TÉNYKÉP

OLAJIPARI SZAKSZERVEZET

AZ OLAJIPARI SZAKSZERVEZET LAPJA

XXIX. évfolyam 4. szám www.olajipariszakszervezet.hu • olajipariszakszervezet@mol.hu KÜLÖNSZÁM

Önmagadért – velünk!



A TARTALOMBÓL

Üzemi tanácsok, szakszervezetek? Tegyük helyre mi mit jelent! – *Rendhagyó különszámunkban a szakszervezet és az üzemi tanács lehetőségeiről, jogosultságairól, hasonlóságairól és különbségeiről írtunk.*

Eltelt egy év… – *Az Olajipari Szakszervezet Üzemi Tanácsba delegált tagjainak szubjektív beszámolója az elmúlt 1 évről.*

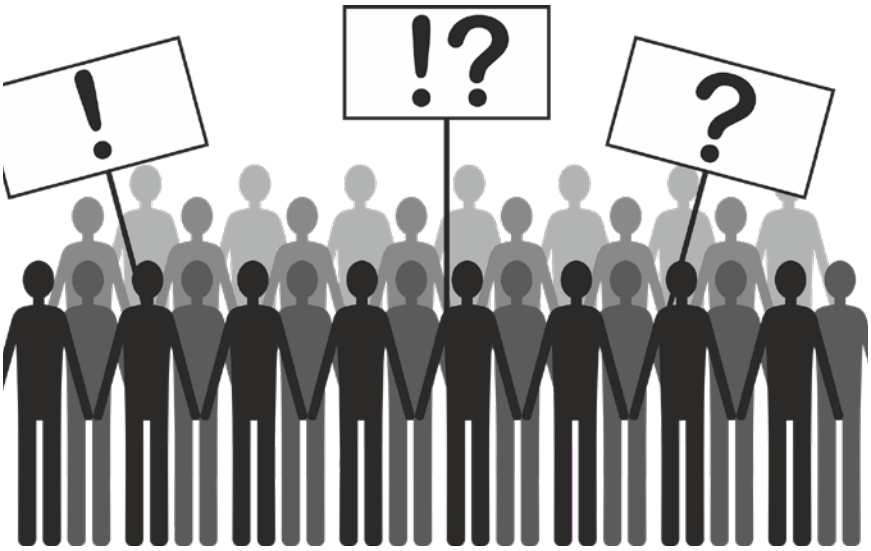
Üzemi tanácsok, szakszervezetek – tegyük helyre mi mit jelent!

Amikor munkatársakkal beszélgettünk, több esetben derült fény arra, hogy hiányosak vagy tévesek azok az információk, amit az üzemi tanácsról vagy éppen a szakszervezet feladatköréről tudnak. Bár a hazai jogrendben és az évek során Magyarországon kialakult gyakorlat szerint nincsenek éles határok a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között, mégis fontos elmondani, hogy két, *jogilag, szervezetileg, feladat- és hatáskörileg teljesen elkülönülő szervezetről beszélhetünk*.

Az üzemi tanácsok kialakulása **a szakszervezeti rendszer alapjainak kialakulása** után, a 19. század végére, 20. század elejére tehető. Klasszikus értelemben Németország volt a bölcsője az első üzemi tanácsoknak, célja, hogy **párbeszédre nyílt lehetőség** általuk a munkáltató és a munkavállaló között. Az üzemi tanács a munkavállalói részvétel formájaként működött és az volt a célja, hogy a munkavállalók a munkáltató bizonyos döntéseiben, működésében részt vegyenek.

Talán kifejező, ha az üzemi tanácsokra, mint részvételi, a szakszervezetekre pedig mint érdekvédelmi feladatokat ellátó szervezetként tekintünk, **közösen** hatékony képviseletet jelenthetnek a munkavállalók számára.

Bár jelen cikkel nem célunk tudományos szintű összehasonlítást tenni a szakszervezetek és az üzemi tanács között, azonban fontosnak tartjuk, hogy megismerjük a két képviseleti eszköz hasonlóságait és különbségeit. **A cikk létrejöttében köszönjük *szakszervezetünk jogásza, dr. Kéri Ádám* szakmai, szakértői segítségét és közreműködését!** A cikkben a konkrét jogszabályhelyeket – az olvashatóság érdekében – nem jelöltük, azonban írásunk alapja a Munka törvénykönyvének üzemi tanácsra, szakszervezetekre és kollektív szerződésre vonatkozó fejezetei, a civil szervezetekről szóló szabályozásokat és ezen jogányagok kommentárjai. Jelen cikkünk folytatásaként a következő számban a kollektív szerződéssel, annak fontosságával, értékével foglalkozunk.



Jogi értelemben

Hazánkban az évek során a társadalmi-politikai változásokkal együtt változott a munkavállalói érdekképviselet is. Tulajdonképpen 1992. év előtt Magyarországon üzemi tanács nem létezett. Az 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) indokolása csupán annyit mondott, hogy a jogalkotó „a munkavállalóknak a munkáltató vezetésében való részvételét biztosítja”. Ennek értelmében a munkavállalók a munkáltatóknál üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat választhatnak, akik a munkavállalókat megillető részvételi jogokat gyakorolhatják. A munkavállalók részvételi jogai, azaz az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezések alapvetően kompromisszum eredményeképpen kerültek az 1992-es Mt.-be. Mivel a régi Mt. a szakszervezetek reprezentativitását az üzemi tanácsi választáson elért eredményhez kötötte, így

a két intézmény meglehetősen összekeveredett. Ami pedig a szakszervezeteket illeti, a szocialista időszakban a szakszervezetek „felülről koordinált" szervezetek voltak, az állami irányítás volt jellemző működésükre. A rendszerváltást követően alakultak ki az első független szakszervezetek. A 2012. évi I. törvény (új Mt.) ezt követően a két intézményt élesen elválasztotta egymástól.

Fontos különbség a két szervezeti forma között, hogy míg a szakszervezetek, mint az egyesületek egy fajtája **önálló jogi személyiséggel** rendelkeznek, **hivatalosan nyilvántartásba vett szervezetek,** önállóan gazdálkodnak, saját belső igazgatási rendszerrel rendelkeznek, addig az üzemi tanácsok az adott munkáltató „belső" fórumai. Az üzemi tanácsokkal kapcsolatos szabályozást **a munkajogban** (elsősorban a Munka Törvénykönyvében), míg a szakszervezetekkel kapcsolatos szabályokat **a munkajogi szabályozás mellett az alkotmányjogban, polgári jogban** (többek között az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről szóló jogszabályokban) találhatjuk meg. Ebből is látható, hogy a szakszervezeti szerveződés egy **sokkal összetettebb, szélesebb körű lehetőség** a munkavállalók számára.

Az üzemi tanács a munkáltató és a munkavállalók együttműködésére, a munkáltató döntéseiben való részvételre – **participációs jogok gyakorlására** – hivatott szerv. Míg szakszervezetek esetében a munkavállalók olyan szervezetét értjük, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos **érdekeinek az előmozdítása és megvédése.**

Mindkét szervezet törvényben szabályozott keretek között alakul, azonban eltérő formában: az üzemi tanácsok a Munka Törvénykönyvében rögzített feltételek szerint alakítható fórumok, meghatározott munkavállalói létszám esetén hozható létre ilyen testület, taglétszámát is a jogszabály írja elő. Tagjai a munkavállalók közül kerülnek ki, megválasztásuk szabályait is a törvényben definiálták. A megválasztott tagok saját maguk közül választanak elnököt.

A szakszervezetek azonban **bíróságon jegyzett szervezetek** (a szakszervezeteket, mint civil szervezeteket az alapításkori székhely szerint illetékességgel bíró törvényszék vezeti), **megalapításuk alapvetően nem függ a munkáltatótól,** alapszabállyal rendelkeznek, taglétszámuk csak annyiban meghatározott, ami az alapításhoz minimálisan szükséges (legalább 10 fő, egyesületi forma esetén).

Míg az üzemi tanács működését a Munka törvénykönyve határozza meg, addig **a szakszervezetek működésükről a jogszabályi keretek között saját maguk döntenek** – meghatározzák a tagság feltételeit, megalkotják a céljaikat és a célok megvalósításához kapcsolódó tevékenységüket, kialakítják szervezeti struktúrájukat, **a tagjai megválasztják tisztségviselőiket.** Tekintettel a nemzetközi jogban is garantált szervezkedés szabadságára a szakszervezetek az egyesületeknél is szabadabban szervezhetik saját működésüket.

Jogalanyiságukat tekintve a két szervezet hazánkban nagyban különbözik: **a szakszervezetek önálló jogalanyok,** saját **jogi személyiséggel rendelkeznek:** ez lehetővé teszi számukra azt, hogy **önálló szerződéseket kössenek,** és talán az egyik legfontosabb lehetőségük az, hogy **perlehetőséggel is rendelkeznek.** Bár léteznek országok, ahol az üzemi tanácsok is jogi személyiséggel bírnak, hazánkban az üzemi tanácsok **csak munkavállalói részvételt biztosító szervként** működnek, azaz a jogszabályban rögzített megállapodásokon kívül szerződéskötési képessége, **perlehetősége nincs.** Míg a szakszervezet „perbe hívható", vagy pert tud indítani akár a munkáltató ellen is, addig **az üzemi tanácsnak ez a lehetősége ebben a formában nem áll rendelkezésre** – persze az üzemi tanács is kezdeményezhet jogi eljárásokat, azonban ezekben az eljárásokat **az üzemi tanács csak közvetetten vesz részt,** pl. hatóság felé tett jelzés esetén **a hatóság és a munkáltató lesz jogi értelemben kapcsolatban egymással.**

A jogi értelemben vett különbségek esetében szintén fontos tényező, hogy **milyen módon gyakorolnak az adott szervezet felett felügyeletet,** ennek a felügyeletnek mi a módja, mértéke.

