

„Ha nem szakszervezetben vagy egy munkahelyen, egyedül vagy. Nincs más.”

- A képzések fontossága a Vasas Szakszervezeti Szövetségben -

A Vasas Szakszervezet a kezdetek óta nagy hangsúlyt fektet a munkavállalók és a tagok képzésére. Sokan elszoktak attól, hogy a valamiért való kiállítás, a munkáltatóval való konfrontáció, tulajdonképpen „csak” az egyébként is garantált demokratikus jogok gyakorlását jelenti. A Vasas az évtizedek során meg tudta mutatni a munkavállalóknak, hogy az összefogással milyen eredményeket lehet elérni. A 2025-ös évben kiemelt szerepet kap az aktivitahálózat megerősítése. Rácz Ferencsel, a szakszervezeti szövetség oktatásért felelős szakértőjével beszélgettünk.

A kezdetektől cél a tudatosság növelése

A Vasas Szakszervezeti Szövetségnél az alapítástól kezdve nagyon fontos volt, hogy a munkahelyeken dolgozók képzésben, oktatásban részesüljenek. A képzés munkásegyletekben zajlott, ahol a dolgozóknak alapvetően a munkavégzéssel kapcsolatos gazdasági és politikai kérdésekben, valamint munkabiztonsági területen adták át a tudást, hogy növeljék a tudatosságukat. Ezek a képzések már a 19. század végén rendszeressé váltak, az oktatások középpontjában olyan, akkor aktuális témák álltak, mint az általános választójog, a háromszor nyolcórás munkarend bevezetése, vagy a gyermekmunka eltörlése, tehát egyaránt érintettek szociális és társadalmi kérdéseket. A Vasas Szakszervezeti Szövetség tagjainak rendszeres, szabadegyetemszerű előadásokat is tartottak minden olyan témában, amely a munkások sorsát érintette: például nyugdíj, szabadnapok, munkabér és bérharcok.

Másrészt kulturális, szórakoztató előadások is voltak többek között a Vasas matiné, illetve előadások, kórusok, táncház formájában, amelyek a munkaidőn kívüli szabadidőt is átfogták.

„Alakítsd a saját sorsod a munkahelyen is”

A Vasasnak ma is átgondolt és jól felépített felnőttképzési programja van, ezek belső és üzemi képzéseket jelentenek, amelyeknek az érdekvédelem a legfontosabb témája.

„A legfontosabb a tudatos munkavállalók képzése és oktatása. Olyanoké, akik a munkaszerződés megkötése után értik azt a jogi, gazdasági környezetet, amibe,

mint munkavállaló bekerültek. Tisztában vannak a munkahelyükön a jogaikkal, lehetőségeikkel és az érdekeikkel is” - mondja Rácz Ferenc. Ez lehet egy karrierút, egy magasabb bér kiharcolása, vagy épp saját szakmai tudásuk fejlesztése a munkahelyen, vagy csak egy jó közösségbe való bekerülés. „Nekünk a legfontosabb a Vasasnál, hogy bármi is a célod, legyél benne aktív és tudatos. Ne sodródj, ne legyél kiszolgáltatott helyzetben, hanem találd meg magad, alakítsd a saját sorsod a munkahelyen is.”

Ferenc szerint egy kapitalista piacgazdasági környezetben valódi érdekvédelemre, érdekképviseletre van szükség. A rendszerváltás előtt a szakszervezeteknek volt egy más társadalmi, szociális felelősségvállalása is – például üdültetések, szociális támogatások.

Mára ez markánsan kiegészült azzal, hogy a munkahelyen az ember, ha nem szakszervezetben van, akkor egyedül van. Nincs más. Amit ki kell harcolni, amiért küzdeni kell, amit meg kell alkudni, azt csak a szakszervezet tudja – mondja Rácz Ferenc.



A Vasas tisztségviselői szervezetfejlesztési és kampánytervezési tréningen vesznek részt 2018. március 23-án a Vasas székházban. Fotó: Vasasok

Generációk a munkahelyeken

A fiatalabb generáció egy része Ferenc tapasztalatai szerint talán már tudatosabb, érti és tudja, hogy miért fontos az érdekvédelem. Szerinte azonban magát a környezetet, amiben létrejönnek, működnek és hogy mi ennek a társadalmi súlya, már kevésbé értik.

A Vasas nem csak munkahelyen, hanem a társadalomban is szeretne jelen lenni. Iskolákban, civil szervezetekkel, egyetemekkel is kapcsolatban vannak, hogy minél szélesebb körben átadják, mit is jelent szakszervezetként jelen lenni és mit tudnak nyújtani a munkahelyeken a dolgozóknak. A Vasas Szakszervezeti Szövetség elsősorban a feldolgozóiparban van jelen, de teljesen más területekről is rendszeresen keresik őket.

„Minden nap érezzük, hogy az embereknek nagyon nagy szüksége lenne egy védelemre, segítségre minden olyan munkahelyen, ahol kiszolgáltatott helyzetben van, vagy kerül, vagy kerülhet.”

