

Összefoglaló a HVDSZ 2000 tisztség viselőivel folytatott konzultációról

Király András HVDSZ elnök, a Közép Magyarországi régió elnöke, 20 alapszervezet a régióban

- Pályaut: 1997 óta dolgozik az FKF Vállalatnál, itt volt kezdetben szakmunkástanuló, majd szakmunkás. 2000 óta szakszervezeti bizalmi, 2010-ben választották meg szakszervezeti titkárnak. 2013 óta régióvezető, 2014-ben lett a HVDSZ elnökségi tagja és elnöke.
- Az érdekvédelem nagy akadálya, hogy rossz a szakszervezet megítélése az önkormányzati, kormányzati munkaadók előtt, nehéz szót érteni, sőt egyáltalán szóba elegendni, azaz tárgyalási helyzetbe kerülni a munkáltatókkal. Pozitív kivétel a fővárosi Közszolgáltatói Fórum, amely hosszabb múltra tekint vissza és túlélte a politikai váltógazdálkodást is a fővárosi önkormányzatnál.
- Kedvező fejlemény viszont a szakszervezeti nyitás a fiatalabb korosztály felé és a kapcsolattfelvétel a civil szervezetekkel. A fiatalok bekerültek a régióvezetők közé és ők lehetnek a kommunikációs kapcsolat a politikai pártok, szervezetek felé is. El kell érni, hogy azokon a településeken, ahol a HVDSZ a közüzemi vállalatoknál jelen van, a polgármesterekhez bejussanak a régióvezető és a szakszervezeti titkár (ok).
- Az érdekképviselő tárgyalási pozíciójának megerősítése érdekében több adatra, információra van szükség a munkáltató és a munkavállalók helyzetéről, mind a munkáltatói adatszolgáltatás, mind a KSH adatok felhasználásával. A munkahelyi informáltság terén fontos, hogy a szakszervezet megkapja, az ÜT és az FB tagoktól az üzleti, gazdálkodási jellegű információkat. Erre akkor van jó esély, ha mind az ÜT, mind az FB tagjainak esetében a szakszervezet befolyásolni tudja a választásokat.
- Az FKF-nél a szakszervezet jó pozíciókat tudott elérni a munkáltatónál. Az üzleti tervben önálló költségvetési fejezetet képez a szakszervezet működési feltételeinek a biztosítása, beleértve a szakszervezeti képzés finanszírozását is. A szakszervezeti titkár minden vezetői értekezletre meghívást kap.

- Ágazati szinten javítani kell a szakszervezeti reakciók gyorsaságát a munkavállalókat érintő döntésekre, intézkedésekre, a testületi állásfoglalás szükségessége azonban lassítja a visszajelzések átfutási idejét. Ezzel együtt a testületi döntés nem kerülhető meg.
- Nagy az információ veszteség a munkahelyi, a régiós és az ágazati szint közötti kommunikációban. Ezen segíthetne az internet intenzívebb használata, de az internet hozzáférés a munkahelyi tisztségviselők szintjén még nem eléggé elterjedt, 20% körüli az előfordulási arány. Ez korlátozza az internetes kommunikáció szélesebb körű használatát. Nem kerülhető meg a levél, hitlevél, szórólapok formájában történő információ továbbítás. Igen kedvező viszont a Facebook használat a fiatalok körében. Náluk ez nagyon hatékony kommunikációs eszköz.
- Az ágazatban kiemelt feladat az egy cég egy szakszervezet elv érvényesítése. Így biztosítható ugyanis csak az erős, hatékony érdekvédelem. Erősítendő viszont a szakmai réteg érdekek jobb megjelenítése mind munkahelyi, mind ágazati szinten.
- A szakszervezeti képzés színvonalát és anyagi támogatását egyaránt javítani kell. Többféle vetületben is szükség van erre. El kell érni a nem szakszervezeti tagokat, ez különösen fontos a tagtoborzás érdekében. Be kellene jutni pl. a szakmunkás képzőkbe, vagy a gyakorlati képzés során a munkahelyekre kihelyezett szakmunkástanulókhoz. Az alapvető érdekvédelmi ismereteket (munkaügyi kapcsolatok képzés) minden bizalmihoz el kellene juttatni. Jobban kell építeni a nemzetközi kapcsolatokból nyerhető képzési ismeretekre. Az előadók közé meg kell hívni a szakszervezet iránt empátikus munkáltatók képviselőit is.

Szabó Istvánné, HVDSZ elnökségi tag

- A lehetséges munkáltatói partnerek: STRATOSZ, a Magyar Közszolgáltatók egyesülete, Köztisztasági Egyesülés.
- Az ágazat működési környezetét leginkább meghatározó kormányzati döntések a rezsicsökkentés és a Közüzemi Holding létrehozásával kapcsolatosak. Ha ez az utóbbi létrejön, akkor alapjaiban átrendezi az

érdekegyeztetés, a szociális párbeszéd rendszerét. A másik jelentős átalakítás a foglalkozási rehabilitáció intézményi és finanszírozási rendszerében történik. A tranzit foglalkoztatás bevezetése nagy bizonytalanságot jelent az érintettek számára. Félő, hogy az ide bekerülők a közmunkás státuszba fognak lecsúszni. Emellett a foglalkozási rehabilitációt végző cégeknél is megindult a centralizációs hullám.

- A munkahelyeken el kellene érni a munka melletti képzés rendszeressé tételét a munkáltató teljes költség térítése mellett.
- A nemzetközi kapcsolatokban nagy tartalékot jelent a határ menti együttműködés kiépítése. Ez azért is jó lehetőség, mert EU pályázati források is elérhetőek a határ menti kapcsolatok fejlesztésére.

Svajda József régió vezető, Dél-Magyarországi régió, 11 alapszervezet a régióban

- Pályaut: 1977-ben szerzett történelem, földrajz, művészettörténet diplomát. A pályát a SZOT megyei bizottságának kulturális osztályán kezdte. 1999-ben került a HVDSZ megyei képviselőjére és 2000-től lett HVDSZ régió vezető. Amikor a HVDSZ megyei képviselőjére került még 16 000 szakszervezeti tagja volt az ágazatnak a megyében. Mára 600 tag maradt a régióban.
- Az elfogadottsága nem annyira a nagy taglétszámnak, mint inkább a személyes kapcsolatrendszerének köszönhető. Ezek között kiemelt fontosságú a régió közismert polgármesteréhez, Szita Károlyhoz fűződő jó viszonya. E kapcsolatnak is köszönhető, hogy Kaposváron, akárcsak Budapesten sikerült létrehozni a Városi Érdekegyeztető Fórumot, amely azonban a fővárostól eltérően, nemcsak a közszolgálati dolgozók szakszervezetét foglalja magában, hanem valamennyit a városban működő szakszervezetet. Azt is sikerült elérnie, hogy tagja legyen a területi szakképzési tanácsnak, ahol aktívan nyilvánít véleményt.
- A régióban 11 alapszervezet található, ezek közül 7-nek sikerült kollektív szerződést kötnie a munkáltatóval. 5 alapszervezet működik magántulajdonú társaságban, a többi állami, vagy önkormányzati tulajdonú.

