



NYOMDAIPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE

1068 Budapest, Benczúr u. 37 Fsz. 1.

Telefon: 266-0064

E-mail: print@nyomdaszszakszervezet.hu

Esemény: az Ágazati Párbeszéd Bizottsága munkavállalói és munkaadói oldalainak szervezésében és a Nyomdaipari Ágazati Párbeszéd Bizottság finanszírozásában megrendezésre kerülő „Hazai és nemzetközi kapcsolati hálózat kiépítése, fejlesztése.” elnevezésű nemzetközi konferencia.

Résztvevők:

A kiemelt Nyomdaipari Vállalkozások munkáltatóinak a képviselői, valamint az Üzemi Tanácsok és Szakszervezeti Alapszervezetek vezetői, elnökei: 35 fő

A rendezvény védnökei: dr. Peller Katalin főtitkár, NYPSZ ÁPB munkáltatói társelnöke, valamint Aczél János a FB elnöke, NYDSZ ÁPB munkavállalói társelnöke.

Czesława Sońta	a lengyel szakszervezeti szövetség, a KRZZP elnöke
Leszek Wierzbowski	a lengyel szakszervezeti szövetség, a vezetőségi tag
Nagy József	NYDSZ elnök
Amon Annamária	tolmács
Schaffler Ágnes	tolmács

Helyszín: Budapest, Benczúr HOTEL

Időpont: 2019. december 02-03.

Az eltérő érdekek, a kihívások ellenére abban egyetértés van, a tárgyaló felek között, hogy a tudás fejlesztése alapvető követelmény. Bár technikai értelemben az informatikai készségek kulcsfontosságúak a jövőre nézve, mindenki úgy látja, hogy az interperszonális, ügyfélkezelési és vezetői készségek is egyre kritikusabbak lesznek. Az iparág átpozícionálása, a tevékenységek és a munka diverzifikálása és a szervezeti kultúra átalakítása mind szükségesek ahhoz, hogy az ágazat vonzóbbá váljon a fiatalok számára, így magához csalogatva a jövő munkaerőjét.

Ezzel egy időben az iparágnak olyan szaktudás megszerzését kell elérnie, amely kiegészíti az előregedő, és hagyományos tudással rendelkező munkaerőt, hosszabb távon pedig annak helyébe lép majd. Ezek a kihívások az iparág átalakítását igénylik. Ez a cél elérhető, amennyiben az ügyfelek igényeinek megértése válik az iparági gondolkodás központi kérdésévé.

Az üzenete az, hogy a vezetők, szakszervezetek, munkavállalói érdekképviselők és a vállalat alkalmazottai közötti hatékony partnerség magától értetődő eszköze az eredményes változáskezelésnek, éppúgy, mint a szociális párbeszéd alapuló reorganizációnak.

Ott, ahol partnerként működnek együtt a munkavállalói érdekképviselekkel/üzemi tanácsokkal, ott bizonyított az együttműködés jótékony hatása. Hasonlóképpen előnyös hatású az, ha a közvetlen partnerség elvét követik az alkalmazottakkal történő együttműködésben, a társadalmi felelősségvállaláshoz és az üzleti sikerhez a résztvevő partnerek alapvetőnek tartják a hatékony információ áramlását, a kommunikációt és konzultációt.

Nagy József NYDSZ elnök: A kapcsolati rendszerek és hálózatok témakörének mára már könyvtárnyi irodalma van, különböző szempontok szerint történő kutatások, elemzések tárházát vonultatták fel. Most ne a tudományos oldaláról közelítsük meg ezt a hatalmas ismeretanyagot felhalmozó témát, hanem felhasználói oldalról, akár interaktív módon is.

Szóljunk néhány szót arról, hogy miért szükséges megvizsgálnunk kapcsolatainkat, kapcsolati, hálózati rendszerünket. Az ok sokrétű és bonyolult. Kezdjük mindjárt azzal, ami minden csatornából folyik: a tőke globalizációjával. Ágazatunk jelentős részét képviselő nyomdákat külföldi tulajdonosok irányítják, mára nagyjából magyar igazgatókon keresztül. Döntési jogkörük szélesebb, mint a miénk, de mégis csak korlátozott, mert a tulajdonos akaratát kell megvalósítsa. Tehát, ha változást akarunk elérni, nem szabad meglegednünk a sokszor csak – a fenti ok miatt – a helyben járást eredményező munkahelyi tárgyalásokkal.