Ha nem akarja egyedül végigküzdeni ezt az utat, - amiben gyakorlatilag a mostani rendszerben sajnos már törvényi szinten is kódolva van, hogy vesztes és egy egyenlőtlen helyzetből kellene magát kilavíroznia – akkor össze kell fogni. Ferenc szerint ez független attól, hogy minek milyen diplomája, képzettsége, jó helyzete van a munkaerőpiacon, mert a covid is megmutatta, hogy ez összefogás nélkül semmit nem jelent. „Az ember egyszerűen rákényszerül arra, hogy összefogjon, segítséget kérjen, utánamenjen a dolgainak. Nyilván ezt a piacon is megteheti és fordulhat például ügyvédekhez is, de ennek ára van.

Képzési rendszer a Vasasnál

A munkahelyi alapszervezet (ezek létszáma a Vasas működési területén lévő cégeknél 12-15 főtől indul, de van több száz fős alapszervezetük is) működtetéséhez és munkahelyeken történő megszervezéséhez a Vasas szakmai képzést ad. Ez kiterjed a jogi kérdésekre, a bázisépítésre, a tagszervezéshez kapcsolódó munkára, később pedig a tudásátadásra: a munkakörrel kapcsolatos szakmai ismeretekre, valamint a munkáltatóval való együttműködésre. Emellett az alapszervezetet irányító titkárok és bizalmi kompetenciaképzésben is részesülnek. Áttekintik, hogyan kell tárgyalni a munkahelyi vezetőkkel, hogyan kommunikáljanak a tagokkal, hogyan építsenek szervezetet, valamint hogyan adják át az információt a kollégáknak és tagtársaiknak. A közösség szervezésével, építésével kapcsolatos tudás átadása is fontos szerepet kap.

„Ezeknek az ismereteknek az átadására az oktatási rendszerünkben is nagyobb hangsúlyt kellene fektetni” – mondja Rácz Ferenc.

A Vasas minden munkahelyen rendelkezik aktivistahálózattal is, amelyek létszáma néhánytól akár 50 főig is terjedhet. Az aktivisták részt vesznek a közvetlen kapcsolattartásban, akciók szervezésében, munkahelyi szórólapozásban, kérdőívezésben, és számukra ezekkel kapcsolatos képzéseket is biztosít a Vasas.



Képzés a Vasasnál. Fotó: Vasasok

Munkahelyekhez igazított tudás

A képzési tematika kialakításánál figyelembe veszik, hogy hol, mire van szükség. Van olyan munkahely, ahol az az elsődleges, hogy láthatóvá tegyék a szakszervezetet, hogy megismerjék a munkavállalók. Itt a képzés súlypontja a kommunikáció, a Vasas Szakszervezet megjelenítése, üzeneteik eljuttatása a célcsoporthoz. Van, ahol ez már megvolt, de még a 10 százalékos reprezentativitáshoz történő bővülés, a tagtoborzás a fontos.

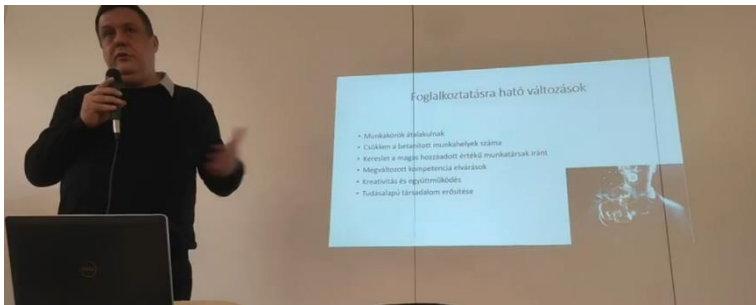
Ahol pedig már nagyon sokan vannak, és ismerik a szakszervezetet, ott bejöhettek közös rendezvények – előadások, szakmai fórumok - más cégek szakszervezeteivel. Kitekintve az üzemből, a gyárból segíthetnek akciókban más alapszervezeteket. „Amikor már felelősséget, szolidaritást vállalunk, másokért is vagyunk. Ebben is segítjük a nagyobb alapszervezeteinket. Vannak közös képzések is, amelyen 4-6 alapszervezet tagjai egymásnak adják át a tudásukat.

Fontos, hogy a tudásátadás nem egyirányú, hanem megosztják egymással az üzemi tapasztalatot.

A képzések munkaidőben történnek a munkaidő-kedvezmény kihasználásával, bár itt is nehezedett a szakszervezetek dolga: korábban tagonként járt egy óra munkaidőkedvezmény, most már csak két tagonként biztosítanak havi egy órát. Rácz Ferenc elmondta: abban is segítik a tagokat, hogy mikor kell jelezni a munkaadónak például a képzésre való kikérést, milyen formai dolgokra kell

figyelni ennek során. Ez azért fontos, mert számos termelő vállalatnál nagyon kifizített a munkaerő-gazdálkodás, és ha valaki kiesik, nehéz megszervezni a létszámot a termeléshez. Van, ahol évek óta bejártatott rendszerben, jól működik a munkaidőkeret képzésre való felhasználása, míg másutt a munkáltatóban is tudatosítani kell a képzések fontosságát.