- Az ágazat és a régiók közötti információ áramlás megfelelő. Egyedül a Ligával folytatott egyeztetésekről várna több tájékoztatást.
- Nyelvtudásának és tanári képzettségének megfelelően a nemzetközi kapcsolatok terén és a képzésben a legkezdemenyesebb. A képzésben szorgalmazza a távoktatás alkalmazását, amelyhez olcsón elérhető, kész tananyagot fejlesztettek ki a munkaügyi kapcsolatok témában a kaposvári főiskolán. A nemzetközi kapcsolatok terén az olasz CGIL szakszervezetek vannak intenzív tapasztalatcserék, amelyekből sokat lehet tanulni. Az egyik legfigyelemreméltóbb gyakorlat az idősekkel, a nyugdíjas tagokkal való foglalkozás lehet a CGIL részéről.
- Az alapszervezetek közül sokan szorulnak segítségre a szakszervezeti tag-és tagdíj adminisztráció, a pénzkezelés terén. Ezen a vonalon sokkal több ismeretet, felkészítést kellene nyújtani a helyi tisztségviselőknek. A pénzgazdálkodás stabilitása és szabályossága érdekében az lenne a jó megoldás, ha a tagdíj 100%-át átutalnák az ágazathoz és onnan kapnák vissza a helyi szervezetet megillető részt.
- Az alapszervezetekkel való kapcsolattartásban az internet egyelőre kevésbé használható. Sok munkahelyen hiányzik az internetes elérhetőség, és odahaza is kevés helyen fordul elő. A titkárok sem tudnak számítógép kezelni, a rehabilitációs területen dolgozók pedig többnyire még el sem tudják olvasni az internetes információkat.
- A régió vezető tevékenységnek jelentős részét viszi el az álláskereső az elbocsátott dolgozóknak, a helyi érdekegyeztető tárgyalásokon való részvétel, a képzéseken történ előadás. A rendszeres régiós értekezletek a szakszervezet titkárokkal nagyon fontosak, különösen hasznos az ott bonyolódó tapasztalatcsere.

- A szervezetfejlesztésben növelné a területi munka decentralizációját, a szükséges források leosztásával. Ma az ágazati érdekvédelem túlzottan Budapest centrikus, nem érvényesül kellő súllyal a területi elv. Ezért sincsenek kellő számban területi alapszervezetek sem. A területi képviselőt egyébként bevált és feltétlenül fenn kellene tartani.

Busák Tamás HVDSZ elnökségi tag, megyei vezető, Szabolcs Szatmár megye, 6 alapszervezet a megyében

- Az Észak- Keleti régióban a legsúlyosabb érdekvédelmi konfliktus a közmunkások növekvő foglalkoztatásából adódik. Egyre jellemzőbb a közmunkások kiszorító hatása az egyszerűbb szakmunkát igénylő munkakörökben. A munkáltatóval szemben adminisztratív elvárás a növekvő közmunkás foglalkoztatás, ráadásul anyagilag is jóval kedvezőbb, az alacsonyabb bérszint miatt. Ugyanakkor a közmunkások képzést nem lapnak, mert az drága, gyakran még a munkabiztonsági betanítás is elmarad. Komolyabb ráfordítást pedig nem érdemes költeni a közmunkásokra, hiszen csak néhány hónapig maradnak egy-egy munkahelyen. A munkahelyen érdemi képzés (betanítás) nem folyik, mert a közmunkások munkavezetői maguk sem képzettek. A legszomorúbb következmény, hogy az apránként elküldött képzett dolgozók, akiktől azért szabadulnak meg, hogy helyet szorítsanak a közmunkásoknak, később maguk is közmunkásokként kerülnek vissza, persze jóval alacsonyabb bértért, mert másutt a térségben lehetetlen elhelyezkedni.
- A másik kritikus foglalkoztatott kör az ágazatban a megváltozott munkaképességűeké. Mind a piaci szektorban, mind az állami foglalkoztatóknál romlottak a finanszírozási feltételek. A versenyszférában a válság előtt kedvező felfutás mutatkozott, de ezt a válság megtörte. A mai feltételek már nem eléggé ösztönzik a versenyszféra cégeit a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására. Az állami szektorban a minősítési rendszer szigorítása és a költségvetési források folyamatos kivonása hozott kedvezőtlen változást. A visszaminősített és tranzit foglalkoztatásba

kényszerülő munkavállalók esélyei semmit nem javultak a piaci alapú foglalkoztatásra. Mivel a piacosítás az állami munkahelyekre is betört és már a tranzit időszakban is érvényesül, a következmény a bérek további csökkenése a mesterséges teljesítmény bérrendszerek bevezetésével, illetve a munkaképesség romlása, a fizikai leépülés a pihenőidők csökkentése miatt (lásd a munkaidőkeretben történő foglalkoztatás előtérbe kerülése).

- A szakszervezetnek is propagálni kellene az Audi példáját, ahol kifejezetten a meváztott munkaképességűek számára létrehozott munkahelyek vannak és ott az állam fizeti a csökkent munkaképességű dolgozókat.

Szabó Márta régió vezető, Észak Magyarországi régió, 12 alapszervezet a régióban

- A tisztségviselőket a szervezeti nyilvántartás és a pénzügyi adminisztráció alapjaira is fel kell készíteni. Ma nagyon alacsony a pénzügyi-szervezet is méretei kultúra a körükben.
- A régióban gondot okoz a tagdíjfizetési morál, rendszertelen és hiányos a tagdíjak befizetése az ágazathoz. Célszerű lenne bevezetni a tagdíjfizetés arányos hozzáférést a központi szolgáltatásokhoz és a következetesebb elszámoltatást a tagdíjakkal. A munkahelyi alapszervezetnek sem könnyű a dolga, mindenütt meg kell küzdeni az, ún. potyautas mentalitással. Leginkább ott, ahol nagy nehezen sikerül a kollektív szerződések megkötés. Ezeknél a cégeknél a nem tag munkavállalók arra hivatkoznak: minek lépjenek be a szakszervezetbe, ha úgylis kiterjed rájuk a kollektív szerződés hatálya. Ez a rövid látó szemlélet persze azzal már nem számol, hogy először is sokkal előnyösebb feltételeket lehetne kiharcolni a KSz-ben ott, ahol magasabb a szervezettség, másodsor, ha elfogy a tagság, maga a KSZ kötés esélye is eltűnhet.
- Az önkormányzatok és az általuk felügyelt munkáltatók többségénél ellenszenv tapasztalható a szakszervezetekkel, köztük a HVDSZ-szel szemben is. Türelem és kitartás kell az elzárkózás oldásához. Ebben néha a női megérzések is segítenek. A munkáltatói szövetségekkel jobb a viszony és

egyre erősödik a felismerés, hogy a munkavállalók és a munkáltatók is egy oldalon vannak, hasonló problémákkal szembesülnek.