Az üzemi tanács esetében működését **saját ügyrendje** állapítja meg. Az üzemi tanács feletti felügyeletet tulajdonképpen **a munkavállalók látják el:** az üzemi tanács tagjai **visszahívhatók** (igaz, ehhez a visszahíváshoz a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százalékának írásban nyilatkozni kell, majd a visszahívásról szavazó döntésen a munkavállalók több mint felének a részvételével és kétharmados akarategyezőséggel érhető el a testületi tag visszahívása…) Az üzemi tanács tagjai **egyenrangúak** – az elnököt is beleértve, tehát nem kezdeményezhetik egymás „felmentését" vagy visszahívását, csak a fentiek szerint. Mivel az üzemi tanács **önálló vagyonnal nem rendelkezik,** így tulajdonképpen tényleges közvetlen, az üzemi tanácsot érintő gazdasági döntései nincsenek, így **pénzeszközök feletti felelőssége is csak közvetett,** a munkáltató meghatározott vagyonával kapcsolatosan dönthet. Az üzemi tanács az Mt.-ben rögzített féléves beszámolási kötelezettséggel tartozik a munkavállalók irányába. Az üzemi tanács abban az esetben megszűnik, ha bíróság az üzemi tanács választásának érvénytelenségét kimondja.

A **szakszervezetek** esetében ennél lényegesen komolyabbak

a felelősségi, felügyeleti körök. Az alapszabály tartalmazza a vezető tisztségviselők **visszahívási lehetőségét, módját** – szakszervezet esetében sokkal egyszerűbb egy tisztségviselőt visszahívni, ez erősebb kontrollt jelent a szervezet működésében. Azonban a felügyeleti lehetőségek itt még nem érnek véget, hiszen a szakszervezetek esetében **az ügyészség gyakorol törvényességi felügyeletet,** kezdeményezhet a működéssel kapcsolatosan eljárásokat a bíróságon. Mivel a szakszervezetek vagyonnal rendelkező, önállóan gazdálkodó szervezetek, így a **Nemzeti Adó- és Vámhivatal** is felügyeleti szervének tekinthető. A civil szervezetekkel kapcsolatos jogszabályok alapján pedig az **Állami Számvevőszék** is jogosult pénzügyi-gazdasági vizsgálatot lefolytatni a szakszervezettel szemben. Mivel a gazdaság szereplői, így tulajdonképpen az összes hatósággal kapcsolatba kerül: például a Központi Statisztikai Hivatal felé adatszolgáltatásra kötelezett, és kapcsolatban áll a helyi önkormányzati adóhatósággal is. Egy szakszervezet csődeljárást is lefolytathat, végelszámolható és ha gazdálkodása úgy alakul, a felszámolási eljárás is elindítható ellene, ezek a „lehetőségek" az üzemi tanács esetében nem **állnak fenn.** Szintén fontos megjegyezni, hogy a szakszervezeti tisztségviselők felelősségi köre is merőben más, mint az üzemi tanács tagjaié, hiszen a szakszervezet vezető tisztségviselői **„jogi értelemben" is vezető tisztségviselők, a rájuk irányadó felelősségi köröknek megfelelően.**

A fentiek alapján belátható, hogy az üzemi tanács jogi értelemben **jelentősen korlátozottabb** szervezeti forma, mint a szakszervezet.

Gazdasági értelemben

Mivel a szakszervezetek önálló jogi személyiséggel rendelkeznek, **önállóan gazdálkodhatnak.** Míg az üzemi tanács nem rendelkezik **adószámmal**, a szakszervezetek **az adóhatóság által is nyilvántartott szervezeteket,** ezáltal gazdasági tevékenységet, sőt akár (a civilekre vonatkozó korlátozások mellett) **vállalkozási tevékenységet** is végezhetnek. Az üzemi tanácsnak ilyen lehetősége nincs, kizárólag **a rá bízott pénzeszközök felett tud dönteni,** melynek mértéke szintén jogszabályban rögzített. Gyakorlatilag az üzemi tanács a **„munkáltató pénzét költi"** – amely az üzemi tanács részére van, alapvetően törvényben előírtak szerint felcímkézve, míg a szakszervezetek **saját vagyonukkal gazdálkodnak**.

A szakszervezeti bevételek egyik jelentős hányadát alapvetően **a munkavállalói tagdíjfizetések biztosítják** – az üzemi tanács esetében nincs tagdíj, ilyen közvetlen formában nem járulnak hozzá sem a munkavállalók sem pedig az üzemi tanács tagja a működésük fedezetéhez.

Jogosítványok

Fontos eltérés mutatkozik az üzemi tanács és a szakszervezet jogosítványait tekintve. Az üzemi tanács alapvetően három pillér mentén működik: a tájékoztatás, a véleményezés és az együttdöntés lehetősége áll fenn a munkáltató **meghatározott kérdésköreivel** szemben. Emellett az üzemi tanácsnak lehetősége van **üzemi megállapodás** megkötésére. A szakszervezetek esetében a kollektív tárgyalási jog és a társadalmi párbeszédben való részvétel lehetősége mellett az egyik legerősebb lehetőségük a sztrájkjog. Emellett a szakszervezet **kollektív szerződés** megkötésére is jogosultságot szerezhet a törvényben rögzített feltételek fennállása esetén. Fontos megemlíteni, hogy az üzemi tanács jogosítványait a Munka törvénykönyve szabályozza, konkrétan leírva, hogy milyen kérdéskörben milyen szerepe van az üzemi tanácsnak. A szakszervezetek esetében a kollektív tárgyalás lehetősége tulajdonképpen **bármilyen kérdésben** nyitott, amely a munkavállalók jólétét mozdíthatja elő.

ÜZEMI TANÁCS

A tájékoztatáshoz való jog

Az üzemi tanács az ok megjelölésével **bármikor jogosult tájékoztatást kérni a munkáltatótól,** ezenfelül külön kérés nélkül a **munkáltató félévente köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot** a munkáltató gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről, valamint a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

A jogszabály meghatározza a tájékoztatás minimum tartalmát is, ezzel biztosítva, hogy a munkáltató a tájékoztatási kötelezettségét ne tudhassa le egy formális tájékoztatással, hanem olyan információkat bocsásson az üzemi tanács rendelkezésére, amellyel a döntésekben érdemben részt tud venni. **Azonban a törvény szerinti tájékoztatással a munkaadó tájékoztatási kötelezettségét teljesíti, a tájékoztatáshoz való jog érvényesítésekor még a véleményét sem szükséges megvárni a munkáltatónak a döntés meghozásához.**

Véleményezéshez való jog

A munkáltató köteles az üzemi tanács véleményét kérni a munkavállalók **nagyobb csoportját érintő intézkedései előtt** a személyügyi, képzési, szabadságolási tervekről, a teljesítménykövetelményekkel, munkaszervezési módszerekkel, belső szabályzatokkal kapcsolatban.

A Munka Törvénykönyve hosszasan felsorolja mely esetekben szükséges az üzemi tanács előzetes véleményét kikérnie a munkáltatónak, **joghatást azonban nem fűz hozzá.** Ennek értelmében a munkáltató **nem köteles az üzemi tanács véleménye szerint dönteni,** intézkedése jogszerű volt, hogyha az előírtak szerint kérte az üzemi tanács véleményét.

Együttdöntési jog

Tulajdonképpen az együttdöntési jog az egyetlen olyan jogosítványa az üzemi tanácsnak, amellyel érdemben tudja befolyásolni a munkáltatói döntéseket. A jogszabály alapján a munkáltató és az üzemi tanács **közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök** felhasználásáról. Ilyen például a munkáltatói segélyezési alap, vagy a munkahelyi rendezvények támogatásával összefüggő elkülönült pénzalap is. Az üzemi tanács együttdöntési joga akkor is fennáll, ha a pénzeszköz jóléti jellegét a munkáltató egyoldalú döntése szüntette meg.

Emellett az üzemi tanács **üzemi megállapodás** megkötésére jogosult. Erre azonban csak abban az esetben van lehetőség, ha a munkáltató nem rendelkezik kollektív szerződéssel.

SZAKSZERVEZET

Kollektív tárgyalásokhoz való jog

A **reprezentatív szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult** az adott munkaadónál. A szakszervezet reprezentatív, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának tíz százalékát. A kollektív tárgyalások során a szakszervezet a munkavállalók érdekében tárgyal a munkáltatóval **a bérek, a munkaidő, a munkakörülmények és egyéb munkajogi kérdések** tekintetében. A tárgyalások eredményét, a kölcsönösen kialkudott feltételeket kollektív szerződésben rögzítik. A kollektív szerződés tartalma a szerződést aláíró felek számára kötelező érvényű és valamennyi, azaz a nem szakszervezeti tag munkavállalókra is kiterjed.



Sztrájkjog

A szakszervezetek jogosultak **sztrájkot szervezni,** ha úgy ítélik meg, hogy már más eszköz nem maradt számukra a munkavállalói érdekek érvényesítéséhez. A sztrájk törvényes és etikai kereteit is lefektetik a szakszervezetek. A sikertelen tárgyalásokat követően a szakszervezet bejelentheti sztrájkbizottság megalapítását, előkészíti a munkabeszüntetés folyamatát, megszervezi a sztrájkba kapcsolódó munkavállalói részvételt, felügyeli és lebonyolítja a munkabeszüntetést. **Az üzemi tanács számára ugyanakkor a sztrájkban való részvétel tilos.**

Társadalmi párbeszéd

A szakszervezetnek lehetősége van **társadalmi párbeszédben való részvételre** is, melyet akár közvetlenül vagy – szakszervezeti csoportosuláshoz való csatlakozással – közvetetten is meg tud valósítani. A társadalmi párbeszéd során **az állammal vagy ágazati szereplőkkel** zajlik egyeztetés, nem vállalati szintű kérdésekben születnek megállapodások, hangzanak el javaslatok. Ilyen társadalmi párbeszédek során van lehetősége és beleszólása a szakszervezeteknek **politikai döntésekbe** (pl. a minimálbér vagy akár a nyugdíjrendszer kialakítása) is.