Az üzemi tanács valamennyi munkavállaló érdekképviselőjét jelenti: itt általában szociális ügyekben, rendkívüli támogatásokkal kapcsolatban a munkáltatóval közösen döntenek, de határozhatnak a különböző munkahelyi jóléti szolgáltatásokról, például ivóvíz, italautomaták, komfortos munkába járás, vagy



tisztaság és megfelelő fűtés biztosítása. A segélyezésben ugyancsak részt vesznek az üzemi tanácsok, valamint olyan, a jövőre vonatkozó döntésekben képviselik a munkavállalókat, mint a

létszámbővítés, -tervezés, infrastrukturális beruházások, átépítések, felújítások. „Ezekben mi szakszervezeti tagként vagyunk jelen, de üzemi tanács képzéseket is tartunk.”

Magyarországon bátorság szakszervezetet működtetni

Rácz Ferenc azt mondja, sokszor az a visszajelzés, hogy Magyarországon bátorság szakszervezetet működtetni, mert konfrontálódni kell a munkáltatóval, és sokan nincsenek hozzászokva ehhez, ezért nem is merik felvállalni. Holott a „konfrontálódás” csak a jogos érdekek mentén való kiállást jelenti. A képzések célja, - és sokszor kapnak is ilyen visszajelzést - hogy a munkavállalók rádöbbenjenek, mi mindent van joguk megtenni a munkahelyükön.

„Hogy kitölthetek egy kérdőívet. Nem fognak érte bántani, nem lesz bajom. Csak a demokratikus jogaimat gyakorlom. Ma Magyarországon elszoktunk ettől. Azt kell újra tanítani, hogy mik azok a demokratikus jogok, amikért ki kell állni.”

Rácz Ferenc kiemelte: ez is az oktatásuk fontos része, hogy saját magukért, illetve másokért is ki merjenek állni az emberek és rájöjjenek, mi mindent tudnak elérni, ha összefognak.



A munkahely „veszélyes üzem”, ahol bármikor bármi megtörténhet. Itt nemcsak elbocsátásra kell gondolni, hanem akár arra, hogy „kaphatsz egy fegyelmit, érhet egy zaklatás, az ígélet ellenére nem neveznek ki, pedig megdolgoztál, nem kapod meg azt a karrierutat, amiről szó volt, nem megfelelően számolják el a túlórát” – mond néhány példát Rácz Ferenc. „Az igazi visszajelzés az, hogy segítenek nekem, és ha összefogunk, tudunk változtatni. A mi üzenetünk pedig az, hogy átérezzük a sorsod és segítünk, ha szükséged van rá.” Arra is kitért, hogy ezért nyilván tagdíjat kell fizetni, amely a szervezethez való tartozást, részben pedig bizonyos költségek fedezését biztosítja. Ezt ugyanakkor már értik a munkavállalók.

Tervek 2025-re

Rácz Ferenc elmondta: már a rövid távú jövőkép is az, hogy senki nem állhat bele évekre egyetlen munkakörbe, hanem változtatni kell, és az lesz sikeres munkavállaló, aki építi és tudatosan, folyamatosan képzzi magát. Fontos, hogy a dolgozó el is tudja adni a tudását, ki is tudjon állni érte, tudja, hogy mennyit ér ő a piacon.

„Sokszor sajnós nagyon alábecsülik magukat a kollégák” – mondja Ferenc, hozzátéve, hogy azért a fiatalok már jobban menedzselik magukat.

A Vasas Szakszervezeti Szövetség fontos célja 2025-ben az aktív tagok hálózatának megerősítése. Az aktivisták azok az aktív tagok, akik részt vesznek érdekvédelmi akciókban, kampányokban, toborzásban, akár kérdőíveznek, szórólapot osztanak, egészségügyi, családi napot, vagy kirándulást szerveznek. „Ezt tartjuk most nagyon fontosnak, hogy ezeket az aktív tagjainkat érjük el és képzést kapjanak. Az is fontos, hogy mi ugyanannyit tanulunk tőlük, mint amit átadunk nekik” – mondta Rácz Ferenc. Hozzátette: a Vasas képzései azért egyediek Magyarországon, mert képzési rendszerük a folyamatos visszajelzésekre

alapul. „Ez adja a képzéseink hitelességét, mert az emberek látják, hogy amit ők mondanak, problémaként jeleznek, arra reagálunk.”

Azt is elmondta: szélesebb témakörű képzéseiken – ilyen például a Vasas nyári egyetem – mindig adnak egy gazdasági, foglalkoztatáspolitikai kitekintést is.

Ezzel kapcsolatban 2025-re az a legfontosabb üzenetük, hogy a munkaerőpiacon mindenki pozícionálja magát a lehető legjobban, és legyen tisztában a saját értékeivel, tudásával arra az esetre, ha váltania kell.