- A közműholdingok felállítása, amennyiben folytatódik, elsősorban a szellemi foglalkozásúak munkahelyeit fogja veszélyeztetni.
- A HVDSZ szolgáltatások közül kifejezetten népszerű a biztosítás, és annak is a kárfelelősségi része. Ez például különösen népszerű az utazási irodai dolgozók körében.
- A 66 fős területi alapszervezet aktívan működik a régióban. A tagok többsége a nyugdíjasok, a gyes- gyed-en levők, a munkanélküliek, a kisvállalkozók dolgozói és maguk közül a kisvállalkozók közül kerül ki. A területi alapszervezet fő vonzereje a közösséghez tartozás, a közösségi programokon való részvétel: kirándulások, üdülési lehetőség, ifjúsági programok, kulturális programok szerepének a területi alapszervezet kínálatában, Ezek a programok különösen a munkanélküliek számára fontosak, nyújtanak támaszt a nehéz időkben. Az ő belépésüket csökkentett tagdíjjal is ösztönzik. A területi tagszervezet népszerűségét jelzi, hogy maguk a tagok a legaktívabb tagszervezők, ők hozzák be az ismerőseiket a szervezetbe.
- Megindult a civilekkel is a rendszeres együttműködés, Ennek kiemelkedő eseménye minden évben a civilek napja. amelyet szerény fogadással és tapasztalat cserével kapcsolnak össze. A civil kapcsolatok különösen gyümölcsözőek a tréségi turizmusban (Lovas Egyesület, Palóc út turista Egyesület) és a kulturális programok (Nyitott könyv Egyesület, Nyitok-ingyenes oktatási hálózat)). A civilek sokat segítenek a szakszervezet közéleti elfogadottságának erősítésében is. Különösen hathatós a támogatásuk a foglalkozási rehabilitáció területén. Az együttműködés főbb területei a programok egyeztetése, egymás kölcsönös meghívása, a programok nyitottá tétele egymás tagsága előtt. Az ilyen nyitott programok között különösen sikeresek a képzések, köztük a civilek által szervezett ingyenes képzések, mint például a nyelvi képzés, az informatikai képzés (pl. Facebook használat), az álláskeresési tréning.
- Az ágazati szolgáltatások közül különösen értékes a munkajogi, de szűk keresztmetszetet is jelent, mert sokszor csak jelentős késéssel érkezik meg a

segítség, vagy a válasz kérdésre, bejelentésre. A jogpont hálózat ugyan elérhető tagok számára, de azt nem munkajogászok működtetik, ezért a tagság szám, ára kevés kézzelfogható haszna van.

- Munkahelyi szinten nehézségekbe ütközik a tisztségviselők utánpótlása, különösen a szakmailag felkészültebb tagok körében. A tisztségviselői munka nem segíti a karrier építést. Nem hoz magával többlet képzési lehetőséget, nem javítja a megítélést a munkáltató szemében. A szakszervezeti mozgalmon belüli karrier lehetőség sem világos a tisztségviselő számára. Nincs tekintélye a szakszervezetnek, hogyan is lehetne, amikor 5-6 éve nem volt alapbéremelés a régióhoz tartozó vállaltoknál. Akadályozó tényező a munkaidő kedvezmény erőteljes megnyirbálása, gyakran még a negyedéves régiós értekezletre sem tudnak időt szakítani maguknak a munkából. Pedig ez a fő lehetőség arra, hogy információkhoz jussanak az ágazat helyzetéről és az érdekvédelem ágazati feladatairól.
- A tagtoborzás terén érdekes volt a lengyel Szolidaritás szakszervezet tapasztalatainak megismerése. Ők nemcsak a munkahelyen, hanem azon kívül is nagyon aktívak a tagszervezésben. Tudatosan kiválasztják a legjobb esélyekkel rendelkező tagszervezési helyszíneket és oda települnek ki mozgó toborzó technikával, személyzettel. Felkészülnek az üzem helyzetéből, az embereket helyben foglalkoztató problémákból és azokra igyekeznek válaszokat adni, illetve jelezni a szakszervezet lehetőségeit a probléma megoldásban. Nem az üzemen belül, hanem azon kívül, pl. az üzem előtti területen szólítják meg az embereket. Felkészült, erre specializált toborzó csapatok végzik a toborzási munkát.
- A nemzetközi tapasztalatszerzés terén több időt, figyelmet kellene szentelni a fejlettebb gazdaságú nyugat-európai régióknak. Most inkább a hagyományos balkáni kapcsolat mentén zajlanak a tapasztalatcserék, de ott kevesebbet lehet tanulni, mint Nyugat-Európától. A szakszervezeti találkozókra nagyobb szerepet kell adni a gyakorlatban is használható példáknak, többet szerepeljenek a valamilyen területen jártas, gyakorló tisztségviselők és kevesebb legyen a protokolláris látogatás.

Tóth Dezső régióvezető, Kelet Magyarországi régió, 14 alapszervezet a régióban

- A régióban 13 alapszervezet működik, a legnagyobb létszámú a Debreceni Hőszolgáltatónál. A taglétszám sajnálatosan folyamatosan csökken a sok tevékenység kiszervezés és a létszámleépítések miatt. Kiszervezésre került többek között a díjbeszedés, a szervizelés, a karbantartás, a jégpálya üzemeltetése.
- A munkahelyi szakszervezeteknél igen nehéz a vezetői utánpótlása a szakszervezetekre nehezedő vezetői nyomás, ellenséges fellépés miatt, amely ebben a régióban különösen erős. Még arra is volt példa, hogy egy érdekegyeztető tárgyalás során a városgazdálkodási vállalat vezetője tetteleg is bántalmazta. Régiós szinten formálisan jobb a helyzet, van párbeszéd, sőt megállapodás is a szakszervezettel folytatott párbeszédéről, de tartalmi ügyeket nem hajlandóak megvitatni.
- A munkaügyi felügyelettel a legjobb a munkakapcsolat, ők gyorsan reagálnak a szakszervezeti bejelentésekre és gyakran hoznak elmarasztaló határozatokat munkáltatóra nézve, de a büntetési tételek nagyon enyhék, egyáltalán nem elrettentő erejűek.
- A település üzemeltető vállalatoknál jellemzős a keresztfinanszírozás, amely az utóbb időben feleredősödött a pénzügyi szabályozás szigorítása miatt (lásd rezsicsökkentő pénzügyi szabályok).
- Problémát okoz továbbá az egyik szakszervezeti konföderáció agresszív terjeszkedése, amellyel zaklatják az alapszervezeteket.
- A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási feltételei is romlottak a költségvetési támogatás csökkenés miatt. Egyre jellemzőbb, hogy a megváltozott munkaképességűeket rotációs alapon foglalkoztatják, azaz néhány hónapos munka után elküldik őket, és másokat hívnak be dolgozni.
- A megváltozott munkaképességűek újraminősítése a valósággal nem számoló határozatokhoz vezetett. Az újra munkaképesnek minősített dolgozók túlnyomó többsége nem tud a versenyszáréban elhelyezkedni. A

közfoglalkoztatásban jellemzően nincs a megváltozott munkaképességűek által ellátható munkahely.