Emellett a szakszervezetek a nemzetközi érdekegyeztetés rendszerében is jelen vannak, így részt vesznek a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) működésében és azon keresztül a **nemzetközi munkajogi normák elfogadásában.** Az ILO, mint a legfontosabb nemzetközi fórum, az ENSZ szakosított munkajogi szerve, mely az 1919-es alapítása óta **több száz kötelező normát,** illetve iránymutatásul szolgáló **ajánlást** fogadott el.

Döntésekben való részvétel

A szakszervezetek az üzemi tanácstól eltérően **közvetlenül nem vesznek részt a döntési folyamatokban** – azonban számos esetben az üzemi tanácsokhoz hasonló **véleményezési vagy tájékoztatási jogosultsággal** rendelkeznek. A szakszervezetek egyik fő célja **az előre szabályozásokban való részvétel,** és ezen meghozott szabályok betartásának **ellenőrzése, a döntések „kívülről" történő befolyásolása.** Ennek érdekében a szakszervezetek szerepe a döntésekben sokkal inkább **konfrontatív**, bár a szakszervezetek együttműködésre törekednek, azonban a munkáltatóval **alapvetően szembenálló feleknek tekinthetők.**

*

Ha a szervezeti formák jogosítványait vizsgáljuk, könnyen belátható, hogy a szakszervezetek esetében **lényegesen több lehetőség** áll rendelkezésre, mint egy üzemi tanács esetén. Az üzemi tanácsok lehetőségeit csak még tovább korlátozza az, hogy az üzemi tanácsok számára a nyomásgyakorlás lehetősége lényegesen kisebb a szakszervezetek érdekérvényesítő képességéhez képest. **Bár az üzemi tanács üzemi megállapodás kötésére jogosult, azonban a reprezentatív szakszervezet által köthető kollektív szerződésekben szabályozható kérdések talán „összehasonlíthatatlanul" markánsabban szabályozhatják a munkavállalók jogait és lehetőségeit.**

Kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás?

Jogszabály szerint amennyiben egy munkáltatónál nincs lehetőség (nem rendelkezik reprezentatív szakszervezettel) kollektív szerződés megkötésére, akkor annak érdekében, hogy a munkavállalók számára legyen valamiféle érdekképviseleti lehetőség, **üzemi megállapodást** köthet az üzemi tanács és a munkáltató. Az üzemi megállapodás **nem egyenértékű** a kollektív szerződéssel, bár jogi értelemben „helyettesíti" a kollektív szerződést, tartalmában – könnyen belátható –, hogy a kollektív szerződésben elérhető munkavállalói jogosítványok tekintetében **lényegesen korlátozottabbak.** Már a jogalkotó is



érezteti ezt a különbséget azzal, hogy a Munka törvénykönyvében a kollektív szerződést **önálló fejezetben** szabályozza.

Az üzemi megállapodást minden esetben **határozott időre** kötik, az legfeljebb az üzemi tanács tagjainak mandátumáig lehet érvényben. A kollektív szerződés **határozatlan időre is megkötheti,** ezzel biztosítva annak hosszútávú érvényesíthetőségét. A kollektív szerződés keretei lehetőséget biztosítanak a szerződést kötő feleknek arra, hogy az Mt. rendelkezéseitől **akár a munkavállalók, akár a munkáltatók javára** eltérjenek a felek. Az üzemi megállapodás **ezt a kétoldalúságot nem biztosítja.** Az üzemi megállapodást bármelyik fél **3 hónapos felmondási idővel** mondhatja fel, a kollektív szerződés felmondhatóságánál **a megkötéstől számított 6 hónapig** a felmondás lehetősége nincs biztosítva a feleknek.

Persze, fontos megemlíteni a szerződések felmondásánál azokat a jogosultságokat is, amellyel a felek védhetik a megállapodást. Az üzemi megállapodás felmondása egy olyan munkáltatói döntés, amelyet az üzemi tanács a nyomásgyakorló jogosultságok hiánya miatt tulajdonképpen **csak tudomásul tud venni.** A kollektív szerződést a szakszervezetek **demonstrációs és sztrájkjoga lényesen erősebben tudja védeni,** mint az üzemi megállapodást. Fontos különbség a két megállapodás között, hogy **az üzemi megállapodásban (még ha az kollektív szerződés hatályú üzemi megállapodás is) a munka díjazásával kapcsolatos kérdések nem rendezhetők!**

Be kell látni, hogy az üzemi megállapodás és a kollektív szerződést nem lehet párhuzamba állítani egymással. Gondoljunk csak bele, hogy egy kollektív szerződés megkötése milyen erőfeszítéseket kíván: sokszor a **demonstrációs vagy sztrájkjog érvényesítésével,** több hónapos tárgyalásokkal, esetenként ágazati szövetségek bevonásával, **kölcsönös kompromisszumokkal** tudják a felek a munkavállalói és munkaadói jogosultságok rögzíteni kollektív szerződésben. Vajon egy olyan üzemi megállapodásban, amelynek létrejöttéhez **nem állnak rendelkezésre ezek az érdekérvényesítési lehetőségek,** mennyire „erős" megállapodás születhet?

A kollektív szerződés **automatikusan érvényét veszíti,** ha a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet ezt a képességét elveszíti. Röviden: abban a pillanatban, ahogy **a szakszervezet reprezentativitását elveszíti, a kollektív szerződésben rögzített valamennyi kedvezmény, juttatás érvényét veszíti.** Ezért is különösen fontos a szakszervezeti támogatottság fenntartása, hiszen **több éves, évtizedes kiharcolt jogok válhatnak sem-**

mivé! A két szerződés közötti különbséget az is érzékelteti, hogy a jogalkotó az üzemi megállapodás megszűnését nem a kollektív szerződés **létrejöttéhez** köti, hanem már akkor megszűnik az üzemi megállapodás – **ezzel teret adva a szakszervezeti érdekérvényesítésnek** – amikor egy szakszervezet **jelzi a munkáltató részére, hogy megszerezte a reprezentativitását,** ezzel kollektív szerződés megkötésére vált jogosulttá.

*

A kollektív szerződés a szakszervezeti munka egyik (de nem egyetlen!) súlyponti kérdése. Ezért a közeljövőben egy külön cikkben fogunk teret adni a kollektív szerződés szerepének, fontosságának, értékének kihangsúlyozására.

„Védett munkavállalók”

Szintén eltérés mutatkozik az üzemi tanács és a szakszervezetek között abban, hogy mely testületi tagok esetében biztosít a jogszabály „védettséget”. Az ilyen munkavállalók számára a testület egyetértése szükséges ahhoz, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát felmondással megszüntesse vagy a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztassa. Ez a „védelem” a tisztség betöltését követő 6 hónapig is megilleti a munkavállalót.

Az **üzemi tanács esetében** kizárólag az üzemi tanács tagjai által megválasztott **elnököt** illetik meg ezek a jogosultságok, míg a **szakszervezetek esetében** a törvényben rögzített munkavállalói létszám alapján **1-5 főt jelölhet meg tisztségviselői közül,** amellett, hogy a szakszervezet legfőbb döntéshozó szerve **további 1 főt nevezhet meg,** aki számára biztosítani kell a fentieket.

Képviseletek – ki választ és ki választható?

Az üzemi tanácsok és szakszervezetek kérdéskörénél fontos megemlíteni azt, hogy ki választja meg és kik jelölhetők tisztségviselőknek az adott szervezetben. Az üzemi tanács esetében **a tagjait a munkavállalók,** az elnököt a megválasztott tagok saját maguk közül választják meg. Az üzemi tanács esetében tulajdonképpen konkrétan meghatározott az a bázis, **aki szavazhat és aki jelölt lehet.** A szakszervezeti tagság ennél lényegesen összetettebb, hiszen **a szakszervezeti tagság feltételeit a szakszervezet maga határozza meg.** A szakszervezethez a legfőbb döntéshozó szerv által támasztott feltételeknek megfelelő személy csatlakozhat (akár úgy is rendelkezhet, hogy bárki, aki a célokkal egyetért, tag lehet). A szakszervezet tagjai közvetlenül vagy küldötteik útján választják meg a szakszervezet vezető tisztségviselőit, a jogszabály szerint azonban vezető tisztségviselő **nem csak tag lehet,** így szakszervezetet akár nem munkavállaló is vezetheti.

Célok és prioritások

A szakszervezetek és az üzemi tanácsok céljai bár hasonló prioritások mentén, de nem együtt mozognak. Az üzemi tanácsok a munkavállalókat megillető **részvételi jogokat** gyakorolja, fő célja a munkáltatói döntésekben való jelenlét. A szakszervezetek a munkáltatóval szemben az egyenként kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalók számára biztosít lehetőséget – a közös fellépéssel **munkaerő-piaci pozíciójuk erősödik.** Röviden fogalmazva: **érdekvédelmet** lát el.

Kommunikáció, konfliktuskezelés

A munkavállalói képviselet egyik fontos tényezője a kommunikáció és a felmerülő konfliktusok kezelése. Ahhoz, hogy az érdekvédelem hatékonyan tudjon működni, szükséges a megfelelő kommunikációs stratégia kialakítása. Az üzemi tanács esetében **a munkáltató irányába történő kommunikáció tulajdonképpen adott,** hiszen jogszabály írja elő azokat a kérdéseket, amelyekben **egyeztetni, tájékoztatni, véleményt kérni vagy együtt dönteni** szükséges. A munkavállalók irányába is ír elő a jogszabály kötelező kommunikációt: **fél évente a munkavállalókat az üzemi tanács működéséről tájékoztatni kell.** Az üzemi tanácsok kommunikációs stratégiája általában **párbeszédre és együttműködésre** törekedik. A „belülről jövő” kommunikáció eredményeképpen az üzemi tanácsok általánosan a **mediációra** összpontosítanak: a konfliktusokat a párbeszéd és közös megegyezés útján próbálják megoldani.

