

# Munkabéke

## *Érdekképviselés és érdekvédelem*

**A büntetés-végrehajtás intézményrendszerének, ezen belül a szervezeti kultúra átalakulásának egyik szükségszerű következménye volt a személyzet érdekvédelmének, érdekképviselésének átfogó és folyamatos fejlődése, valamint annak a közismert és általánosan elfogadott tételnek a kötelező elfogadása, miszerint minden „stratégia” kialakításánál, a jogi, garanciális elemek tervezésénél kiemelt szempont a munkabéke fenntartására való törekvés.**

Az érdekérvényesítés területén a szervezet kultúráváltása feltételezi, hogy a közszolgálat, és benne a büntetés-végrehajtás makro- és mikroszférája, a központi és helyi kapcsolatok, a munkaadói és munkavállalói magatartásformák folyamatosan átalakulnak, fejlődnek. E témakörben az elmúlt tíz évben minden szinten standardok, minták keresése folyt, amelyek befolyásolni, modellezni lennének képesek azt, ami ma a fegyveres szervezeteknél, a hivatásos és polgári állománynál történik. Az új jogszabályok, a hivatásos és közalkalmazott dolgozók jogállását meghatározó törvények nem mások, mint egy „modellkísérlet” részei, amelynek működőképességét majd a gyakorlat igazolja vagy cáfolja.

A fegyveres szervezeteknél zajló „kísérletek”, átalakulási folyamatok, valamint az állomány egyre romló egzisztenciális és gazdasági helyzetének negatív következményei egyre jobban felerősítik a különböző rétegek, csoportok érdekeinek érvényre juttatását, illetve ezek egyeztetésének igényét.

Már régen megszületett az a felismerés, hogy célszerűbb engedményeket tenni az érdekek érvényesítésében és kölcsönös kompromisszumok árán megállapodni, mert így mindkét oldalon mérsékelhető az érdekkülönbségekből adódó veszteségek. A munkabéke fenntartása ugyanis minden szinten mindenkinek egyformán közös érdeke.

Az 1996-ban megjelent új jogszabály (Hszt.), a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók sajátos munkajogi viszonyát és ezáltal kialakult speciális helyzetét kívánja jogi keretekbe foglalni. Részletesen, bár finoman elnagyolva, óvatosan szól az előforduló érdekképviselési tömörülések mozgásteréről, azok egyes jogosítványairól, említést téve a demokratikus átalakulás egyik kiemelkedő vívmányáról, a fegyveres szervezetekben újonnan alakult „spontán, alulról jövő kezdeményezés következményeiről”, a szakszervezetekről. E témakör boncolgatását az tette időszzerűvé, hogy folyamatosan nő az érdeklődés, ezáltal az elvárás is a szakszervezetek munkája iránt.

Az elmúlt években az érdekképviselési munka a társadalom más érdekvédelmi szervezeteihez képest a büntetés-végrehajtási szervezetnél lassúbb ütemben, de figyelemre

méltó módon fejlődött. A szervezetalváltást követő évekre jellemző „erőből” politizálást felváltotta egy lassú, de megfontolt érdek-képviseleti, érdekvédelmi munka kialakítása és gyakorlati megvalósítása. A stílusváltást az tette szükségessé, hogy felismerést nyert az a speciális helyzetből fakadó közös érdek, amely a munkáltató és a munkavállaló azonos irányba történő gondolkodását motiválja. A kezdeti, gyakran ösztönös, a kellő szakértelmet nélkülöző, de lelkes, érzelemvezérelt, időnként túlfűtött szakszervezeti politika megváltoztatását az élet kényszerítette ki azáltal, hogy sorsdöntő kérdések szakszerű megválaszolása elé állította a szakszervezeti tisztségviselőket. Döntő momentum volt, hogy fel kellett ismerni, kivel és mit érdemes tárgyalni, kik a súlytalan tárgyalópartnerek és kik a kompetenciával rendelkezők. Milyen horizontális és vertikális határok, funkciók, beosztások között húzódnak meg az érdekek és erőviszonyok. Kikkel kell, kikkel szabad tárgyalóasztalhoz ülni. Mindez nem ment, nem mehetett olajozottan. Az útkeresésért, a tapasztalatszerzésért súlyos árat kellett fizetni. Ez az az idő, amely nem várja meg a tanulóidő végét, és most sem hajlandó várakozni. A megszületett döntéseket már igen nehéz ismételtén újratárgyalni, a „bürokráciát” egy elfogadott témakör ismételt tárgyalására rábírnivaló vagy a döntését megváltoztatni. Ez szinte lehetetlen, ráadásul időszakonként nem is csupán egy témakörrel van szó.