- A régióvezető feladatai közül az alábbiak a leggyakoribbak:
 - az alapszervezetek látogatása, a tisztségviselők támogatása
 - az alapszervezeti adminisztrációban való közreműködés, pl. a segélykérő lapok kitöltésével
 - az ágazat és az alapszervezet közötti kommunikál elősegítése, ami nagyon időigényes, gyakran még telefonon is nehezen elérhetőek a titkárok
 - a tagdíjfizetési fegyelem erősítése a tagdíjfizetés ellenőrzése,
 - a szakszervezeti szolgáltatások szervezése: segélyosztás, az önsegélyező pénztárhoz beadott kérelmek kitöltése
 - a jogsegély szolgálat működési feltételeinek biztosítása
 - az üdülési kérelmek kitöltésében továbbításában való segítségnyújtás
- A helyben működő ágazati szakszervezetekkel jó az együttműködés, függetlenül attól, hogy múlik, konföderációhoz tartoznak.

Sikerült megfelelő sajtókapcsolatot is kialakítani, amit segít az, hogy a helyi fő sajtótermék, a Hajdú-Bihar Megyei Napló független szellemiségűnek tűnik, nincs politikai befolyás alatt.
- Az ágazattól ritkán igényel szakmai, szakértői segítséget, ez alól a munkajog a kivétel. Az ágazati kapcsolattartásba gondot okoz a beküldött levelek lassú megválaszolása. Azt tapasztalja, hogy az elnökséget támogató titkárságon kevésbé járatosak az érdekvédelemben, inkább az adminisztrációban és a technikai segítségnyújtásban lehet rájuk számítani.
- A konföderációs útkeresés során fontos lenne, hogy ne a pénzügyi támogatás, hanem a program döntsön. Jelenleg nem ismert az ágazat érdekvédelmi programja. A Liga kapcsolat a régiós képviselőket is veszélybe sorolhatja, mert a Liga maga is rendelkezik régiós-megyei szervezőkkel.

- Jó lenne minél előbb rendezni a munkamegosztást az elnökségen belül. Ma nem világos, kinek mi az illetékessége, ki miért felelős, kit milyen ügyben lehet megkeresni. A megtekerésekre gyakran nem az elnökség tagjai reagálnak, hanem a titkárság, még olyankor is, amikor érdekvédelmi ügyben várnak választ. Nehéz a főkönyvelőt is elérni, pedig tagdíj nyilvántartási ügyben többször is szükség lenne a segítségére.
- Az ágazati információk lassan érkeznek meg, a testületi előterjesztése nem egy esetben az utolsó pillanatban, előfordul, jog a csak az értekezleten kapják meg elolvasásra.

Farkas Zsuzsa régió vezető, Dél-Magyarországi régió, 15 alapszervezet a régióban

- 13 alapszervezet van a régióban, a legtöbb Csongrád, egyében, Békésben mindössze egy alapszervezet működik.
- A tagszervezésben gyakran ismerősök is közreműködnek, volt már hogy szomszédsági alapon jelentkezett egy szervező, aki végül egy „profil idegen” szállítási cég dolgozót hozta be a szakszervezetbe. Egyre több közmunkás is jelentkezik, mert nagyon bizonytalanoknak érzik a helyzetüket.
- A régióban a szakszervezeti ágazatok között gyenge az együttműködés, még azonos konföderáción belül is, az eltérő konföderációkhoz tartozók között még inkább ritka a kooperáció. A látszik ugyanakkor, hogy amíg az MSZOSZ szervezetileg széteső állapotban van, ez jól látszik, az összeolvadás körüli huza-vonán is, addig a Liga szakszervezet sokkal összefogottabban működik. Igen visszatetsző azonban az a toborzási módszer, amikor a Liga oldalán a munkáltató fenyegetéssel, nyomás gyakorlással próbálja rávenni a szakszervezetet, hogy átlépjen egy másik konföderációba.
- Az egyetlen városi szintű érdekegyeztető testület Szegeden működik, Szegedi közszolgálati Fórum neve, A fórum évente kétszer ülésezik és azon az önkormányzati tulajdonú cégekben működő szakszervezetek és a munkáltatók találkoznak. Jellemzően a cégek mutatják be a gazdálkodásuk eredményeit és a terveiket. A szakszervezet hallgatóságként, kérdezőként van jelen, önálló véleményt ritkán fogalmaz meg.

- Széles körű a civil szervezetekkel történő kapcsolat építés, kiemelten a megváltozott munkaképességűeket tömörítő szervezetekkel és az adománygyűjtő- osztó civil szervezetekkel. Közös rendezvényeik vannak, együttműködési megállapodásokat kötöttek. Új kapcsolat épít ki az az egyik szociális gondozókat képző főiskola hallgatói Önkormányzatával.
- A kedvezményes szakszervezeti szolgáltatások között vannak helyben megszervezett többlet szolgáltatások: árengedményes nyelvtanfolyamok, gyógyfürdő belépők. Nem eléggé jól szervezett az MSZOSZ által működtetett helyi munkajogi szolgáltatás. A régióban 3 munkajogász működik szakszervezeti tanácsadóként MSZOSZ szerződés alapján. A jogászok azonban nem számolnak be arról, hogy hány szakszervezeti ügyfelet fogadtak, milyen ügyekben jelentkeztek és milyen módon adtak tanácsot, milyen kimenet várható a tanácsadásért felkeresett ügyben. A tanácsadási órákon keverednek a magán és a szakszervezeti ügyfelek. A régióvezető előtt nem ismert a tanácsadási szerződés tartalma, mit milyen feltételekkel vállal a munkajogász. A HVDSZ jogász értékes segítséget nyújt, de ő csak írásban vállal tanácsadást, a személyes kapcsolat ritkán valósul meg.
- A régióvezető munkájában a legnagyobb súlyt a munkáltatóakkal való kapcsolattartás jelent, amivel tehet, vesznek ezen a helyi szakszervezeti vezető válláról és átvállalják az ütközéssel járó kellemetlenségeket. Mindig a titkárral együtt döntenek el, hogy hol, ki tárgyaljon a munkáltatóval, mikor vállalja ezt fel a helyi tisztségviselő és mikor jobb, ha a régióvezető a tárgyal a szakszervezet részéről. Ugyancsak rendszeres az SZB titkárok összehívása, a velük való egyeztetés tapasztalatcsere. A távolságok és a közlekedési nehézségek miatt gyakori a telefonos kapcsolattartás és a konzultáció. Jelentős a régióvezetőre háruló adminisztrációs teher is: a biztosítási ügyintézés, a kérelmek kitöltése és Pestre küldése, a banki átutalások intézése, a szociális segélyek kiutalásával kapcsolatos ügyintézése. Követni kell és meg kell osztani a sajtóhíreket, ellenőrizni a tagnyilvántartást és összevetni azt a tagdíjbefizetésekkel, aktualizálva a honlapon vezetett tagnyilvántartást. Próbálja figyelni a pályázati forrásokat, sikerült már helyi pályázaton indulni és nyerni is forrást