A szakszervezetek esetében **a jogvédelem, a jogképviselet az előremutató tárgyalások és a szociális igazságosság** mentén zajlik a kommunikáció. Mivel a fő cél a munkavállalói jog- és érdekvédelem, ezért a szakszervezetek esetében általában **erőteljesebb a kommunikáció,** lényeges, hogy a munkavállalókat rendszeresen el tudják érni, a kommunikáció **a munkavállalói irányba tolódik el** – eltérően az üzemi tanácstól, ahol elsődlegesen **a munkáltató irányába** zajlik. A szakszervezetek is párbeszédre és együttműködésre törekednek, ugyanakkor teljesen más erőforrások állnak a rendelkezésükre. A szakszervezetek esetében egy **„külső tárgyalásokra összpontosító”** kommunikáció az általánosan jellemző, ez vetíti előre a konflik-

tuskezelési stratégiákat is: a **konfrontatív megközelítés** jellemzi a szakszervezeteket. Bár a munkáltatóval való együttműködésre törekednek, az eszköztárukban **erődemonstráló lehetőségek** (demonstráció, sztrájkjog) mellett a nyilvánosság, mint **külső nyomásgyakorlási eszköz** is rendelkezésre áll.

*

Összefoglalva belátható, hogy **hiba lenne összemosni, vagy egymás mellé állítani (!)** az üzemi tanácsot a szakszervezetekkel, hiszen – bár sok hasonlóságot láthatunk, mégis – alapjaiban, céljaiban, eszköztárában is **eltérő szervezeti formákról** beszélhetünk. Közös bennük, hogy **a munkavállalói jólétért küzdenek,** azonban ez **nem csak abból áll, hogy segélyeket biztosítanak a dolgozóknak.** A két fórum együtt **erős és valódi képviseletet jelenthet a munkavállalók számára,** azonban fontos, hogy ne egymás helyettesítőiként, hanem **egymás kiegészítéseként kezeljük** és pontosan ismerjük mindkét szervezet jogosultságait, lehetőségeit és kötelezettségeit!

Mindkettő fórum fontos szerepet tölt be a munkavállalók érdekeinek képviseletében és a munkahelyi demokrácia előmozdításában. Az üzemi tanács a munkáltatóval való közvetlen tárgyalások révén próbálja javítani a munkakörülményeket és a munkavállalók jólétét, míg a szakszervezetek képviselik a munkavállalók, **tagjaik(!) érdekeit** és harcolnak a munkajogi szabályok, munkakörülmények és a bérek javításáért. Mindkét szervnek megvannak a maga előnyei és korlátai, és az ideális helyzet az, amikor **a szakszervezet az üzemi tanáccsal együtt tud dolgozni a munkavállalók érdekében.** Az üzemi tanács és a szakszervezet egyaránt fontos pillérei a munkahelyi demokráciának és a munkavállalói jogok védelmének, és mindkettőre szükség van a kiegyensúlyozott és igazságos munkahelyi környezet megteremtéséhez.

Sólyom Balázs

De mit tettek értünk a szakszervezetek?

A LIGA Szakszervezetek bő egy éve bocsátotta útjára azt a videót (amely szakszervezetünk honlapján is elérhető a híreink között), amelyet a szakszervezetek „hasznáról" forgatott. A filmszkeccs a Brian élete című film nevezetes részére reflektál, amelyben ez a kérdés hangzik el: de mit adtak egyáltalán nekünk a rómaiak? Az angol humor egyik mérföldkövének tekintett filmben persze kiderül – és ezt a rómaiak elleni összeesküvők érvelik saját maguk ellen –, hogy a rómaiaktól kapták a vízvezetékeket, a csatornázást, az öntözést, a gyógyászatot, az utakat, az oktatást, a borkultúrát, a népfürdőket, a közbiztonságot és a békét. *Valójában mindent.*

Vajon a szakszervezetek mit adtak a társadalomnak?

Magyarországon a 19. században az átlagos munkaidő 14 óra volt, amely a huszadik század hajnalára 12 órára csökkent, azonban a legtöbb szakmában az sem volt meglepő, ha a munkásoknak szinte csak az alvásra jutott idejük. Így az unalomig ismert **8 óra munka, 8 óra pihenés 8 óra szabadidő** célja a század elején még igencsak merésznek volt tekinthető.

A fizetett szabadságot, a fizetett túlórát, a 15 perces ebédszünetet és a gyereknevelési pótlékot csak a harmincas évek végén sikerült elfogadtatni. Később, a harmincas évek végén, először az állami alkalmazottak számára, később további munkavállalói csoportnak a heti 48 órás munkaidőt.

A „legényládáktól", a munkások saját maguk számára gyűjtött segélyezési kasszáktól hosszú út vezetett a társadalombiztosítás kiharcolásáig, vagy a munkanélküli segély intézményéig. De folytathatnánk az évtizedeken végigívelő példálózást egészen a 2022-ben a Magyar Parlament által is elfogadott szülői szabadság biztosításáig. Korábban ez senkinek sem jutott eszébe, és őrült gondolatnak tűnt, de az Európai Szakszervezetei Szövetség és az európai szakszervezetek lobbijának és kitartásának hála, az Európai Unió elfogadta ezt az irányelvet.

Mindazonáltal a videó egyik leginkább vitatott állítása az lehet, hogy **a szakszervezeti tagok többet keresnek.** Pedig ez a világ legtöbb országában így van. Például az amerikai Munkaügyi Statisztikai Hivatal 2023. évi jelentése szerint a szervezett dolgozók 18 százalékkal többet keresnek, mint a nem szervezet dolgozók. Angliában 10,2%-os a különbség a Szenátus 2022-es kimutatása szerint. A Policy Agenda 2017-es felmérése szerint hazánkban a nem szakszervezeti tagok éves jövedelme havi átlagban bruttó 217 ezer forint, míg a szakszervezeti tagoké 324 ezer forint körül alakult. Ugyanakkor Európában a legtöbb országban ez az állítást úgy pontosíthatjuk, hogy **azokon a munkahelyeken, ahol létezik szakszervezet, a dolgozók jóval, akár 20 százalékkal is többet kereshetnek, mint azokon a munkahelyeken, ahol nincsenek – hiszen a szakszervezetek által kiharcolt kollektív szerződés minden munkavállalóra kötelező érvényű!**

A LIGA Szakszervezetek azért forgatta le ezt a videót, hogy a szakszervezetek munkáját, a szakszervezetek által elért eredményeket szélesebb munkavállalói réteg is megismerje. Csuja Imre fémjelezte produkciót egy éve készítették el az alkotók, így tisztelegve a munkásünnep előtt. Egyszersmind feltéve a kérdést: **Mit tettek értünk a szakszervezetek?**

Talán a kisfilm után ki-ki elgondolkodik arról, hogy milyen előnnyel jár, ha működik egy munkahelyen szakszervezet, és miért hasznos szakszervezeti taggá válni.

Eltelt egy év… – Szakszervezetünk delegáltjait kérdeztük az elmúlt egy éves munkájukról

Éppen egy éve, májusban adtunk hírt arról, hogy három választási fordulót követően alakulhatott meg a Mol Nyrt.-nél működő Üzemi Tanács. Az első fordulóban a 13 mandátumból hármat szereztek meg a jelöltek, a második fordulóban további 5 mandátum sorsa dőlt el, a tavaly áprilisi utolsó fordulóban pedig valamennyi hely betöltése sikerült. A harmadik fordulót megelőző hatékony szakszervezeti és jelölti kampány meghozta eredményét: Az Olajipari Szakszervezet delegáltjai a betölthető mandátumok közel 40%-át szerezték meg, a nyolcból öt jelültünk számára nyílt lehetőség, hogy képviseljék a munkavállalókat az Üzemi Tanácsban, amellett, hogy a három forduló összesített eredményeként is az Olajipari Szakszervezet jelöltjei kapták a legtöbb szavazatot. ***Egy év távlatából az Olajipari Szakszervezet delegáltjainak saját véleményét, benyomásait kérdeztük arról, milyen volt az első év az Üzemi Tanácsban.***

Jenei Györgyné az Olajipari Szakszervezetnél dolgozik, ötödik éve alelnök, előtte az FCC üzemben és a Minőség-ellenőrzésen dolgozott. A szakszervezetnek annak megalakulása óta tagja és mindig valamilyen tisztséget töltött be pl. bizalmi, FB bizottság elnök. Az Üzemi Tanácsnak először tagja, első ciklusát tölti.



- ***Mi volt a motivációd, miért jelöltetted magad az Üzemi Tanácsba?***

- Alapvetően a legfőbb motivációm az volt, hogy megismerjem az üzemi tanács munkáját is. Köztudott, hogy jelenleg is a szakszervezetnél dolgozom, ezért fontosnak tartottam, hogy megismerjem egy másik szervezet folyamatait, tevékenységét, amely bár munkavállalói képviseletként működik, de más jogosítványok mentén. Úgy gondoltam, hogy nem csak nekem fontos az, hogy megismerhessem az Üzemi Tanács működését, hanem a dolgozók számára is fontos ez, azonban az elmúlt egy évben azt tapasztaltam, hogy nagy az érdektelenség.

- ***Véleményed szerint hogyan lehetne változtatni ezen? Hogyan lehetne az érdektelenséget csökkenteni? Milyen kommunikációra lenne szükség?***

- Nehéz kérdés, hangzatos szó az, hogy javítsuk a kommunikációt, de ez nem egyszerű feladat. A munkatársak üzembeli vagy éppen otthoni problémái és a saját és családjuk megélhetésének biztosítása mellett nem is várhatjuk el, hogy a szabadidőt áldozzanak akár a szakszervezeti, akár az üzemi tanácsbeli folyamatok nyomon követésére.

Úgy látom, hogy a fiatalabb korosztály nem is ismeri a munkavállalói képviseleti fórumokat, persze az is kérdés, hogy mennyire érdekli őket. Napi szinten kapunk, küldünk e-maileket, azonban úgy gondolom, ezek csak „betűk". Sokszor tapasztalom azt, hogy nehezen vagy egyáltalán nem érünk el változást, nem történik semmi. A munkatársak irányából is sokszor komoly elvárások fogalmazódnak meg, azonban amikor valóban cselekedni kell, akkor kevés a valódi támogató. Ahhoz, hogy változást érjünk el, ezen a hozzáálláson is változtatni kellene.