2004-ben csatlakozott ugyan Magyarország az Európai Unióhoz, s azt megelőzően volt – a csatlakozás feltételéül szabottan – jogharmonizációs tevékenység, valljuk be azonban, hogy nem megfelelő eredménnyel. Az eltéréseket lehet, hogy fordítási/nyelvismereti vagy jogértelmezési problémák okozták, de lényeges eltérések mutatkoznak a társadalmi párbeszéd tartalmában és eredményeiben Európa nyugati és keleti felén. Ezért kiemelt érdekünk más országok hasonló szervezeteivel kialakított kapcsolataink, hálózataink fejlesztése, megerősítése. Mint ahogy korábban említettem, a tulajdonosi, tőkebirtokosi kör rendkívül széleskörű és sokrétű. Szükséges az azonos tulajdonoshoz kapcsolódó cégek szakszervezeteinek egymás közötti információcseréje. Csak ezen az kapcsolati hálón keresztül tudunk egységes álláspontot kialakítani, amit közösen, együttes akarattal tudunk képviselni a tulajdonossal szemben. Sőt ezeken a kapcsolati hálózatokon keresztül tudunk hatást gyakorolni az európai munkajog egyes paragrafusainak, bekezdéseinek megváltoztatása érdekében. Vagy annak érdekében, hogy az uniós ajánlások azok szellemével összhangban kerüljenek átültetésre a hazai jogrendszerbe, s valósuljanak meg. Kicsit leegyszerűsítve a történetet: ha eredményt akarunk elérni, akkor nem a főnökeinkkel kell megállapodnunk, hanem a főnökeink főnökeivel, a tulajdonossal, a tőke képviselőjével. Ebben segít, támogat bennünket a nemzetközi hálózat.

Ha a hazai jogi környezetet vizsgáljuk, fel kell tennünk a kérdést: eredményes lehet-e bármilyen szintű tárgyalás munkaadó és a munkavállalót képviselő szakszervezet között, ha a jelenleg hatályos Munka törvénykönyvében mindösszesen 5 paragrafus, a 271-275. közöttiek, vagy ha a kollektív szerződéssel foglalkozó bekezdéseket is ezek közé vesszük, akkor 11, a 271-281. paragrafusok foglalkoznak a szakszervezet jogosítványaival, a munkavállalók védelmével. Erősen leszűkített az a jogi környezet, amelyben mozoghatunk, s amit meg kell változtatnunk. (Zárójelben tegyünk ehhez egy fontos megjegyzést: maguk a munkaadók is rendkívül rossznak, a munkavállalót kiszolgáltatott helyzetbe kényszerítőnek tekintik ezt a jogszabály-gyűjteményt.) És

vegyük ehhez hozzá a nemrég elfogadott egyesülési törvényt. Abban az országban, ahol állítólag biztosított a véleményalkotás és a szólás szabadsága, a rendőrségnek joga van felszámolni akár a két(!) emberből álló „tömeget” is, ha azok azonos témáról beszélgetnek. S mi van akkor, ha a kormányétól eltérő az álláspontjuk?

Az azonos értékrendek, gondolatok, érdekek hozzák létre az egyének csoportjait, majd a csoportokból épülnek fel, jönnek létre a szervezetek. Gondoljuk át, hogyan jött létre saját szervezetünk, a Nyomdaipari Dolgozók Szakszervezete. A gondolati és érdekazonosság vezetett odáig, hogy egy erős szervezet meg tudott állapodni az akkori nyomdatulajdonosokkal a bérek kérdésében.

Az eredmény okán a munkavállalói tudat változni kezdett, más szakmák is létrehozták saját szervezetüket, majd létrejött az Országos Szakszervezeti Tanács, amely minden munkavállalót képviselt.

Mit láthatunk az eddigiekből? Az egyén, mint a csoport, a szervezet tagja fejlődik, s az egyén tudati fejlődése szükségszerűen magával hozza az általa létrehozott szervezet fejlődését.

Mi kell ahhoz, hogy az egyénből csoport, a csoportból szervezet váljon?

Elsősorban magára az egyénre. Ha az egyén nem figyel a környezetére, kizárja azt (vagy magát zárja be a saját elefántcsont-tornyába), nincsenek egymásra hatással, de ebből rosszul csak az egyén jöhet ki, hiszen a környezete tőle függetlenül is képes a fejlődésre

Másodsorban a környezet. A környezet hatással van az egyén és a csoport gondolkodására, tevékenységére.