Az érdek-képviseleti munkában jelentős áttörést, egyben a múlttal való látványos szakítást jelentett a közalkalmazottak szakmai szakszervezetéből történő kiválás, majd a fegyveres szervezetek által létrehozott újszerű tömörülésbe történő csatlakozás. Ez a váltás, változás jó hatást gyakorolt a bévés szakszervezet tisztségviselőire. A véleménynyilvánítás, a büntetés-végrehajtási politikába való beleszólás iránti igények felerősödtek, a munkáltatói oldal látókörében potenciális tárgyalópartnereként jelentek meg a központi és a helyi érdek-képviseleti szervezetek.

A szakszervezet radikalizálódása, működésének jogi garanciákkal történő körülbástyázása arra készítette a munkáltatót, hogy a területi munkaszervezetek vezetőit rákényszerítse a korrekt együttműködésre. A gyakorlat azonban azt mutatja, hogy a munkáltató menedzsmentje által az alsóbb szervezeti egységekre hatalmi szóval rákényszerített tekintélytisztelet, tárgyalási kényszer csak részben hozott eredményt. Egyes esetekben a szakszervezeti munka mindennapos gyakorlatát kifejezetten gátolják a különböző irányítási szintek. Ez jól megfigyelhető a szervezetségi mutatók dinamikájában. Az „esetenként” előforduló formális megállapodások tartalmában, valamint az együttműködés nyílt vagy burkolt formában történő megtagadásában. Az okok részint világosak: a sikertelenséget központi és helyi szinten egyértelműen a rutintalanság, az esetenkénti politikai érzéketlenség, az esetenkénti túlzottan „militáris” szemlélet, a túlzott tekintélytisztelet, valamint a szakértelem hiányának számlájára lehet írni. Ezekon túlmenően a szakszervezet felelősége különösen abban állapítható meg, hogy helytelenül fogja fel a menedzsment támogatásának funkcióját. Hibás az a megközelítés, amely szerint visszafogottabb szakszervezeti stratégia kell az érdekek ütköztetésével és érvényesítésével kapcsolatos „harcban”, óvatosság saját munkájának nyilvánosságában. Ha az érdek-képviseleti tevékenység az indokolt önmérséklet helyett önkorlátozó, és nem lép fel kellő határozottsággal a munkáltató hibás stratégiai, taktikai döntéseivel szemben, tudomásul veszi az elhibázott megol-

dásokat, ezzel óhatatlanul részesévé válik a szervezetnél kialakult válságnak, így elveszti a tiltakozás erkölcsi alapját. Mindez azt a képet vetíti elénk, miszerint a szakszervezetnek még nehéz időszakok elé kell néznie.

A jövő azt a képet vázolja elénk, hogy az igazságügyi tárca és a bv. szervezet gazdálkodásában, valamint az elosztás szociális területein olyan új helyzettel kell számolni és szembenézni, amely az érdekképviselő és az érdekérvényesítés konfliktusait még élesebbé teszi. Ennek megfelelően újra kell gondolni az eddigi szakszervezeti intézményrendszert, és ennek részeként olyan új „mozgalmi” stratégiáját szükséges kidolgozni, amely a valóságtól elszakadt radikalizmus, a szociális demagógia, a legégetőbb igényeknek is gátat vető gazdasági korlátok elutasításának szellemében lép fel.

Az erre irányuló szakszervezeti politikát maguknak a különböző szintű tisztségviselőknek kell kialakítaniuk, amely pártoktól és politikai szervezetektől független. A szakszervezeti vezetők elidegeníthetetlen joga és kötelessége, hogy befolyásos tényezőként, saját szakszervezeti politikájukat képviselve jelen legyenek mindazoknak a döntéseknek a meghozatalában, amelyek tagságuk helyzetét, életviszonyait érintik és meghatározzák.

