

Szakszervezetek és a kommunikáció

SZGTI

Konklúziók

Budapest, 2012/2013

1. A munkaügyi kapcsolatok, ill. a szociális párbeszéd hatékonysága jelentősen függ a benne résztvevő munkavállalói szervezetek nyomásgyakorló képességétől. Ezt a tagság nagysága, szervezettsége vagy az általuk egy-egy célra mozgósítható tömeg befolyásolja. Ezt a hatást erősítheti vagy gyengítheti a szervezetben vagy annak holdudvarában tevékenykedők szakértelme, a szakértői gárda tapasztalata, tudása, továbbá kapcsolati tőkéje, lobby tevékenysége. Általában kevés szó esik arról, hogy a munkavállalói szervezetek, szakszervezetek jó image-ének szerepe van mind a tagtoborzásban, mind a lobby tevékenység során. A jó image, a szervezetről alkotott külső kép milyensége az adott szervezet kommunikációs tevékenységének (is) eredménye. Megállapíthatjuk, hogy a jó és működőképes szakszervezeti kommunikáció többfunkciós. Egyrészt támogatja a szakszervezet belső egységét és működését. A megfelelő *belső* kommunikáció támogatja a tagok, a tagszervezetek egymás közötti és a vezetőséggel való akár mindennapi kapcsolatát, a vélemények oda-és visszacsatolását. Érdemes a közszférát és a versenyszférát külön-külön vizsgálni akkor, amikor a kommunikációs szükségletekről és lehetőségekről beszélünk. Nemcsak azért, mert a közszféra munkavállalóinak többsége, illetve döntő része az un. fehér galléros alkalmazott, hanem azért is, mert sokkal inkább ki van téve a politika kényének-kedvének, hiszen itt a munkáltató megegyezik a kormányzattal, önkormányzattal, ill. általánosan fogalmazva, a hatalmi szférával.

A megfelelő *külső* kommunikáció alapvető a már említett image alakításánál, és elősegíti a külső támogatók (leendő tagok) toborzását. A konklúzió az, hogy a szakszervezeteknek a jelenleginél sokkal komolyabban kell(ene) venniük mind a belső, mind a külső kommunikációt, a jelenleginél sokkal nagyobb anyagi és személyi feltétellel kellene biztosítaniuk a ennek mennyiségét és minőségét is. Kedvező irányba történt elmozdulás akkor, amikor az új technika (számítógép, internet) alkalmazása tömegesen jelent meg a szakszervezeteknél (is). A nyomtatott

hírhordozók ideje – úgy tűnik – egyre inkább lejár, a kommunikációnak ez a módja a legdrágább, jóval költségesebb, mint az elektronikus hírhordozók, hírlevelek, stb. gyártása és terjesztése. Bizonyos rétegeknél – ilyen rétegek pl. a szakszervezeti tagság jelentős részét kitevő kétéves dolgozók, a hagyományos iparágak képgallérosai – az elektronikus hírlevelek olvasása azonban még nem terjedt el olyan mértékben, hogy pótolhatná a nyomtatott sajtót, periodikus vagy alkalmi kiadványokat. Fontos tehát a nyomtatott sajtó fenntartása is, amennyire és ahol lehetséges.

Fontos, hogy maguk a szakszervezetek is komolyan vegyék saját, már rendelkezésre álló eszközeiket. Így pl. saját kommunikációs eszközeik, pl. honlapjuk komolyságát, tekintélyét erősítené az, ha közleményeiket először saját honlapjaik jelentetnék meg. Alapvető fontosságú az is, hogy a szakszervezetek megfelelően képzett kommunikációs szakembert alkalmazzanak, aki nemcsak a követelményekkel van tisztában, de ismeri a mai módszereket, eszközöket. A kommunikációs kiadásoknak kellő súllyal kell megjeleníteniük a szakszervezetek költségvetésében, az ezzel kapcsolatos kiadásokat nem szabad alul- vagy a maradékelv alapján tervezni, és másodlagosként kezelni. A különféle uniós projektek és a hazai operatív programok esetében az irányító hatóságok felismerték a kommunikáció és ezen belül is az adott projektről szóló külső kommunikáció fontosságát, s minden esetben kötelező is a disszeminációs terv készítése. Valójában a szakszervezetek esetében is ajánlatos lenne éves disszeminációs terveket (a korábbi sajtóterv) készíteni, rögzíteni, hogy mit akarunk elérni a kommunikáció és disszemináció segítségével, és ehhez milyen eszközöket óhajtunk rendelni, ill. milyen források (pénz – és humánerőforrás) áll a rendelkezésre. Fontos lenne az is, hogy ezt minden egyes szakszervezetnél megelőzze a már megvalósított kommunikációs tevékenység részletes feltérképezése, a hiányosságok és erősségek felmérése.