Harmadik fontos elem az információ. Az egyénhez, a csoporthoz, a szervezethez eljutó információ mind hasznos információ. A negatív információ (kritika) is hasznos, hiszen arra mutat rá: valamit nem jól csinálunk.

És végül az elhagyhatatlan: a pénz. Pénz nélkül fenntarthatatlan az egyén, a csoport, a szervezet, hiszen mindennek ára van, ingyen semmi nincs.

Nos, nézzük, mi van akkor, ha vannak egyéneinek, akik létrehozták szervezetüket, meghatároztuk a környezetünket, rendelkezünk információval és még ráadásul pénzünk is van (igaz, egyénből és pénzből is kevesebb van, mint amennyire az eredményes működéshez szükségünk lenne).

Vizsgáljuk meg, honnan szerzünk információkat, mit teszünk azokkal és hogyan adjuk tovább azokat, amelyeket fontosnak ítélnünk a saját előzetesen meghatározott értékrendünk alapján.

Információhoz jutunk közvetlen emberi kapcsolatainkon keresztül (rokon, barát, ellenség, munkatárs, stb.), a nyomtatott (újságok, könyvek) és elektronikus (rádió, tv, internet) tartalomközlőkből. Ezeket az információkat, tartalmakat elemezzük, megsűrjünk és a céljainknak, érdekeinknek megfelelően különböző formába öntve továbbadjuk. Közvetlen élőszóban (pl. más szervezetekkel történő tárgyalások, taggyűlés, agárdi oktatások), könyvek (pl. Lux Judit: A magyar szakszervezetek történetéből vagy Persovits József: 150 éves a Nyomdász szakszervezet), újság (az 1869. május elsején induló, tehát jövőre 150 éves Typographia) vagy az (www.nyomdaszszak-szervezet.hu, Johannes Gutenberg facebook-oldal) internet felhasználásával.

Mindezek a kapcsolatok, a rendszerek fejlődését is magával hozzák, hiszen a környezetből a szervezetbe kerülő információ hat a szervezetre és a szervezetből kikerülő információ is hatással van a környezetre, s ez így egy fejlődési spirált generál.

Ennek a fejlődési spirálnak fontos eleme, hogy a szervezet más szervezetekkel is kapcsolatba kerül, amelyek kölcsönösen hatnak egymásra, s az egymásra hatás magában hordozza a fejlődés lehetőségét, sőt szükségességét.

Hordozzuk körül tekintetünket először határainkon belül, milyen kapcsolatokkal is rendelkezünk?

Helyezzük magunkat középpontba vizsgálatunk kezdetéül, s egyúttal azt is nézzük meg, mi az, amit fejleszteniünk, erősíteniünk kell. Ennek első eleme maga az egyén, a munkavállaló. Nem látjuk, nem tapasztaljuk, hogy a munkavállalók szoros emberi kapcsolatot alakítanak ki munkahelyükön. Az elidegenedés, a magukba fordulás, „az én problémám, majd én megoldom” elve érvényesül. Fel kell hívni a figyelmet, meg kell győzni őket arról, hogy az egyéni akciók ideje lejárt, nem vezet eredményre. A munkahelyi problémákat – legyenek azok bármilyen természetűek – csak összefogással, együttesen képviselve oldhatják meg. Ennek legjobb, már évszázados múltra visszatekintő gyakorlata a szakszervezet. Ha sikerül a meggyőzés, növekedni fog a taglétszám, eredményesebbé válhat a közösségi problémamegoldás. Természetesen az eredmények gyorsabban jönnek, ha az alapszervezetek is kapcsolatban állnak egymással, erősebbé válik az információáramlás, közösen vetik fel problémáikat, amiket az országos elnökség támogatásával, irányításával sikeresen megoldhatnak.

Kilépve ágazatunkból, látnunk kell, hogy újabb kapcsolati szintre léptünk, hiszen részei, egyik ágazata vagyunk az Ipari Szövetségnek, amely része a MASZSZ-nak, vagyis kapcsolatban vagyunk minden olyan ágazati szakszervezettel, amelyek a MASZSZ-ban tömörültek. Jelentős információforrás, hiszen a legtöbb szakszervezeti törekvésről, célról, eseményről tőlük kapunk információt.