- A titkárok esetébe most már általános az internet használat, ezért mindegyikkel lehet interneten kommunikálni. Létrehozták a régiós Facebook csoportot, sőt ma már minden munkahelyen is van HVDSZ facebook csoport. A létrehozó adja meg az engedélyt az új belépőknek a csatlakozásra.
- Nagy teret szentelnek az érdekvédelmi tapasztalatok kicserélésének és a követhető, példamutató gyakorlatok megismerésének, sőt elismerésére. Önkéntes alapon minden évben összeadnak a titkárok egy szerény összeget és ebből a legjobb titkárt jutalmazzák meg a titkárok szavazat alapján. A titkári értekezleteket havonta megtartják, ezen megbeszéli az aktuális ágazati információkat, a z egyes munkahelyeken lezajlott jelentősen érdekvédelmi eseményeket (bértárgyalás, KSZ kötés, felülvizsgálat, rendezvény lebonyolítása). Újabban egy panaszláda is kihelyezésre került, amelybe névtelenül is be lehet dobni a kritikát, vagy a javaslatokat.
- A HVDSZ ágazattól kapott fő segítség az irodabérlet-használat biztosítása, az ágazati információk továbbítása a felsőbb szintű érdekegyeztetésről. Jó lenne több szakmai támogatás a munkáltatóknál folytatott tárgyalásokon. Az ágazat azzal tudná a legtöbb segítséget nyújtani a régióvezetőnek és a helyi tisztségviselőknek, ha tekintélyt tudna kölcsönözni a munkáltatókkal, önkormányzati partnerekkel folytatott tárgyalásokhoz. A régió vezetői értekezletekből jó lenne több napos rendezvényeket is tartani, hogy maradjon idő a tapasztalatcsere, az ismerkedésre, a kötetlen beszélgetésekre. Szükség lenne több problémamegoldó tréningre, éles helyzetek lejátszására.
- Több segítség kellene a régiós rétegszervezetek működtetéséhez. A nyugdíjas szervezet szétesett, a fiataloké is nagy nehézségekkel küzd. A fiataloknak gyakran még az útiköltségre sem teli. hogy eljussanak az ingyenes rendezvényekre.
- Az ágazat ifjúsági tagozata viszonylag jól működik, vannak rendezvényeik, érdekesek a programok: esetjátékok, flash mob szervezés, toborzási játék jól sikerült.

Baranyi Tamás, Nyugat-Magyarországi régió vezető, 16 alapszervezet a régióban

- Pályaut: vállalati szakszervezeti titkárból lett régiós vezető 2012-ben. Mr szakszervezeti tisztségviselőként szerzett felsőfokú képezettséget személyügyi-gazdálkodási ismeretekből.
- A régióvezetői szerepkör legfőbb értéke az alapszervezetek szempontjából az, hogy jóval, nagyobb függetlenséggel képviselheti a munkavállalói érdekeket egy-egy munkahelyi tárgyalás során, mint az ott munkaviszonyban álló szakszervezeti tisztségviselő. A régióvezetőnek valamennyi munkahelyre belépésre feljogosító fényképes igazolványa van, mint szakszervezeti tisztségviselőnek, ezért igen gyorsan el tud jutni szükség esetén a tagokhoz és a tisztségviselőkhöz. Az Mt. teljes szövege, és egy munkajogi magyarázatokat tartalmazó útmutató állandóan a táskájában van, ha gyorsan kell egy adott ügyben eligazodnia.
- A régióban takarékosági okból a szakszervezeti rendezvényeket többnyire más, civil rendezvényekhez kötötték. A pénz elköltésénél viszont kiemelt szempont, hogy egységes arculata legyen a tisztségviselőknak, ha közös rendezvényeken jelennek meg, ezt szolgálja az egyenpoló, egyendzseki, a mellény rajtuk a HVDSZ emblémája,
- A régióban 16 alapszervezet működik, köztük területi alapszervezet is. Utóbbiában a versenyszférához tartozó kisvállalkozások munkavállalói (fuvarozók, textilszövők) és állami alkalmazottak (dajkák, óvónők, tanárok) és is vannak. is vannak. A legnagyobb létszámú alapszervezet a győri városüzemeltetési cégnél van, itt 35-40%-os a szervezettség. A középvezetők egy része s szakszervezeti tag. A legnagyobb pozitívum, ami az érdekvédelemről elmondható, hogy valamennyi vállalatnál sikerült kollektív szerződést kötni, illetve a KIZ-ek hatályát fenntartani. A szakszervezeti tagok tájékoztatásban kiemelkedő szerepe van a színes hírlevélnek, amely havonta jelenik, meg és amely minden munkahelyre eljut, a munkahelyi faliújságra is kifüggesztésre kerül. Valamennyi vállalatnál évente kétszer szakszervezet által összehívott munkásgyűlést tartanak, amelyre a vállalat vezetését is meghívják és szót is adnak nekik. A tagdíjfizetési fegyelem jó, mindenütt átítatják tagdíj 100%-át az ágazathoz, ami megkönnyíti a tagdíj elszámolást és az adminisztrációt.