2. Kevésbé szokták elismerni és hangsúlyozni, valamennyire mindenképpen hatnak az EU tagországok mintái és az uniós követelmények. Nem hanyagolhatjuk, el vagy nem hagyhatjuk teljesen ki a hazai munkaügyi kapcsolatok nemzetközi keretrendszerének elemzését sem. Kétségtől, az uniós hatás jelentősebb lehetett volna, ha az EU-s, illetve az uniós szintű szociális partnerek által támogatott programok (szemináriumok, tréningek, közös projektek) nem sporadikusan, ill. véletlenszerűen szerveződnek és valósulnának meg. Nem feltétlenül kedvező az sem, hogy a

nemzetközi projektek esetében a hazai résztvevők nemegyszer alárendelt szerepet játszanak, a főpályázó (rendszerint valamelyik fejlett uniós tagállam vagy uniós nemzetközi ernyőszervezet) készen hozza az általa jónak tartott programot, pl. egy-egy uniós jó példa bemutatását, s nem veszi figyelembe a hazai (ez esetben magyarországi) sajátosságokat. Nagyon gyakran a projekt végrehajtása során felmerülő helyi sajátosságokra vonatkozó kutatásokat, felméréseket is saját (az érintett ország nyelvtudásával nem is bíró) szakértőikkel végeztetik el, amelyek így nem lesznek feltétlenül pontosak és mélyek. A közösségi szintű technikai segítségnyújtásnak tehát lehetne több eredménye is, nem utolsósorban a segítségnyújtók által jobban átgondolt stratégiával. Az „elmaradt haszon” egy további lényeges oka, ismétcsak a megvalósított eseményekről, projektekről szóló kommunikáció gyengesége, s nemcsak általában a hazai médiában, hanem specifikusan a szakszervezeti sajtóban, honlapokon is.

3. Magáról a kollektív szerződés mibenlétéről, kötésének szabályairól számos forrást találunk, az interneten és nyomtatott formában is, az egyes szakszervezeti központok gondozásában. Nem ennyire egyszerű, ha az egyes megkötött, érvényben lévő kollektív szerződéseket szeretnénk áttanulmányozni. Néhányat megtalálunk ugyan az interneten, de a legtöbbet nem, hiába vizsgáljuk akár a szakszervezeti konföderációk vagy az ágazati szakszervezetek honlapját.
4. *A szakszervezetek működésének egyik legfontosabb része a kollektív alku és annak eredménye a kollektív megállapodás. Számos cikkben találunk utalást a kollektív szerződéseket illetően, s ezeknek egyik fő gyűjtőhelye a www.szakszervezetek.hu portál. Ugyanakkor az (érvényben lévő) kollektív szerződések teljes szövege csak elvétve található meg, s szinte teljesen hiányoznak a versenyszférában kötöttek szövegei.*
5. *A hazai palettáról teljesen hiányzik egy olyan gyűjtőkiadvány, mint amelyet pl. az Európai Szakszervezeti Intézet gondoz, s ami 2010 januárjától – havi rendszerességgel – összegyűjti a kollektív alkuval és szerződésekkel kapcsolatos információkat. Ha nem is havi gyakorisággal, de féléves gyakorisággal minden bizonnyal hasznos lenne egy hasonló kiadvány elkészítése, amely összefoglalná a hazai ágazatokban és vállalatoknál a kollektív – és a béralku aktuális híreit. Az is kiderült, hogy a hazai kollektív szerződések mapping-je hiányzik, ezt nem helyettesíti az MKIR felé történő*

kötelező regisztráció. Megoldás lehetne az is, ha az MKIR folytatná azt a folyamatot, amit a 2006/2008 során az akkor létező kollektív szerződéseket illetően elkezdett.

6. A hazai munkaügyi kapcsolatok nem légüres térben léteznek, hanem sokféle tényező fejt ki – kisebb vagy nagyobb mértékben - hatását. Megállapításaink szerint a szakszervezetek sikerességének további elősegítője, hogy a megváltozott keretfeltételek között működő szakszervezetek – elveik és értékeik rögzítése mellett – újrafogalmazzák stratégiájukat, viszonyukat a társadalom többi szereplőjéhez, akár a pártokhoz, a politikai folyamatokhoz, a politikához, a többi szakszervezethez, a munkaadói szervezetekhez és nem utolsósorban a kormányhoz, s ezt megfelelőképpen kommunikálják is.