Említsük meg e helyen a hazai szakszervezeti konföderációk kezdeményezését a béren kívüli juttatások elemeinek kedvezményes adózás szerinti megtartása érdekében. A tüntetés november 6-án volt a Szabadság téren az MNB-székház előtt, s ennek eredményeként, ha nem is minden, de néhány fontos elem visszakerült a kedvezményes adózású béren kívüli juttatások körébe. Tehát a kormányt a szakszervezeti, a munkavállalói összefogás, a munkavállalói erő meghátrálásra kényszerítette!

Kapcsolatban állunk a munkáltatói szövetséggel, bár nem azonos oldalon állunk, vagy a tárgyalóasztal nem azonos oldalán ülünk, mégis vannak közös érdekeink, mert mindkét fél az ágazat fennmaradásáért, eredményességéért, fejlődéséért fejt ki tevékenységét.

Ne lepődjen meg senki, amikor a munkáltatói szövetséggel közös érdeket említek. Mindannyian tapasztaljuk saját munkahelyünkön, hogy egyre fogyunk, a létszámhiányból eredő munkaterhelés folyamatosan növekszik. Nemrég olvastam egy tanulmányt, amely egy felmérés válaszai alapján arra a következtetésre jutott, hogy a magyar munkavállalók nem a munka mennyiségétől félnek leginkább, hanem a munkatempó növekedésétől. Mindannyian tapasztaljuk a termékszerkezet átalakulását, a példányszámok csökkenését. A hatékonyság egyik mérőszáma pedig az adott időegység által legyártott eladható termék mennyisége. Ha a munkavállaló folyamatosan a gép be- vagy átállításával foglalkozik, kevés eladható terméket állít elő, márpedig a jövedelem az eladott termék árában van benne.

Ebből egyenesen következik, hogy érdekeink azonosak abban a tekintetben, hogy a lehető legtöbb munkavállalót vonzzuk be a hazai nyomdaiparba. A másik közös érdek,

hogy ha már kerítésen belül vannak, akkor legyenek képzettek. Képzett, a munkáját önállóan elvégezni képes munkavállaló nélkül nem beszélhetünk hatékony munkavégzésről. A harmadik terület, ahol közös érdekről beszélhetünk, ez a nyomdai munkavégzés vonzóvá tétele. Ha a potenciális munkavállaló figyelmét nem kelti fel, nem érdekes számára a nyomdászat, a nyomdászok világa és élete, nem fog ide jönni, s nem lesz kit kiképezni. Tehát, ha nem avatkozunk be kívülről ennek az alrendszernek a működésébe, akkor az negatív spirál utat jár be, ami azt jelenti, hogy a nagy múltú magyar nyomdászat megszűnik.

(Ebben a témakörben a munkáltatói szövetség elindított egy projektet, ezt megismerve és néhány nyomda képviselőjével erről beszélgetve megdöbbenő válaszokat kaptam. Minden cég maga akarja a saját munkaerő-problémáját megoldani. Nem keresik az összefogásban rejlő lehetőséget. De erről a főtítkárral asszony többet tud mondani.)

Közösek az érdekeink a munkáltatókkal abban is, hogy a gazdasági környezet, a cégek működését és a kifizetendő munkabéreket óriási adók terhelik, amely adók mértéke jelentősen szűkíti a mozgási lehetőséget a bérek emelésével kapcsolatban.

Külföldi kapcsolataink közül kiemelkednek a lengyel szakszervezethez, a szakszervezetek európai és a világszövetségéhez fűződő kapcsolataink.

(Szintén zárójeles érdekesség: a hazai nyomdászok már 1889-ben képviseltették magukat a szakszervezetek Nemzetközi Tanácsában.)

A lengyel kollégákkal hagyományosan jó kapcsolatot ápolunk. Kultúránk, történelmünk közös pontjai jó alapot teremtenek a mai közös gondolkodásra. Szakmai szempontból is azonosak a céljaink, az érdekeink, hiszen közösen érezzük, a tőke szándékát a munkavállaló lehető legnagyobb mértékű kizsákmányolására. Együtt, közösen, összefogva az európai és nem országok nyomdász szakszervezeteivel érhetjük csak el azt a kritikus tömeget, amely meghátrálásra, érdekeink és érveink meghallgatására, elfogadására, saját működésének felülvizsgálatára és megváltoztatására kényszerítheti a globális tőkét. Nekünk, szakszervezeteknek is globalizálnunk kell, létre kell hozni azt az információs hálózatot, amely segít céljaink elérésében.