- ***Amikor jelöltetted magad, milyen elvárásokkal indultál útnak, és ezek az elvárások hogyan változtak az elmúlt egy év során?***

- Amíg nem voltam az üzemi tanács tagja, addig sok dologra nem is volt rálátásom. Közel negyven éve dolgozom a MOL kötelékében, azt az elmúlt négy évtizedben is tapasztaltam, hogy számos fórum áll a munkavállalók rendelkezésére – azonban sokszor azt látom, hogy ezek csak hangzatos szavak, tartalom nélkül.

Őszintén szólva számomra csalódás volt az elmúlt egy év. Úgy gondolom, hogy kérdéseink egy részére nem kapunk (igaz) választ,

sokszor érzem az, hogy felesleges az a munka, az az időráfordítás, amit ebbe bele kell tenni. Ezt a csalódást az is kiválthatta, hogy nem csak az Üzemi Tanács, hanem a szakszervezeti munka irányából is látom a folyamatokat, azaz több irányból is látom sokszor a munkáltató (nem éppen pozitív vagy támogató) hozzáállását.

- ***Az elmúlt egy évben tapasztaltál-e, láttál-e olyat, amelyre azt tudod mondani, hogy ez az Üzemi Tanács sikere volt?***

- Az Üzemi Tanács is részt vett a Kollektív Szerződés tárgyalásán és számomra nagyon pozitív volt az, hogy az Üzemi Tanács és a szakszervezetek együtt tudtak gondolkodni, együtt tudtak dolgozni, segítik egymás munkáját.

- ***Mennyire mosódnak össze a szakszervezet és az Üzemi Tanács feladatköre, jogosítványai?***

- Én úgy látom, hogy azért látható különbség az Üzemi Tanács és a szakszervezeti munka között. Az Üzemi Tanács nem „harcol". Jelen van, próbál segíteni, de pl. nincs beleszólási joga a Kollektív Szerződésbe, bérkérdésekbe, azonban értékes tanácsai, javaslatai, ötletei lehetnek ahhoz, hogy végül jó megállapodás születhessen.

- ***Milyen módon, formában tudod az Üzemi Tanácstól érkező információkat a munkavállalók felé közvetíteni, hogyan tudsz közreműködni ebben az információáramlásban?***

- Az Üzemi Tanács elnöke, Kiss Bálint Péter nagyon jól kézben tartja a dolgokat, minden anyagot, információt átad, megjelölve, hogy melyik információ publikus, melyik dokumentum munkaanyag, ennek megfelelően könnyű a dolgunk. Azonban azt tapasztalom, hogy hiába juttatjuk el a munkatársaknak ezeket az anyagokat – semmi reakciót nem kapunk. Nagyon sokszor olyan mennyiségű anyag és információ áll rendelkezésre, amelynek feldolgozására egy-egy műszakos munkatársnak nem is áll elég idő rendelkezésre. Bár az Üzemi Tanács kihasználja pl. a munkáltató által biztosított felületet, az ePanorámát híreinek, eseményeinek közzétételére, azonban ez ritkán ér célt – kevés munkatársunk ül le, és böngészi célirányosan az ePanorámát, hogy „na most, megnézem mit írt az ÜT." Sokszor nekem is gondot okoz, hogy megtaláljam az ePanoráma felületen az Üzemi Tanácsról szóló írásokat. Sokat gondolkodtam azon, hogy hogyan lehetne ezt a hatékonyságot javítani, talán egy ÜT-újság megoldás lehetne.

- ***Volt-e arra példa az elmúlt egy évben, hogy munkavállalói kérését, kérdést vagy panaszt kellett vinned az Üzemi Tanács elé?***

- Mivel szakszervezeti tisztséget is betöltök, így jellemzően olyan kéréssel fordulnak hozzám a munkatársak, amelyek szakszervezeti, és nem üzemi tanácsbeli hatáskör. Bérkérdéssel az Üzemi Tanács nem is foglalkozhat és tapasztalatom szerint a legtöbb kérdés ebből a témakörből érkezik a munkavállalók felől. Ahol kapcsolatba kerülök az Üzemi Tanács tagjaként a munkavállalói kérésekkel az a segélyezés, mivel a segélyezési bizottság tagja vagyok. Számos esetben segítek a segélykérelmek kitöltésében, benyújtásában is, ha ilyen igénnyel érkeznek a dolgozók. Ha már a segélyezésnél járunk, fontos megemlíteni, hogy sajnos sok munkatárs csak annyit lát az Üzemi Tanácsból, hogy segélyért lehet hozzájuk fordulni.

- ***Volt-e az elmúlt évben az Üzemi Tanácsnak olyan véleményezett, javasolt intézkedése, vagy megfogalmazott kritikája, amely hozzájárult egy munkáltatói döntés befolyásolásához?***

- A munkáltatónak törvény biztosította kötelezettsége a meghatározott kérdésekben a vélemény kikérése. Úgy látom, hogy a munkáltató a véleményt ennek a kötelezettségének eleget téve ki is kéri, azonban azt tapasztalom, hogy ez érdemben nem befolyásolja a munkáltatói döntéseket.

- ***Hogyan látod az Üzemi Tanács tagjai közötti belső kommunikációt? Az ÜT-üléseken kívül van-e bármilyen párbeszéd közöttetek?***

- Az Üzemi Tanács ülései és a több napos, kihelyezett ülések biztosítani tudják a megfelelő egyeztetéseket, persze szükség esetén az ülések között is váltunk e-mailt. Úgy látom, hogy a tanács tagjai között megfelelő az összhang, mindenki megtalálja a megfelelő hangnemet tagtársaival.

- ***Az Üzemi Tanács működését is jogszabályi keretek határozzák meg. Hogyan látod, mennyire él a lehetőségeivel az Üzemi Tanács, mennyire működik hatékonyan?***

- Véleményem szerint a mi üzemi tanácsunk a jogszabályi keretek által biztosított jogosítványokat maximálisan kihasználja, mondhatni, hogy a keretek között tökéletesen teszi a dolgát. Azonban a hatékony működés az nem csak rajtunk, hanem a partnereken és a munkáltatón is múlik. Tudnánk-e hatékonyabban működni? Talán erre nem a válasz, a jogszabályi keretek között elmegyünk a végletekig.

- ***Hogyan látod az Üzemi Tanács és a szakszervezet szerepét?***

- A két fórum két különálló szervezet. Nincs alá-fölérendeltségi viszony, partnerség van. A szakszervezeti munka és az Üzemi Tanács munkája eltérő, de hasznos kiegészítői egymásnak. Nekem is meg kellett tanulnom különválasztani a szakszervezeti és az üzemi tanácsbeli munkát, nem összemosni a kettőt. Sajnos úgy látom, még a tagjaink között is sokszor hiányosak az ismeretek, hogy mi is az ÜT és mi egy szakszervezet feladata, jogosítványa.

*

Palkovics László Jánosné a MOL PB SEP üzletágban dolgozik 2018-tól tartályos gáz fuvarszervezőként, előtte az értékesítésen volt ügyfélszolgálatos. 2008 óta tagja a szakszervezetnek, 2018-tól pedig Üzemi Tanács tag, így most már másodízben vehet részt tisztségviselőként a munkában.



- ***Mi motivált, hogy ismét elindulj az Üzemi Tanács választáson?***

- Komoly döntés volt számomra, hogy elindulok másodszor is, hiszen kevés időm van. Azonban érdekel a munkajog világa, a munkavállalói képviselet és az előző ciklus tapasztalatai is végül azt a döntést eredményezték, hogy megmérettettem magam. Igaz, a mai napig is azt érzem, hogy kevesebbet tudok foglalkozni ezzel a feladattal, mint amennyire szükség volna.

- ***Hogyan tudod segíteni a munkavállalók és az Üzemi Tanács közötti információ áramlását, milyen eszközök állnak rendelkezésedre a munkavállalók megszólításához?***

- Alapvetően a személyes és e-mail útján történő tájékoztatást használom. Budapesten dolgozom, itt sokan ismernek, így ezt az ismertséget felhasználva tudom a közvetlen kollégákat elérni, informálni. Napirendi kérdés az Üzemi Tanács kommunikációjának erősítése. Úgy látom, hogy egyre jobban megismerik a munkavállalók a tanács munkáját, de folyamatosan keresnünk kell azokat a lehetőségeket, amelyek segítik ezt.

- ***Az elmúlt egy évben volt-e olyan eredményed vagy sikered, amelyben közvetlenül is részt vettél?***

- Az Üzemi Tanács tagjaként csapatban dolgozunk, így sikereink is közösek. Mindig vannak újabb és újabb tervek, jobban láthatóvá kell tenni a tanács munkáját, itt Budapesten azt tapasztalom, hogy nem ismerik az Üzemi Tanácsot. Most ezen dolgozunk, és reméljük, hogy sikerre tudjuk vinni a tájékoztatás fejlesztését.

- ***Tapasztalatunk szerint az Üzemi Tanács és a szakszervezetek munkáját összekeverik a munkavállalók, sokan hasonló testületként gondolnak a két szervezetre, holott tudjuk, teljesen más jogosítványokkal, lehetőségekkel és feladatkörrel rendelkezik a két fórum. Te hogyan látod, mit tapasztalsz ebben a kérdéskörben?***

- Véleményem szerint az Üzemi Tanács a szakszervezetek felett álló testület – legalábbis ezt tapasztalom a munkaadók részéről. Az Üzemi Tanács jogi keretei miatt a munkaadók részére egy kötelező fórum, ahol az előírásoknak megfelelő tájékoztatást biztosítani kell. A szakszervezetek esetében ez nem áll fenn, ezért úgy gondolom, a szakszervezetek nehezebben tudják megszólítani a munkaadót, mint az Üzemi Tanács.

- ***Volt-e arra példa az elmúlt egy évben, hogy valamelyik munkavállaló panasszal, észrevétellel élt, amelyet az Üzemi Tanács elé kellett vinned?***

- Igen, több ilyen kérdéskör is volt, amelyet a munkavállalók érdekében az Üzemi Tanács elé kellett terjeszteni. Ilyen volt pl. a Campus üzemeltetésével kapcsolatos problémák, a Medicover szolgáltatásaival kapcsolatos észrevételek. Ezeket a kérdésköröket kiküldöm a munkavállalók részére, majd a válaszokat összegyűjtve és az elnök részére továbbítva a munkáltató elé tudjuk terjeszteni. De találkoztam egyéni problémával is, amelyre megoldást kellett találni. Egy-egy beszélgetésből is ki kell tudnom szűrni, ha valahol probléma merül fel, és ezeket a problémákat kezelnünk kell.

