikerült például elérni, hogy a (Magyarországon is jelen levő) G4 értékszolgáltató multinacionális vállalat vezetésével megállapodás szülessen az alapvető munkaügyi előírások valamennyi európai leányvállalat esetében történő betartásáról.

A munkaerőpiac differenciálódása, a nemzetközi integráció, az atipikus foglalkoztatási formák elterjedése, a kiszervezések és a beszállítók számának növekedése egyre inkább új érdekvédelmi és szervezetfejlesztési stratégiák elsajátítására szorítja a szakszervezeteket szerte Európában.

A szakszervezetek lehetséges válasza ezekre a fejleményekre a nemzetközi összefogás erősítése, a közbeszerzési és beszállítói kapcsolatok ellenőrzésének előtérbe állítása, a civil szervezetekkel való összefogás erősítése.

Ugyanakkor a munkahelyi képzések terén elért jelentős eredmények, a szakszervezetek közreműködése a munkahelyi teljesítmények javításában, a munkahelyi konfliktus kezelésben megszerzett tapasztalatok, jártasság, kellő reményt nyújtanak arra, hogy a szakszervezetek sikerrel tudnak alkalmazkodni a munkahelyi környezet változásaihoz.

Források:

1. Eiro (2004) Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002
2. **DGB: The future of the Unions**, 2014

3. **Trade unions in the new economy**

Roy Rickhuss - 26 August 2014

4. Martin Krzywdzinski

Trade Unions in Poland: Between Stagnation and Innovation

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin, Germany, 2011

5. **What role for trade unions in future workplace relations?**

Chris F. Wright, Research Fellow, Faculty of

Economics, University of Cambridge, 2011

6. **Rethinking Union Structures, Rebuilding Union Capacity**

Trends and Challenges for Work in the 21st Century

AFL-CIO, 2014