Az eddigieket összefoglalva, tekintsük át milyen célokat tűzhetünk ki magunk elé, s ezek közül melyek azok, amelyeket magunknak kell megoldanunk az előrelépés, a fejlődés érdekében, s miket más szervezettel együtt, összefogva.

Azt, hogy az eddiginél több nyomdában legyünk jelen, bővítve alapszervezeteink számát, s tagjaink körét, mindenképpen nekünk magunknak kell megoldanunk. Ez alapvető érdekünk, hiszen pozitív példákat csak az összefogás eredményeként tudunk azon kollégáknak mutatni, akik jelen pillanatban nem tartoznak tagjaink köré. A kívülállókat kell meggyőznünk arról, hogy közöttük a helyük. Csak együttes erővel küzdhetünk élet- és munkakörülményeink megváltoztatásáért. A fiatalokat kell megszólítanunk, azokat, akik ragaszkodnak a 8 órás munkaidőhöz, a nyugodt munkatempóhoz, s ahhoz, hogy a munka mellett a saját életükre is jusson idő.

Ahhoz, hogy a kívülállókat meggyőzhessük, hogy a meglévő alapszervezetek munkája eredményesebb legyen, s új tagokkal is bővíthessen szervezetünk, képzett vezetőkre van szükségünk. Ebben az évben 5 szakszervezeti vezetőt jelöltünk szakszervezeti képzésre, s törekszünk arra, hogy ez a következő években is meglegyen, sőt a lehetőségekhez képest ez a létszám bővídjön. A képzés tartalmáról a tavaszi agárdi tanácskozásunkon a résztvevők beszámolnak.

Más ágazatokkal, konföderációkkal összefogva törekednünk kell arra, hogy a jelenleg érvényes, csak negatív jelzőkkel illelhető munkajogi szabályozás olyanná váljon, amely visszaadja a korábbi szakszervezeti jogosítványokat, érdemben szólhassunk bele munkahelyünk életébe. A munkavállalónak és a munkának vissza kell kapnia a becsületét, értékét. Ahogy a Ciceró mondta volt néhány ezer évvel ezelőtt. „A rabszolga munkája szükségképpen trehány, értéktelen”.

A munkáltatói szövetséggel közösen arra kell törekednünk, hogy többen válasszák a nyomdász szakmát. A jelentkezőket lehessen képezni, mert csak a képzett, a munkáját jó kedvvel végző szakember hordoz és állít elő értéket. Együttesen kell kidolgoznunk azokat a feltételeket, amelyek közé szívesen jönnek a fiatalok.

A nemzetközi szövetségben, más országok szakszervezeteivel közösen kell azon dolgoznunk, hogy az európai kultúrának megfelelő, magas szociális érzékenységű jogi és gazdasági környezetet teremtsünk, amelyben ez a szakma Európa bármely országában biztos és jó színvonalú megélhetést nyújt a nyomdásznak és családjának.

Ezt a gondolatot megerősítve, befejezőként álljon itt egy idézet, amely az 1904-ben megjelenő Szakszervezeti Értesítőben olvasható: „Mint az egyedülálló munkás csak akkor erősödik, ha társaival egyesül, úgy az izoláltan álló egyesületek is csak akkor képesek kitűzött céljukhoz közeledni, ha egymást kölcsönösen támogatva haladnak.”

Dr. Peller Katalin, az ÁPB munkaadói társelnöke diavetítéssel színesített előadásában – melybe a résztvevőket is bevonta – három fontos témát jelölt meg, amelyben a két szervezet között kialakult jó kapcsolat látható, értékelhető, fenntartható eredményt hozhat.

Az első a képzés. Mint mondotta, a munkaadói oldal is érdekelt abban, hogy a nyomdász szakma vonzó legyen mind a pályakezdő fiatalok, mind a pályamódosítók számára. A lehetőségek a szakképzésre megvannak, azonban a rendelkezésre álló képzési helyeket nem tudják az intézmények kihasználni az alacsony jelentkezői létszám miatt. Mindkét oldal számára fontos, hogy legyen utánpótlás, s az utánpótlás a kor színvonalának megfelelő tudással, képességekkel rendelkezzen. Képzetlen munkavállalókkal nem lehet a szándékolt műszaki színvonal-emelést megvalósítani.