- ***Az Üzemi Tanács ülései között a tanácstagok egyeztetnek-e, van-e valamilyen kommunikáció, amely elősegíti az ülések eredményességét?***

- Ez nem jellemző, alapvetően az elnök a kapocs a tanácstagok között, az elnök részére továbbítjuk a kérdéseket, észrevételeket, panaszokat, aki összegyűjti, rendezi, majd a megfelelő fórum elé terjeszti. Ezen felül nem szoktam külön az Üzemi Tanács tagjaival az üléseken kívül egyeztetni.

- ***Hogyan tapasztalod, az Üzemi Tanács munkája befolyással van-e a munkáltatói döntésekre, egy-egy megfogalmazott véleményt, kritikát vagy észrevételt figyelembe vesznek-e a döntéshozók?***

- A munkáltatónak a meghatározott kérdésekben tájékoztatási kötelezettsége van, az Üzemi Tanács pedig meghatározott kérdésekben véleményt formálhat. A munkáltató tájékoztatási kötelezettségének eleget tesz, az Üzemi Tanács véleményét pedig meghallgatja. Azonban ezek véleményem szerint olyan kérdések, amelyekre az Üzemi Tanácsnak nincs, vagy nagyon minimális a befolyása. Az elnök nyomon követi ezeket a folyamatokat és megfelelő visszacsatolásokat kér, ahol szükséges.

- ***Most már 5 + 1 éve vagy az Üzemi Tanács tagja. Mennyire tudtak az új tagok beilleszkedni, kialakult-e a csapatmunka az elmúlt évben?***

- Véleményem szerint az új tanácstagok jól beilleszkedtek, ösz-

szeállt a csapat, igaz az előző ciklusban ez a folyamat gyorsabban lezajlott. Mivel csak havonta egyszer találkozunk, ezért nagyon szoros kapcsolat nem alakult még ki, azonban egyre barátibbnak érzem az új tagok felé is a kapcsolatunkat. Jól működő testület állt össze, csapaton belül nincsenek komoly véleményeltérések, vagy amennyiben ilyenek vannak, azt is konstruktívan meg tudjuk oldani. A tanácstagok esetében is az együttműködést látom, függetlenül attól, hogy melyik szakszervezet delegáltja.

Véleményem szerint a csapatmunka egyik fő mozgatórugója az elnök, aki nagyon jó összhangot teremtett a szakszervezetek, az Üzemi Tanács, a munkáltató és a tanácstagok között.

- ***Hogyan érzed a munka- és szabadidő egyensúlyát a vállalt tisztség mellett fenn tudod tartani?***

- Sajnos nincs annyi ideje az embernek, hogy minden témakörben el tudjon mélyedni. Nagy segítség számunkra a napi szinten megküldött elnöki napló, melyben Kiss Bálint Péter ad tájékoztatás az aznapi eseményekről, ezek hozzájárulnak a naprakészség fenntartásához. Vannak időszakok, amikor akár több hetes csúszásban vagyok a megküldött anyagok feldolgozásával, ez kicsit azt az érzést kelti bennem, hogy nem tudok megfelelően teljesíteni. Az lenne a cél, hogy az Üzemi Tanáccsal kapcsolatos feladatok beleférjenek a munkaidőbe, hiszen senki nem szereti hazavinni a munkát.

*

Bessenyei Gyula a Tárolás és Energiahálózatok blokkban dolgozik műszakvezető beosztásban. Szakszervezeti tevékenységet körülbelül 10 éve aktívan végez, de érdekképviseleti tagsága jóval korábbra - talán már több mint 20 évre is – visszanyúlik.

- ***Mióta vagy az Üzemi Tanács tagja? Mi motivált, hogy megmérettesd magad a választáson?***

- Egy éve kerültem be a testületbe, ez az első ciklusom, előtte ilyen jellegű feladatot nem láttam el. Úgy gondoltam, hogy kipróbálom



magam ebben a szerepkörben is. Ezt követően már adta magát a feladat: magam is műszakos dolgozó vagyok, így a tanácsban elsődlegesen a műszakos dolgozók képviseletét látom el. Mivel a dolgozók tapasztalatom szerint nem sokat tudnak az Üzemi Tanács munkájáról, így tulajdonképpen ezt a hiányt igyekszem pótolni.

- ***Hogyan érzed, sikerült-e ezt a vállalásod teljesíteni? El tudott-e indulni egy információcsere az Üzemi Tanács és a műszakos dolgozók között?***

- Többféle forrás is létezik, ahonnan hozzá lehet jutni az Üzemi Tanácstól származó információkhoz. Az egyik ilyen az ePanorámán megjelenő tájékoztatók, jómagam pedig e-mail útján juttatom el az információkat és a beszámolókat a kollégáknak. Egyelőre tulajdonképpen visszajelzések nélkül végzem ez a feladatot, de ha csak pár ember szerez információt ezekből az anyagokból, akkor már sikert érhettem el. Bízom benne, hogy idővel ez rendszerré tud válni, és egyre többen fognak ebből a forrásból is tájékozódni.

- ***Tehát volt rá példa, amikor konkrét munkavállalói panaszt vagy észrevételt kellett az Üzemi Tanács elé vinned?***

- Igen, találkoztam ilyennel az elmúlt egy évben. Tapasztalatom szerint azok a dolgozók, akik régebbről ismernek, ők szívesebben osztják meg problémáikat vagy észrevételeiket velem. Nyitott vagyok arra, hogy azok a munkatársak is megkeressenek, akiket nem ismerek személyesen, hiszen kapocs vagyok az Üzemi Tanács révén a vezetőség és a dolgozók között.

- ***Az elmúlt egy évben volt-e valami olyan dolog, amelyet személyes sikerként élhettél meg az Üzemi Tanácsban, vagy csapatjátékosként veszed ki a részed a munkából?***

- Mivel ez az első ciklusom, azon belül is az első évem, így tulajdonképpen ez a tanulásról és az alkalmazkodásról szólt. Az Üzemi Tanács ülésein olyan felsővezetőkkel kerülünk kapcsolatba, akikkel eddig nem találkozhattam, ez egy számomra új helyzet, melybe bele kellett rázódnom. Úgy gondolom, hogy idő kell ahhoz, hogy átláthassam ezeket a folyamatokat. Az Üzemi Tanács ülésein számos olyan kérdés is felmerül, amely nem a Dunai Finomítót érinti, ezekhez a kérdésekhez sokszor nem, vagy csak nagyon korlátozottan tudok hozzászólni. Bízom benne, hogy a jövőben egyre többször oszthatom meg a véleményemet a felmerülő kérdésekhez.

- ***Véleményed és tapasztalatod szerint az Üzemi Tanács által megfogalmazott vélemények, javaslatok befolyásolják-e a munkáltató döntéseit?***

- Azt tapasztalom, hogy a döntésekhez kapcsolódó információkat megosztják, a felmerült kérdésekre válaszokat kapunk, a felvetéseket pedig figyelembe veszik. Volt már arra példa, amikor az Üzemi Tanács észrevételét beépítették a végső döntésbe.

- Ez alatt az egy év alatt menynyire sikerült a tanács részévé válnod? A tagok között vannak, akik 5-10 éve is a tanács tagjai, komoly tapasztalatokkal, menynyire sikerült felvenni a ritmust, bekapcsolódni a munkába?

- Szerencsére a tanács tagjaival jók a személyes kapcsolataim, a kihelyezett ülések, oktatásokat is segítették a csapatépítést. Jelenleg úgy gondolom, hogy a tanulás időszakában vagyok és remélem, hogy a jövőben egyre több lehetőségem lesz konstruktív hozzászólásaimmal is segíteni a tanács munkáját. Ez azért egy hosszú út.

- Milyen támogatást, segítséget kaptál ehhez a feladathoz?

- A tanács megalakulása után tisztáztuk a szerepköröket, feladatokat, ekkor kaptam meg a műszakos dolgozók képviseletét. Több oktatás segítette a munkámat, de személyes egyeztetések során is rengeteg hasznos információt kaptam. A többi tanácstagra és az elnökre is számíthatok, hiszen bármilyen kérdésem van, igyekeznek a leggyorsabban válaszolni rá.

- Sok munkavállaló nincsen tisztában az Üzemi Tanács és a szakszervezetek közötti különbségről, te magad hogyan látod a szakszervezetek és az Üzemi Tanács viszonyát?

- Azt talán tudják a munkavállalók, hogy az Üzemi Tanács nem vesz részt bértárgyalásban, míg a szakszervezet egyik legfontosabb munkája a bértárgyalások megvalósítása. Véleményem szerint a szervezetek egymás mellett álló fórumok, nincs alá-fölé rendeltségi viszony közöttük. A szakszervezetek részt szoktak venni az Üzemi Tanács ülésein, ha a napirenden szakszervezetet érintő kérdés is felmerül, ki tudják fejteni a véleményüket. Az Üzemi Tanács és a szakszervezetek meglátásom szerint együttműködnek, igaz, ennek oka lehet az is, hogy a tanácstagokat a szakszervezetek delegálták.

- Az Üzemi Tanács ülései között tartjátok-e a kapcsolatot a tanácstagokkal, vagy az Üzemi Tanács munkája az ülésekre koncentrálódik?

- Az Üzemi Tanács elnöke, Kiss Bálint Péter minden nap folytat egyeztetéseket, ezekről az egyeztetésekről „elnöki naplóban" napi szinten referál az tanács tagjainak. Ezekre bármikor reagálhatunk, visszajelezhetünk, szükség esetén kérdezhetünk. A tanácsülések napirendjeit jó előre tudjuk, tudjuk, hogy kik lesznek a meghívottak, milyen témakörökben van lehetőségünk kérdezni. Ezeket a kérdéseket lehetőség szerint azért megtárgyaljuk egymás között, tehát nem csak az ülésekre koncentrálódik a kommunikáció, az üzemi tanács nem csak a havi egy ülésről szól.