- A vállaltoknál sikerült lebonyolítani a generáció váltást a tisztségviselők között. Sok fiatal jelent meg és váltotta az idősebb generációt. A régióvezető nagy gondot fordított a megfelelő utánpótlás kiválasztására és az érdekvédelmi képzésükre. Jellemző, hogy az új generáció szakmai alapképzettsége már magasabb, többen köztük felsőfokú alapképzettséggel rendelkeznek. Nagyon fontos szempont, hogy a szakszervezeti tisztségviselő a saját szakmájában is a legkiválóbbak közé tartozzon. Ugyancsak kiemelt cél a munkavédelmi képviselők megválasztása és felkészítése. Munkavédelmi képviselő minden cégnél működik, és rendszeres továbbképzésben részesül. A szakszervezet valamennyi fegyelmi eljárásnál jelen van, és nemcsak a szakszervezeti tagok esetében, hanem minden munkavállalónál, aki ezt igényli.
- A régiós titkári értekezleteket változó helyszíneken és megyei szinten tartják, hogy mindenki jó eséllyel részt tudjon venni rajtúl és ne legyen senki sem hátrányos helyzetben a Heszinek elérhetősége szempontjából.
- A foglalkozás egészségügyi ellátás is nagy figyelmet kap az érdekvédelemben. Mindenütt működik kihelyezett, a vállalati helyiségben lehelyezett, jól felszerelt orvosi rendelő, a magasan felkészült orvosi ellátással. Az ellátást ráadásul nemcsak a dolgozó, hanem a családtagjaik is igénybe vehetik. Szűrővizsgálatokat is végeznek, a laborvizsgálathoz helyben, a rendelőben veszik le a vért, amivel sok időt takarítanak meg a munkavállalóknak.
- A vállalati szervezetre jellemző az összevont, több üzletágot üzemeltető cégek jelenléte. Bár a régiós közüzemi vállalatok viszonylag jó pénzügyi helyzetben vannak és emiatt a dolgozói átlagkeresetek is az országos átlag felett találhatóak. Aggodalomra ad okot azonban, hogy egyre gyakoribb a városfejlesztési célok, programok cégekkel való finanszírozása oly módon, hogy hitelfelvételre kényszerítik ezeket a cégeket, majd a forrást település fejlesztési célokra fordítják. Ez – elsősorban a hitelfelvétellel járó pénzügyi költségek miatt- jelentősen megterheli a cégek gazdálkodását és a fejlesztésektől, köztük a bérfejlesztésektől von el forrásokat. A megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató vállalatoknál már nem ilyen jó a helyzet,

mint az önkormányzati település üzemeltetésben, mert itt már 5 éve nem volt báremelés

- A régióvezető fontos teljesítménye, hogy sikerült jó munkakapcsolatot kialakítani a kormányhivatal munkaügyi felügyeletével munkajogi és a munkavédelmi kérdésekben. Pártrendezvényre nem jár, de valamennyi parlamenti párttal tartja helyi szinten a kapcsolatot, a beszélő viszonyt.
- A szakszervezeti szolgáltatások között a legnépszerűbbek a következők: a betegség-baleset és felelősség biztosítás, a munkajogi tanácsadás, a kedvezményes üdülés, a kedvezménykártya (amelyet egy sor helyi érvényességű kedvezménnyel is bővítettek, éttermekre, a fürdőkre. A kedvezményes biztosítás vonzerejét és felhasználhatóságát elősegíti, hogy helyben van biztosítási ügyintézője a biztosítónak, aki minden esetben közreműködik a biztosítási események megítélésében és a biztosítási űrlapok kitöltésében. Különösen népszerű a szakszervezet állásközvetítésben, munkahely szerzésben való közreműködése, amely széleskörű kapcsolatrendszernek köszönhető. Az tapasztalat, hogy a munkát kereső állástalant hamarabb el tud helyezkedni, ah, a szakszervezet ajánlásával érkezik egy állásinterjúra, vagy felvételi elbeszélgetésre. Ez még a Munkaügyi Központban dolgozó ügyintézők magatartását is befolyásolja, hamarabb és másként ajánlanak ki valakit munkára, ha a szakszervezet is odaszól az érdekében. A munkaszerzés szükség esetén az ausztriai oldalra is kiterjed. Különösen nagy a kereslet az építőipari és gépipari szakmák iránt.
- A szakszervezeti képzésben igen jól hasznosítható a szomszédos Ausztriában működő ÖGB által magyar nyelven is elkészített oktatási anyagok, amelyek egyebek mellett összehasonlítják a magyar és az osztrák munkajogi, adójogi, társadalombiztosítási rendszer szabályozását. A rendszeres (éves) képzések főbb tematikai tartalma a rehabilitáció aktuális ügyei, a település üzemeltetés aktuális kérdései és a munkavédelem. A képzésekre a kormányhivatal szakembereit is rendszeresen meghívják, és ők el is fogadják a meghívást, előadásokkal vesznek részt. A munkavédelmi képviselők rendszeres kapcsolatban állnak a Munkavédelmi felügyelőség illetékeseivel.

- Az érdekvédelemben kiemelt figyelmet fordítanak a szakmai felkészültségének megkövetelésére (azaz a munkavállalók rendszeres képzésére, továbbképzésére), a biztonságos és egészséges munkafeltételekre, a megfelelő munkaruha és védőeszköz ellátásra. A közmunkásokat nem lehet a szakmai előképzettséget megkövetelő munkakörökben elhelyezni, szerepük a közterület gondozásban, parkfenntartásban fordul elő. Figyelnek arra is, hogy a közmunkásokat a tapasztalt állandó munkaviszonyban álló mellé helyezték ki, akik gondoskodnak a megfelelő munkavégzésről. A felvételeknél ritkán kerül be pályakezdő fiatal a település üzemeltetési cégekhez. Általában megkövetelik a szakmai gyakorlatot. Emiatt kevés a fiatal az ágazatban. A munka melletti képzést támogatják a munkáltatók. Jellemző a 2-3 hónapos képzés, a költséssel felét állja a munkáltató. A továbbképzések az eszközök cseréje, modernebb eszközök beszerzése esetén válik jellemzően szükségessé.
- Új kezdeményezés a régióban a városi (Győr) érdekegyeztetési fórum létrehozása, amelyen valamennyi a régióban működő ágazat képviselteti magát. A városi fórumon olyan témákkal kívánnak foglalkozni, mint a munkába járás, a helyi közlekedés feltételei, az egészségügyi ellátás, a gyermekintézmények működése (bölcsődék, óvodák), a közoktatás helyzete, a lakásellátottság. A budapesti közszolgáltatói Fórum meghonosítása a terv. Átadta a helyi polákmesternek a budapesti Főpolgármesterrel kötött megállapodás szövegét, hogy ennek a mintájára hozzák létre a győri fórumot is.
- Az ágazati feladatok között több figyelmet kellene fordítani az üdülők állagmegőrzésére, mert az állapotuk leromlott.
- A nemzetközi kapcsolatokban több figyelmet kellene szentelni a nyugati partnereknek (Ausztria, Németország), mert ma túlzottan a balkáni tapasztalatcsere dominál.
- Az ágazati szintű döntéseket érdemben meg kellene konzultálni a régióvezetőkkel is. A mostani TÁMOP pályázati forrás felhasználásának megtervezésénél ez nem történt meg, nem lehetett beszólni a felhasználás módjába.