Ma sem, a jövőben pedig még kevésbé lehet elégséges az úgynevezett fogadókész, követő stílusú, gyakorta bürokratikus magatartás. Nem sok eredménnyel kecsegtet a szimp-la ellenállás, a nemet mondás sem. A hatásos stratégia megjelenítője a jól felkészült, szakmailag kompetens, kezdeményező, érvelő, vitatkozó, aktív tisztségviselő. Ennek döntő feltétele, hogy minden, a szakszervezetre tartozó átfogó jellegű vagy napi ügyben legyen álláspontja és alternatív javaslata.

E vázlatos utalás is jelzi, hogy a szakszervezeti érdek-képviselői, érdekérvényesítési funkciók felfogása és tartalma sokoldalú, számos tekintetben még jelentős tartalékokat, feltáratlan lehetőségeket hordoz magában. Mindezek kimunkálása nem is olyan egyszerű, hiszen az életviszonyokkal kapcsolatos – intézeti, szakmai, réteg-, csoport-, egyéni – érdekek bonyolultak, ellentmondásosak, másrészt olyan természetűek, amelyek közvetítése, védelme csak differenciált szervezeti rendszer útján képzelhető el.

Az eddig említettek nem feledtethetik azt a tényt, hogy a szakszervezeti tagságot nem a mozgalom belső kérdései – mint a munka stílusa, a munka módszerei – érdeklik, hanem sokkal inkább a tevékenység eredményessége, az, miként alakulnak életviszonyai, mit tesz az érdek-képviselői szervezet életkörülményei javítása érdekében.

Az alapvető nehézséget az okozza, hogy a jogszabályok megalkotása (Hszt., Kjt.), életbe léptetése önmagában még nem jelent garanciát az életszínvonalból, szociális létbizonytalanságból fakadó gondok megoldására. A dolgozók egészére kiható életszínvonalcsökkenés a bv-dolgozókra két irányból gyakorol kedvezőtlen hatást. Egyfelől mint köz- és szolgálati jogviszonyban álló munkavállalókra, másfelől mint olyan alkalmazottakra, akik az előbbieket következményeként a társadalmi kritika kereszttüzeiben végzik feladatukat. Ezek az okok önmagukban is elégségesek lennének a bv-dolgozók csalódottságához. Ehhez társul az a bizonytalanságérzés, amely a büntetés-végrehajtás, illetve a dolgozók jövőjével függ össze.

Tudjuk, a büntetés-végrehajtási hivatás nem vonzó. Erőteltjes a kontraszelekció, a magasan kvalifikált szakemberek egy része nem „kapaszkodik a székébe”, hanem távozik, s

helyükre nem tolakszik a jól felkészült jelentkezők tömege. Az elmúlt években többször a figyelem középpontjába került – legutóbb az állampolgári biztos vizsgálata alapján – a szervezet intézményrendszere működésének és feltételrendszerének komplex vizsgálata, ezen belül a humán erőforrás létszám- és jövedelmi helyzete.

Közismert, hogy a büntetés-végrehajtási szervezeti egységek létszámát történetileg, de a közelmúltban sem a feladatok és a funkciók elemzésén alapuló normák, hanem sok vonatkozásban más hatásmechanizmusok alakították. Az a jórészt differenciálatlanul érvényesülő pénzügyi elvonás, amely évek óta jellemző, főként a nemkívánatos létszám-aránytalanságokat konzerválta, növelte a feszültségeket, rombolóan hatott a személyzet egzisztenciális és morális állapotára. Az ellenérzéseket, a munkavállalói ingerültséget csak fokozzák azok a központi intézkedések, indokolatlan gazdasági megszorítások, amelyek szociálpolitikai tartalmat hordoznak, és amelyek egzisztenciális és morális szempontból az irányító apparátus egészére nézve általánosító elmarasztalást váltottak ki. És bizony hangot kell adni a közvélemény kritikájának, hogy esetenként az érdekvédelmi munka konfliktuskezelése túlságosan is puhának, esetenként behódolóan mutatkozik. A helyi tisztségviselők nem vállalják a helyi vezetőkkel a konfrontációt.

Mint azt már az előzőekben említettem, ez a fajta szakszervezeti magatartás könnyen oda vezethet, hogy a súlytalan politizálásnak következménye a súlytalan érdekvédelmi, érdek-képviselési munka.