- Főleg az általad képviselt műszakos dolgozóknál súlyponti kérdés a munka- és a szabadidő egyensúlya. Hogyan látod, mennyi jelent kihívást az üzemi tanácsbeli tisztséged?

- Egyértelmű, hogy időt kell találni ennek a feladatnak az ellátására. Ahhoz, hogy véleményt tudjunk alkotni a kérdésekről, szükséges azokat átolvasni, tanulmányozni. Ha lehetőségem van rá, műszakban próbálom megoldani ezt, hogy a szabadidőmet a lehető legkevésbé terhelje a vállalt feladat, azonban előfordul, hogy nincs rá lehetőségem, vagy nem elég az az idő, amit a munkaidőmből erre tudok fordítani, ekkor a szabadidő egy részét is fel kell áldozni azért, hogy képbe kerüljek az adott kérdéskörben, napirendben.

- Amikor jelöltetted magad, még külsősként biztosan volt egy elképzelésed az üzemi tanácsbeli munkáról. Mennyire más lett a valóság? Ilyennek képzelted ezt a tisztséget?

- Tudjuk, hogy a műszakos dolgozóknak elég kevés információjuk van az Üzemi Tanács működéséről. Mivel jómagam is műszakos dolgozó vagyok, így nekem sem volt semmiféle információm arról, hogy ez milyen feladatokkal jár. Ezért nem is fogalmaztam meg előzetesen elvárásokat sem. Ma már úgy gondolom és itt az újság hasábjain is felhívom a műszakos dolgozók figyelmét, hogy az Üzemi Tanács értük van, tegyék fel kérdéseiket, osszák meg véleményüket, hiszen lehetőségem van a legfelsőbb vezetők elé vinni ezeket a problémákat, igyekszünk válaszokat találni a felmerült kérdésekre.

*

Csiki Antal a BOP kísérleti laboratóriumában dolgozik. Az Olajipari Szakszervezet tagja annak megalakulása óta, annak képviseleti feladatait 2005-től látja el. Tagja volt a Liga Ifjúsági Tagozatának, illetve munkavédelmi képviselőként is tevékenykedett már.



- Mi volt a motivációd, hogy jelöltetted magad az Üzemi Tanácsba?

- Szerettem volna megszólítani azokat az embereket, akik idáig nem, vagy csak csekély mennyiségű információt kaptak a vezetéstől. Elsősorban Százhalombattán, a finomításban dolgozók munkavállalói képviselete volt számára a legfőbb motiváció, azon belül is a Minőség-ellenőrzés területe, ahonnan még soha került be tag az Üzemi Tanácsba.

- ***Milyen elvárásokat fogalmaztál meg a jelölésedkor magaddal és az Üzemi Tanáccsal szemben és hogyan látod ezeket az elvárásokat most, egy év távlatából?***

- Amikor jelöltettem magam, tulajdonképpen nem tudtam, hogy konkrétan milyen feladataim lesznek. Szívesen fogadtam volna több információt a szerepemről, feladataimról, de úgy látom, hogy ez nem egyedi, a tanács új tagjai hasonlóan indultak neki a tagságnak. Most már úgy látom, hogy fel kell nőni ehhez a feladathoz, hiszen itt a legmagasabb vezetői szintek képviselőivel ülsz egy asztalhoz. Nem kis feladat megérteni, feldolgozni az átadott információkat, azokról véleményt formálni. Ez komoly tanulási, felkészülési folyamat. Jó úton haladok, de még cseppet sem értem az út végére. Nagy könnyebbség, hogy az Üzemi Tanácsunk elnökétől komoly segítséget, iránymutatást kapunk, segít minket ezen az úton jó irányba haladni.

- ***Hogyan tudsz közreműködni az Üzemi Tanács és a munkatársak közötti információáramlásban?***

- Alapvetően a fontos információkat személyesen adom át a munkatársaknak, valamint e-mailben juttatom el részükre a szükséges anyagokat. Ennek azonban fontos eszköze, hogy mi magunk is megkapjuk a szükséges információkat. Ehhez hatékony segítséget jelentenek számunkra a kihelyezett ülések, a rendelkezésünkre bocsátott informatikai eszközök is. Az Üzemi Tanács is folyamatosan keresi annak a lehetőség, hogy hogyan szólítsa meg ebben a befelé forduló világban a munkatársakat, hogyan találja meg a kapcsolódás lehetőségét. Ma már olyan mértékű információdömpinggel szembesülünk, hogy szükséges szelektálni, kérdés, hogy mi az, ami átjut a szűrőn, és mi az ami kellő hangsúlyt is kap ahhoz, hogy befogadjuk. Plakátok, szóróanyagok is segítik ezt a munkát. Az ePanorámán is elérhetők vagyunk. Bár könnyűnek tűnik, mégis komoly kihívás és feladat a hatékony kommunikáció biztosítása.

- ***Ahogy említetted, nem egyszerű a munkatársakkal kapcsolatot teremteni. Hogyan zajlik ez a párbeszéd a tanács tagjai között, milyen a belső információáramlás?***

- Az üzemi tanács tagjai között munkakapcsolat van, mely nem kizárólag az Üzemi Tanács ülésein van jelen. A szakszervezeti delegáltak között értelemszerűen szorosabb ez a kapcsolat, hiszen jobban ismerjük egymást.

- ***Az elmúlt egy évben volt-e olyan siker, eredmény, amelyet személyes sikernek értél meg?***

- Az Üzemi Tanács egy testület, a sikerek, eredmények közös érdekek, és nagyon jól működik, hogy mindenki egy kicsit más nézőpontot képvisel, máshonnan közelíti meg az adott kérdést. Szerencsére nem egy homogén közeg vagyunk, ahogy én nem tudok a Campus-beli történésekről mindent, úgy a Budapesten dolgozó munkatársunk pedig nem biztos, hogy kellő információval rendelkezik, mi történik Százhalombattán. Ami talán személyes sikernek mondható, hogy volt arra példa, hogy munkavállalói kéréseket tudtam delegálni a megfelelő közegbe és ezek a kérdések, problémák a felsővezetés elé kerülhettek.

- ***Ezek a munkavállalói észrevételek hogyan jutottak el hozzád, hogyan tudod ezt tolmácsolni a testület felé?***

- Alapvetően a munkatársakkal való napi kommunikáció során derülnek ki azok a problémák, amelyeket aztán tovább tudok vinni. Ezeket a problémákat összegyűjtöm és el tudom juttatni az Üzemi Tanács elé. Persze itt is meghatározott folyamatok szerint zajlik ezen problémák kezelése, először egy belső ülésen vitatjuk meg a kérdéskört, egyáltalán hatáskörünkbe tartozik-e, milyen irányba tudunk tovább haladni a probléma megoldása érdekében. Bár szabályozott folyamatok vannak, mégis azt mondom, hogy az a protokoll, hogy minden lehetőséget meg kell ragadni és élni kell vele, hogy ezek a panaszok felszínre kerüljenek, és ha felszínre kerültek, akkor találjunk rá megoldást. Azonban fontos, hogy a problémákat a megfelelő realitások mentén kezeljük.

Értelemszerűen, ha a kérdést úgy tesszük fel, hogy mennyit keresel, bármekkora is az az összeg, általában az rá a válasz, hogy „keveset". Fontos a problémákat fajsúlyuk szerint is rendezni, hiszen szükséges, hogy az adott kérdéskört megfelelően tudjuk átadni a felsővezetés részére.

- ***Mennyire befolyásolja a munkáltatói döntéseket az Üzemi Tanács által megfogalmazott vélemény, javaslat vagy kritika?***

- Úgy tapasztalom, hogy vannak területek, ahol az Üzemi Tanács véleménye nem csak vélemény, hanem egy döntést befolyásoló eszköz. Azonban tény, hogy vannak olyan területek, ahol a munkáltató a jogszabályi kötelezettsége miatt kéri ki a tanács véleményét, amelyet aztán meghallgat, azonban a döntésébe azt már nem építi be.

Azt látom, hogy minél inkább tudunk konkrétak lenni egy-egy vélemény megformálásakor, annál valószínűbb, hogy ez befolyással lesz a munkáltató döntésére. A vezetőség nagyjából tisztában van azzal, hogy milyen belső problémák vannak, persze, ők ezt messzebbről szemléik, nekünk talán feladatunk, hogy ezeket valódi nagysággá nagyítsuk, láthatóvá tegyük. Persze, végül ők döntenek arról, hogy hova helyezik a hangsúlyt. Tény, hogy a legnehezebb azt a döntést befolyásolni, amely pénzt vagy munkahelyi státuszt érint.

- ***Másképp látod-e az Üzemi Tanács szerepét, most, hogy már egy éve tagja vagy?***

- Az elmúlt egy évben rengeteget tanultam, ma már teljesen másképp látom az Üzemi Tanács szerepét. Úgy gondolom, hogy van helye az Üzemi Tanácsnak a munkavállaló képviselet területén. Az, hogy ebben a képviseletben, mint üzemi tanács tag menynyire tudunk jelen lenni, az függ az adott témától, a felkészültségtől és a kommunikációtól is. Ha delegálni akarunk valamit, ezen a három lábon múlik minden. Bár eddig is tudtam, hogy az ÜT-tagok a felsővezetéssel tárgyalnak, azonban egész más ezt tudni és megtapasztalni. Mint már említettem, az első év nálam alapvetően a tanulásról szólt, most indul a második , itt már lehet visszatekinteni az elmúlt évre, lehet értékelni, visszacsatolásokat készíteni.

- ***Hogyan sikerült beilleszkedned az Üzemi Tanács tagjai közé?***

- Számomra az első alkalmak kissé „anyátlanok" voltak, meg kellett szoknom, hogy kikkel ülök szemben, valamint láttam, hogy milyen felkészültségi szint szükséges ahhoz, hogy aktív részesévé válhassak a csapatmunkának. Úgy érzem, hogy egy befogadó és támogató közegbe kerültem, van lehetőség a személyes fejlődésre, a tanulásra. Hosszú az út, de haladni kell rajta.