Kiss Ernő, Közép Magyarországi régió, 7 alapszervezet a régióban

- Komárom, Fehér és Veszprém megye tartozik a régióhoz. A legtöbb tagszervezet Komárom-Esztergom megyében működik, a leggyengébb a Veszprém megyei jelenlét. 7 alapszervezetben 350 tagjuk van, ebből 230 Komárom – Esztergom megyében. A település üzemeltetési vállalatok egy részének a profilja nagyon széles, beletartozik a hulladékgyűjtés, a közútkezelés, a parkgondozás, a távhő szolgáltatás, sőt a fürdő üzemeltetés és a TV üzemeltetés is. A fogyasztók elszegényedése és a rezi csökkentés miatt egyes szolgáltatások díjbevétele rohamosan csökken, amit a tulajdonos önkormányzat keresztfinanszírozással pótol, konkrétan összevonja a korábban önálló vállalatokat és egy cégen belül csoportosítja át a bevételeket. Ennek viszont az a következménye, hogy a korábban jobb teljesítményű üzletágakban dolgozó kereseti viszonyai romlanak, ez leginkább a cafeteria keretek radikális csökkentésében nyilvánul meg. Van olyan vállalat, amely 450 000 Ft-ról a harmadára, 150 000 Ft-ra csökkentette le az éve cafeteria keretet.
- A munkahelyi érdekvédelemben érdemes kihasználni a középvezetők által beszerezhető információs segítséget és szakmai tanácsokat. Különösen a HR, munkaügy területén dolgozó munkatársak lehetnek a szakszervezet segítői információkkal és szakmai segítség nyújtással. Célszerű például a kollektív szerződés tárgyalása előtt egyeztetni a szakszervezeti igényeket, javaslatokat a szakemberekkel. A kapcsolat építés azonban gyakran csak közvetítőkön keresztül lehetséges, mert nyílt kommunikációt nem vállalják, félve a felső vezetés neheztelésétől.
- A munkavállalók tartanak a szakszervezeti tagság nyilvánosságra kerülésétől, sokan kiléptek, vagy kimaradtak. Ha azonban valamilyen érdeksérelem éri őt, vagy konfliktushelyzetbe kerülnek, a munkahelyen gyorsan visszajelentkeznek, hogy segítséget kaphassanak.
- Érdemes több figyelmet szentelni a szellemi foglalkozásúak érdekképviselésének. Eddig egyoldalúan a fizikai munkásokat összpontosított a tagszervezés és az érdekvédelem. Egyre inkább érzékelni azonban, hogy a szellemiekénél is nő az érdeksérelem, az állásvesztéstől való félelem.

- A kéményseprő piacon egyértelműen politikai kapcsolatok alapján osztották újra megrendeléseket. Az egyik monopolhelyzetű cégtől pályázati úton vették ezt az a piacot és adták át egy másiknak egész megyékre kiterjedően. Most a rezsicsökkentés persze az új kéményseprő céget is csődközei helyzetbe juttatta és emiatt elbocsátanak embereket.
- A régió vezető munkaidő beosztása nagyon sűrű, gyakran kell szelektálni a feladatok, látogatások között. Azokra helyekre jár gyakrabban, ahol több a tag és nagyobb a befizetett tagdíj.
- A szakszervezet elfogadottsága szempontjából nagy jelentősége van a nyilvánosságnak a média megjelenésnek. Erre minden lehetőséget kihasználnak, például jótékonykodással, ételgyűjtéssel és osztással. A nyilvánosság eszköze az online nyilvánosság is, különösen a Facebook oldal, amelyet a régióban is létrehozta. Jól felhasználható vélemény kérésre, véleménygyűjtésre is a Facebook.
- Fontos az önkormányzati testületi ülések nyomon követése, a melyeknek az ütemezése és a testületi ülések maguk is nyilvánosak. HA egy-egy település üzemeltetési cég tevékenységének áttekintése a téma, akkor a szakszervezetnek érdemes megjelennie az ülésen, adott esetben még hozzá is szólnia a témához. Az önkormányzati képviselőkkel azért is érdemes kapcsolatot tartani, mert közülük kerülnek ki a település üzemeltetési cégek felügyelő bizottsági tagjai, így sokat tudnak a vállaltok belső életéről, gazdasági helyzetéről.
- A titkári értekezletek fő funkciója a hírek, a tapasztalatok megosztása, a beszámoló a tevékenységről.
- Érdemes lenne kiépíteni a kapcsolatot a szakmunkaképző intézményekkel, hogy ott is bemutatkozhatson a szakszervezet a tanulóknak és felajánlja a segítségét a duális képzésen belül a gyakorlati képzés felügyeletével, a tanulók munkahelyi segítségével.
- A területi alapszervezet 70 fős, egy ilyen területi szervezet működik. A tagok jelentős része fiatal, őket például a sportprogramok, sportrendezvények vonzzák a szakszervezethez. Vannak azonban nyugdíjasok és

munkanélküliek is a tagok között. A nyugdíjasok nagyra értékelik a kedvezményes fürdőbelépőt, a fiatalok a családi napokat, vagy a kirándulásokat. Sok tag a családtagját is belépteti a szakszervezetbe a kedvezmények elérése érdekében: pl. kedvezményes biztosítás, önszegélyező pénztári juttatásból való részesedés. A családi tagdíj kedvezményes.

- Az MSZOSZ területi képviselője idős ember és nem elég aktív. Így aztán a szakszervezetek között sem túl élő a kapcsolat. Jó a munkajogi tanácsadás a régióban, ezt kedvelik és igénybe is veszik. A tisztségviselői képzésben érdemes lenni bevezetni a gyakorlati képzést oly módon, hogy a kezdő tisztségviselő maga is részt vesz egy-egy konfliktus kezelést, vagy kollektív megállapodást (bérmegállapodást, kollektív szerződéskötést) célzó tárgyaláson és ott élőben tapasztalja a szituációt, a tárgyalás technikát és a tárgyalási fogásokat.
- A bizalmi képzést aktívabban kellene csinálni, hogy ő maga is aktívabban részt vegyen a munkahely problémák rendezésében, vagy például a jogtalanak tűnő munkáltatói döntések jelzésében és az ellenük való fellépésben.
- Jelenleg a régióvezető idejéből sokat elvisz a programok-időpontok egyeztetése, a biztosítási ügyek intézése, a tagnyilvántartás adminisztrációjának segítése.