Másik fontos témaként az ipar, ezen belül a nyomdászat fejlődését vázolta fel. Az informatika, a robotizáció robbanásszerű fejlődése olyan erővel hat a szakmai fejlődésre, hogy nem lehet, s nem is tudnának kitérni előle. A jövő nyomdája nem sötét, ólom- és festékszagú apró helyiségekből áll, ahol egészségre ártalmas anyagokkal dolgoznak az emberek. Mára egyre nagyobb teret hódít a termelőeszközök kezelésében is a számítástechnikai ismeret. Ezek a gépek már nemcsak a kezelővel állnak kapcsolatban, hanem egymással is. Az elektronikus információáramlás, annak irányítása, kezelése más típusú tudást igényel. Erre a más típusú tudásra kell felkészíteni a jövő szakembereit.

Harmadik fontos elem, melyre felhívta a figyelmet, az adatvédelem. Ezt a témakört egy jelenleg is hatályos törvény szabályozza. Azonban az adatok, a tartalmak – legyenek azok üzleti vagy személyes adatok – az elektronikus hálózatok összekapcsolódása okán olyan helyekre is eljuthatnak, amelyek súlyosan károsíthatják az egyes cégek üzleti érdekeit, de akár a munkavállalók személyes életét is. Ezért is szükséges követni az uniós előírást. Ki kell alakítani a megszerezhető és birtokolható adatok formáját, mennyiségét, s felhasználói szintekhez kapcsolódó hozzáférhetőségét, illetve védelmét.

Sonta Czeslawa, a lengyel szakszervezeti szövetség, a KRZZP elnöke előadásában kifejtette saját gyakorlatukat. Ők is küzdöttek a taglétszám csökkenésének és az egyének elkülönülésének problémájával. Sokáig érlelték azt a programot, melynek célja az volt, hogy ezt a folyamatot megállítsák, megfordítsák. Náluk is problémát jelentett a külföldi tőke beáramlását követő új helyzetnek megfelelő munkavállalói viselkedés és képviselet kialakítása. Gondot okozott, de egyben a megoldást is jelentette, hogy a külföldi tulajdonos (pl. Smurfit Kappa) csak mint olcsó, többlet profitot termelő munkaerőre, úgy tekintett a lengyel munkavállalókra. A meglévő kapcsolati rendszerüket, hálózatukat nekik is olyan szintre kellett fejleszteni – keresve, megtalálva és megerősítve hazai és külföldi partnereikkel való kapcsolataikat – melyek azt az eredményt hozták, hogy taglétszámukat rövid idő alatt meg tudták duplázni. Ez eredményezte azt, hogy a tagságukat különböző, problémás helyeken mozgósítani tudták, súlyt adva támogatni tudták az adott helyen tárgyaló delegációjukat. A program végrehajtásának folyamatos vizsgálata azt mutatta, hogy javult a munkavállalók közérzete, a szakszervezetek elismertsége és támogatottsága. Végül soron a munkavállalók tárgyalási pozíciói egyre jobban és folyamatosan erősödnek.

Aczél János társelnök előadásában hangsúlyozta, hogy a kihívások ellenére abban egyetértés van: a tudás fejlesztése alapvető követelmény. A globális világban, ahol a tőke, az áruk, a szolgáltatások, a munkaerő szabad áramlása biztosított, sőt az Európai Unióban kritérium és kohéziós erő, ott elkerülhetetlen, hogy különböző kapcsolati hálózatok alakuljanak ki. Történhet ez helyi, ha úgy tetszik vállalkozások szintjén, de felépíthető regionális, országos sőt nemzetközi szinten is.

Ha kialakulhat, akkor ki is alakul. A mai informatika, robbanásszerű fejlődése, az online forradalom eszközrendszere szinte tálcán kínálja föl: hogy az elkerülhetetlen, megtörténjen. És meg is történt. Iszonyatos energiával és sebességgel terjed az egész globális világban a hálózatok kialakítása.

Ennek a ténynek a tudatában kézenfekvő, hogy egy nemzetközi szervezet az UNI EU. Graphical égisze alatt, az NYDSZ által koordinált és szervezett nemzetközi tanácskozásnak is témája legyen.