*

Kurán István 1992 óta a DS termelés – Maradékfeldolgozás munkatársa, jelenleg általános üzemirányító. 2013-tól egy ciklusun keresztül már volt az Üzemi Tanács tagja, így „belülről" is megismerhette már a tanács munkáját. 2023-as újraválasztását követően az Üzemi Tanács egyik alelnöki tisztségét is betölti.

- ***Az Üzemi Tanácsnak visszatérő tagjaként 2013-ban mi volt az eredeti motivációd, hogy jelöltetted magad, és most mi befolyásolt abban a döntésedben, hogy újra indulj?***

- A motivációm 2013-ban és most is ugyanaz volt: egy kapocs szeretnék lenni a munkáltató és a munkavállaló között. A munkavállalók alatt nem csak a műszakos dolgozókra gondolok, hanem mindenkire: az irodai dolgozókat, vezető beosztású munkatársakat is. Számomra egyformán fontos mindegyik dolgozónk, még úgy



is, ha a szívem a műszakos dolgozók felé húz a 30 éves műszakos munkarendem miatt.

- ***Az Üzemi Tanács munkájának egyik fontos kérdése a munkavállalók irányába történő kommunikáció. Hogyan látod, hogyan tudod biztosítani a környezetedben lévő munkavállalók felé a fontos információk átadását, milyen segítséget kapsz ehhez az Üzemi Tanácstól?***

- Úgy gondolom, hogy kicsit könnyebb a helyzetem mint a legtöbb ÜT-tagé, hiszen én szakszervezeti alelnöki tisztséget is betöltök, vagyis több helyről jutok hozzá az információkhoz. Elsősorban szóban tájékoztatom munkatársaimat a történésekről. A kérdéseket aztán a tanács elé e-mail formájában juttatom el az elnöknek, aki összefogva tolmácsolja a dolgozói kéréseket az illetékesek elé. A levelezést személytelennek érzem, véleményem szerint sokkal könnyebb szemtől szemben válaszolni, mint 3-4-10 levélváltás szükséges az információcseréhez. Tagtársam, Bessenyei Gyula össze szokta foglalni egy levélben az aktuális és fontos információkat, szükség esetén ezt az levelet tudom továbbküldeni annak, aki kéri. Nagyon fontosnak tartom azt is, hogy az általunk megosztott anyagok hiteles, valós és érthető legyen, ne torz vagy fél információ ezekben a közlésekben. Ez természetesen elvárás is az Üzemi Tanács felől érkező kommunikációban is.

- ***Volt-e az elmúlt egy évben olyan munkavállaló kérés, panasz, amelyet tanácsolni tudtál az Üzemi Tanács felé?***

- Az elmúlt egy évben nem igazán volt még olyan konkrét probléma amely csak egy személyt érintett volna, azok a problémák, amelyekkel foglalkozunk, alapvetően több embert is érintenek. Jelenleg is zajlik egy ilyen egyeztetés, a Medicover és az Affidea elérhető szolgáltatásaival kapcsolatosan egyre több panaszt kapunk. A HR beszámolókkal kapcsolatosan is gyakran merülnek fel kérdések, amelyekre igyekszünk válaszokat találni.

- ***Az Üzemi Tanács véleményei, javaslatai, észrevételei befolyásolják-e, és ha befolyásolják, milyen mélységben a munkáltató döntési mechanizmusát?***

- Az Üzemi Tanács jelenlegi elnöke, Kiss Bálint Péter egy karakán ember, és bár nem feltétlenül látjuk a vállalati végső döntéseket és az azt befolyásoló tényezőket, de úgy gondolom, hogy részünk van egy-egy döntésben. Kifejezetten jó dolog, hogy a szakszervezetekkel is próbál kapcsolatot tartani, egyeztetni, ezáltal többoldalú, kiforrott kérdések jutnak el a munkáltatóhoz, mely meg is alapozza a kéréseinket.

- ***Az elmúlt egy évben volt-e bármilyen kimagasló pozitív vagy negatív élményed az Üzemi Tanáccsal kapcsolatosan? Elért siker, eredmény vagy éppen kudarc?***

- Ez egy nagyon jó kérdés, igazából nem gondolkodtam még ezen. Az biztos, hogy kudarcot nem éltem meg, nem érzem, hogy bármiben kudarcot vallottunk volna. Az pedig, hogy mi a siker, vagy mi a kimagasló siker az megint egy jó kérdés. Véleményem szerint minden siker siker, nem lehet besorolni kis sikernek és nagy sikernek az eredményeket. Úgy látom, hogy eredményesek vagyunk.

- ***Egy ciklus kihagyása után ismét a tanács tagja lettél, hogy érzed, hogyan sikerült visszarázódni ehhez a munkához, menynyire ismerted azokat a tagokat, akikkel ebben az öt évben dolgozhatsz?***

- A csapat jó része kicserélődött. Az új tagok és a régiek ötvözete azonban egy jó társaságot alkot, de még rövid ez az egy év amely eltelt, így nem lehet kijelenteni, hogy „tökéletesek vagyunk". Haladunk egy úton amit az elnök jelöl ki – megjegyzendő, hogy úgy gondolom, ez egy jó irány! Mindenki teszi a dolgát, cselekszik aszerint ami a feladata. Nekem személy szerint az első időszak nehéz volt, nehezebb volt összehangolni a munkát az üzemi tanácsbeli feladatokkal, át kellett szerveznem több dolgot is. Most, így egy év távlatából merem kijelenteni, hogy most már sikerült úgy beosztani az időmet, hogy mindenre annyi jusson, amennyire szükség van.

- ***Az Üzemi Tanács többi tagjával folytattok-e megbeszéléseket két ülés között, vagy ezek az egyeztetések az ÜT-ülésekre koncentrálódnak?***

- Szükség esetén e-mail váltások vannak, telefonon pedig alkalmanként a Dunai Finomító területén dolgozókkal szoktam beszélni. Bár ad-hoc jelleggel nem szoktam felhívni senkit, de amennyiben egy olyan kérdés merül fel, melyhez kaphatok plusz információt vagy segítséget, akkor természetesen egyeztetek róla. Ilyen pl. a segélyezés, amelyben Jeneiné Katika szokott segítséget nyújtani. Az ülések közötti kommunikáció elsődlegesen a szakszervezeti tagok között valósul meg – az Olajipari Szakszervezettől öten vagyunk tagjai az Üzemi Tanácsnak.

- ***Hogyan látod, mit tapasztalsz, a munkavállalók mennyire vannak tisztában az Üzemi Tanács feladatával, szerepével?***

- Véleményem szerint nagyon sok munkavállaló még mindig keveri az Üzemi Tanács és a szakszervezet feladatait, valamint össze is mossák a két testületet. A munkavállalók felé igyekszünk elmondani a különbségeket, de mégis azt tapasztalom, hogy a munkatársak mindkét szervezetre érdekképviseletként tekintenek. Sokan csak azokkal az információkkal rendelkeznek a két testületről, amelyet mi adunk át, ha megkérdeznek. Tapasztalatom szerint nagyon kevesen látogatják az ePanorámát, ahol az üzemi tanáccsal kapcsolatos információk is elérhetők.

- ***Ha már szóba került az Üzemi Tanács és a szakszervezet, hogyan látod az Üzemi Tanács és a szakszervezet milyen viszonyban áll egymással?***

- Nem szakad összehasonlítani a két testületet, a két fórum egymástól független, azonban ki kell, hogy egészítsék egymás munkáját, közösen tudják a valódi munkavállalói képviseletet biztosítani. A szakszervezetek és az Üzemi Tanács próbál közös úton haladni, természetesen mindegyik szervezet a saját jogi keretei és jogosítványai mentén. Megfelelően működik az információcsere és az együttműködés.

- ***Az Üzemi Tanács egyik alelnökévé választottak a tagok ebben a ciklusban. Mennyiben más alelnöknek lenni, milyen többletfeladatokat ró rád ez a tisztség?***

- Az alelnöki feladatokat az elnök akadályoztatása esetén szükséges ellátni, szerencsére még nem volt arra példa, hogy az elnököt helyettesítenünk kellett volna. Az Üzemi Tanácsban két alelnök van, természetesen igyekszünk felkészülni az alelnöki teendőkre is. Úgy gondolom, hogy megfelelő támogatást kapunk az elnöktől arra, ha szükség esetén el kell látni alelnöki teendőinket.

- ***Minden egyes feladat, egy-egy újabb tisztség az ember időgazdálkodására komoly kihatással lehet. Hogyan tudod megtartani a munkaidő-szabadidő megfelelő egyensúlyát?***

- Ez kizárólag az egyénen múlik. Azt azonban tudni kell, hogy ez nem egy 8 órás műszakot jelent, kell áldozni a saját szabadidejéből. Azt kell tudni jól meghatározni, hogy mennyi időt tud az ember rászánni a munkaidejéből és mennyit a szabadidejéből, hogy valóban felkészülten tudjon részt venni az Üzemi Tanács ülésein.

- ***Van-e bármi olyan tényező, amely hatékonyabbá tudná tenni az üzemi tanácsbeli munkát?***

- Nagy segítséget jelenteni az ülésekre úgy felkészülnünk, hogy előtte felmérhetnénk a munkavállalókat, és a munkavállalók nem közönnyel, hanem őszinte párbeszéddel viszonyulnának a munkánkhoz. Az emberek azonban valami oknál fogva nem akarják vagy nem merik a nevüket adni a komolyabb kérdésekhez. Amíg a „név nélküliségben" maradunk, addig a vezetői hozzáállás is hasonló: amit mondunk, azok név nélkül csak feltételezések, általános problémák. Ezért nehéz felméréseket végezni és ez nehezíti a munkánkat is.

*

Köszönjük valamennyi Üzemi tanács tagunknak, hogy rendelkezésünkre állt és megosztotta gondolatait az elmúlt egy évről. Ezúton is kívánunk a következő négy évhez hatékonyságot, eredményeket és sikereket!

Sólyom Balázs