Pék Zsolt

- Visszaérő gond az információ áramlás az ágazati vezetés és az alapszervezetek között, fentről le és lentől fel egyaránt.
- Fontos lenne több időt és figyelmet fordítani a jó érdekvédelmi gyakorlatok megismerésére és megosztására. Oly módon is, hogy a tapasztaltabb és sikeres tisztségviselők, alapszervezeteik és régiós sz9ntűek maguk is bevonásra kerüljenek előadókként a képzésekbe. ha egyszer nincs elég forrás a szakértői háttér kiépítésére és rendszeres foglalkoztatására, akkor a képzéssel kellene pótolni a szakértőket. Minden tisztségviselőt fel kell vértetni az alapvető érdekvédelmi ismeretekkel. és segédeszközökkel (szakszervezeti kisokos, GYIK - azaz gyakori kérdések és válaszok anyag kidolgozása,

távoktatási anyagok kidolgozása). Jó példa a rehabilitációs területen elkészült képzési anyag a foglalkoztatási támogatásokról.

- A képzésben nagyobb szerepet kellene kapnia az ágazatra jellemző szakpolitikai ügyeknek. Ebben a munkáltatókkal közösen kellene a témákat feldolgozni és a munkáltatókat előadóként is meghívni. El kellene jutni odáig, hogy a szakszervezet akár jogszabályi szintű módosításokra dolgoz ki javaslatokat a munkáltatókkal együtt.
- A régiós értekezleteken alacsony megjelenési arány a titkárok munkaidő kedvezményének hiánya miatt. Ezt más kommunikációs eszközökkel kell áthidalni. Az internet az egyik, a mobil eszköz a másik lehetőség. Ugyancsak jó módszer lehet a rövid, könnyen kezelhető útmutatók, információs füzetek kiadása papíros alapon.
- A területi alapszervezetek bővítését nem minden régióban tekintik kiemelt feladatnak.
- A honlap karbantartása nem elég naprakész és nem elég tartalmas. Nem jelennek meg kellő számban rajta a helyi események, az aktualitások.
- Az ágazati párbeszéd bizottságok nem működnek aktívan. ezekben a szakszervezeti félnek kellene szorgalmazni a munkát, az érdekvédelmi témákat napirendre tűzve és megvitatva. Az új fejleményekre, lásd rezsicsökkentés, a kéményprési szolgáltatások átszervezése, a közüzemi holding koncepció megjelenése, a közüzemi cégek pénzügyi helyzetének ellehetetlenítése, a kereszt finanszírozás miatt átláthatatlanná váló gazdasági teljesítmények) nincs gyors, a nyilvánosság előtt is megjelenő szakszervezeti reakció. A közüzemi szolgáltatások szervezeti átalakítását úgy kellene lebonyolítani, hogy a vagyon (ingatlanok, állóeszközök) kerüljenek állami kézbe, ezen az üzemeltetés maradjon az önkormányzatok hatáskörében. Most az látszik, hogy az önkormányzati tulajdon és finanszírozás nem képes megőrizni a közüzemi vagyon értékét, az folyamatosan lepusztul. Az is helyes cél, hogy az alapszolgáltatások díja ne legyen nagyon eltérő az országon belül, és hogy működjön valamilyen költségvetési támogatás a hátrányos helyzetű települések közüzemi szolgáltatásának finanszírozására.

- A tagszervezésben nagyobb figyelmet érdemelnének olyan növekvő számú és részben a szürkegazdaságba tartozó csoportok, mint személyi szolgáltatásokat végzők (háztartási alkalmazottak, bébiszitterek, kényszervállalkozók), a közmunkások, a munkanélküliek, a kisvállalkozásokban dolgozó, vagy maguk a kisvállalkozók. Fel kellene mérni a szakszervezet mentes munkahelyeket és ezeknél akár egy-két ember beszerzésével, képzésével, rendszeres kapcsolattartással elindítani a tagszervezést. ha létszám elérte a kritikus tömeget, jelentősebb erővel is fel lehetne vonulni és gyűlésen, éttermi-„kocsmái” beszélgetéseken rásegíteni a tagszervezésre a legjobb ágazati tisztségviselők bevonásával. .
- A tagoknak az ágazati szintű érdekvédelemmel kapcsolatos igényéről és az elvégzendő feladatokról rendszeres felméréseket kellene végezni. Ugyancsak rendszeresen fel kellene mérni az egyes foglalkozási csoportokban és régiókban jellemző munkaügyi adatokat (béreket, juttatásokat). Létre kellene hozni egy rendszeresen karbantartott ágazati adatbázist a KSH adatokból és a munkáltatói adatszolgáltatásokból. Az utóbbiakra (a munkáltatói adatszolgáltatásra), egységes sémákat kellene kidolgozni és alkalmazni.

Demeter Dóra, titkársági munkatárs

- Az ágazati SZMSZ nem a jelenlegi vezető struktúrát tükrözi. Ott még egy elnök és egy alelnöki vezetés van leírva, jelenleg az elnök mellett 2 elnökségi tag működik. Az elnöki tagok közötti munkamegosztás még nem kialakult, jelenleg formálódik. Ami fix, az Szabó Istvánné reszortja, a gazdasági-pénzügyek felügyelete és a könyvelővel való kapcsolattartás. Az elnökségi tagok hetente egyszer találkoznak egymással Budapesten az aktuális ügyek megbeszélésre.
- A központi munkaszervezet munkatársainak nincs formálisan rögzített munkaköri leírása. A munkamegosztás a munkaszervezetben a szokásjog alapján alakul. Demeter Dóra foglalkozik többnyire a program szervezéssel, a levelezésekkel, a szervezeti ügyekkel, a vezetők időbeosztásának kezelésével és az üdültetéssel, beleértve az üdülők gondnokaival való kapcsolat tartást, valamint a pályázati adminisztrációval. Legszívesebben a rendezvény szervezések érdeklik, de a pályázat figyeléssel és adminisztrációval is

szívesen foglalkozik. Miklós Attila feladata a levelek iktatása, a tagdíj nyilvántartás kezelése, a honlap karbantartása, a beszerzések intézése, a kedvezmény kártyákban érintett szolgáltatókkal való kapcsolat tartás a (Vodafone, Signal Biztosító, Agip benzinkúthálózat, stb.).

- Az elnökségi tagok és a munkatársak közötti kommunikáció egyelőre nem kialakult, a munkatársak nem látják át még egy hétre előre sem a feladataikat. Célszerű lenne a heti elnökségi értekezletek után az elnöknek a munkatársakkal is megbeszélni az előre látható feladatokat és a felelősöket, határidőket.
- A régióvezetőkkel nincsen szervezett kapcsolata. Leginkább a tagozati munkán keresztül (au, ifjúsági tagozat vezetőségi tagja) keletkeznek közös teendők a régióvezetőkkel. Az alapszervezeti titkárokkal nehezebbe a kapcsolattartás, vannak, akik csak hosszú idő elteltével válaszolnak megkeresésekre, főleg az email-en, levélben történő megkeresések esetén.

Budapest, 2015.02.11.

Lajtai György