A hatályos törvények, vonatkozó rendelkezések értelmében, az ágazati közös fejlesztési projektek, ágazati szintű megállapodások, a munkavállalói informálás, a tájékoztatás és konzultáció, az oktatási tervek összehangolására, a kifeszített problémák ágazati szintű kezelésére, az európai szintű összehangolásához, megoldásához működő hálózatokra van szükség. Kritériumként pedig rögtön a kialakulásnál megfogalmazódott, a hálózatoknak biztonságosnak, megbízhatónak, gyorsnak, hatékonyak és széles körben működőnek kell lenni. Hálózati rendszerekre szükségük van a szakszervezeteknek munkájukban. Nélkülözhetetlen, mondhatnánk létkérdés korunkban a közérthetően működő szerveződések koordinálása, hálózati szintű kiépített összhangja, mint pl. a „facebook”. Így napjainkra a szakszervezetek, sőt az ÁPB-k is belátták, hogy ezek a hatékony rendszerek nélkül nem lesznek hivatottak feladatuk ellátására. Nélkülük nagyon zötyög a munka, a lehetőségekhez képest pedig szinte elhanyagolható az eredmény. Nem csak a szakszervezetek alul finanszírozása miatt, (ami igaz: évről évre csökkennek a források), hanem a silányan megszervezett, és rosszul működő régi beroszdásodott hálózataik miatt. Ezzel magyarázható, hogy a szervezetek közös tevékenysége az érdekvédelemben vesztí el erejét és a kollektív

tárgyalásokon takaréklángon kezelt affinitásukkal, vesztes pozícióba kerülnek. Így a fő cél az ágazati kollektív szerződések megkötése, még a tárgyalások elkezdése előtt egyre beláthatatlanabb távolságba kerülnek.

A munkáltatók, a mindenkori kormányok hallgatólagos félrenézése mellett a végletekig halogatják az megoldást. Úgy látszik Európa ezen részén a munkáltatók emiatt nyugodtan alszanak. A nyomdaipar még mindig rendkívül nehéz kihívásokkal néz szembe és a vállalatok küszködnek az új körülményekhez való alkalmazkodással. A versenyképesség egyik fő eleme az országban a munkabéke fönntartása. A munkáltatók energiájukat a fizetések, a munkarendek, a túlóráztatás, a rendkívüli munkavégzés fenntartására összpontosítják. Tőlünk nyugatra, a demokrácia, a munkabéke fenntartásához nélkülözhetetlen a párbeszéd, a kölcsönös kompromisszumok keresése, de nálunk ma ez kevésbé izgatja a tőketulajdonosokat. A nyomdaiparban főként a kisebb cégeknél, távoli célként fogalmazható meg az ágazati párbeszéd bizottságokban megköthető megállapodások, kollektív szerződések. Ugyanakkor a teljes ágazatra kiterjeszhető ágazati szerződések a munkavállalók dacos ellenállása miatt és a szakszervezetek gyengesége okán már a napirendről is lekerültek.

Összegezve megállapítható: Az ágazati párbeszéd európai uniós szinten fontos fórum. A keleti országokban a párbeszéd csak a munkavállalók bizalmával újra szervezett szakszervezeti hálózatok hatékony és erős kapcsolatrendszerek megalakításával lesz életképes. A munkáltatókkal, sőt nálunk még az állammal is kialakítandó új szakszervezeti „kánonnal” tud csak áttörni a feudális, rabló-kapitalista magyar viszonyokon. Ha Európa nyugati felén a tőke elősegíti az ágazati megállapodások, a szociális párbeszéd fejlődését, miért ne tenné ezt nálunk is? Erre a mai hatalmi elit nem tud, vagy nem akar biztató válasz adni. Ezek a fórumok, tárgyalások hiányoznak és nem kaphatnak szerepet az ágazati iparpolitikák, a jövőképek kidolgozásában. Ezt ugyanis kiirtották a jelenlegi gyakorlatból.

Ez a nemzetközi rendezvény bebizonyította, hogy a jövőben is szükség van az Ágazati Párbeszéd további együttműködésére, a feladatok közös megoldására, és szükség van a nemzetközi szociális dialóg fenntartására is.

A konzultáció nagyon sikeres volt, amelynek közös tapasztalatait remélhetőleg a gyakorlatban is kamatoztatják a nemzetközi kapcsolatokban a partnerek.

Budapest, 2018. december 3.

Nagy József elnök
Nyomdaipari Dolgozók Szakszervezete