Néhány gondolat erejéig szólni kell a szakszervezetet alkotó tagság jelenéről és jövőjéről is. Szinte minden eddigi politikai és társadalmi rendszerben a legfőbb gondok egyikét a szakszervezeti vezetők és a tagság viszonya, esetenkénti eltávolodása jelentette. Az egyik legfelháborítóbb jelenség, mikor megpróbálják felelős tisztségviselők, vezetők elhittetni, hogy a tagság van a szakszervezet vezetőiért, és nem fordítva. Ennek továbbfejlesztett változata, amikor saját, személyes problémáit, sérelmeit, úgy állítja be a tisztségviselő a munkáltatóval folytatott tárgyaláson, mintha az az általa képviselt tagság, kollektíva sajátos, speciális problémája lenne, és ő arra kapott megbízást, hogy kedvezményeket, előnyöket harcoljon ki. De idetartoznak azok a kompromisszumok, amelyek megkötése előtt soha nem kéri ki senki másnak a véleményét, és a tisztségviselő a csalhatatlanok magabiztosságával folytatja le a tárgyalást. Ennek a szemléletnek az a pikantériája, hogy az esetleges kudarcot senki sem kéri számon senkin. A tagoktól történő elhidegülés minden esetben tudatosan, jól átgondolt stratégia alapján történik. Bár esetenként a tapasztalatlanság is teremthet ilyen helyzetet. Ezt az is alátámasztja, hogy a véleményalkotás színtereként elfogadott különböző megbeszéléseket, gyűléseket, összejöveteleket vagy a mára már divatját múlt taggyűléseket teljesen elsorvasztották, és a tisztségviselők bebetonozták magukat választott funkciójukba, mintha a tagság bizalma egész életre szólna. Évtizedeken keresztül sikerült ezeket az elveket úgy manipulálni, „technikává” fejleszteni, hogy ez mindenki számára magától értetődőnek tűnik. Majd „fenn” megmondják, hogy nekünk itt lent mi a jó, mit tehetünk, mit nem, mi a legfőbb érdekünk.

A legnagyobb hiba mégis az, amikor a felvilágosult tisztségviselők szűk csoportja döbbenet szembesül azzal a ténnyel, hogy az általuk vezetett „mozgalomnak” nincs jól körülhatárolt, mindenki által érthető és elfogadott stratégiája. Ebből szükségszerűen kö-

vetkezik, hogy hiányzik a legfontosabb feladatmeghatározás, de a végrehajtáshoz szükséges eszközök sem állnak rendelkezésre. Minden tisztségviselő rémálma – aki ezt tagadja, nem mond igazat – az azonnali és megfelelő, a képviseltek által jogosan elvárt reakció a vezetői döntésekre. Ez történhet felkérésre és utólagosan, amikor már az intézkedés hatályba lépett. Ebben az esetben szinte kivétel nélkül mindenki, aki valamilyen érdekképviseletet, érdekvédelmet ellát, úgy érzi, hogy „cintányérok között ő lett a levegő”. Ilyenkor lép be az a varázslatos fogalom, amely minden történelmi időszakban a hatalmat fejezte ki, tekintet nélkül arra, hogy azt ki gyakorolta. Ez pedig nem egyéb, mint az információ.

Lehet valaki a világ legfelkészültebb, legokosabb, legjobban képzett tisztségviselője, de ha nincs megfelelő, autentikus forrásból származó, jól elemzett információja, döntés- és cselekvésképtelen. Egy esetleges munkáltatóval történő egyeztető tárgyalás során csak kísérő, bólogató, okosan néző dublőr lehet. Mindez sajnos még ma is valóság, esetenként tetten érhető tény, netán a múlt kísértése, az elmúlt évtizedek szelleme, amikor az akkori, „értünk történő” politikának nem volt érdeke, nem fért bele a szocialista ideológiába a negatív figura szerepének kiosztása.

A hatalom mindig kényesen ügyelt arra, hogy „megfelelő” időben, „megfelelő” emberrel tudjon tárgyalni. Így soha nem ütközött nehézségbe a „jó” tárgyalópartnerek összeválogatása és ezzel egyidejűleg az érdekek mindenki által történő érvényesítése.

A jelenkor tisztségviselőjét remélhetőleg az jellemzi egyre inkább, hogy felkészült, a munkáltatóval szemben tárgyalóképes, egyenrangú fél, aki a döntéshozatalban felelősen részt vállal, miközben tudja, kinek az érdekeit képviseli.

*Halmágyi Gyula*