

BERKI ERZSÉBET – HÖRICH BALÁZS:

## A KÖZSZFÉRA SZAKSZERVEZETEI ÉS A KÖZALKALMAZOTTI TANÁCS

**Bár a 'Munkahelyi foglalkoztatási viszonyok 2010' kutatás fő terepe a versenyszféra volt, egy kisebb mintán a közszférában is vizsgáltuk a kollektív munkavállalói érdekképviselők elterjedtségét, szerepét. Ahogy várható volt, a közszféra szervezettsége jóval magasabb, különösen a kisebb munkahelyeken, ám ugyanakkor a munkahely vezetésével folytatott tárgyalásaik gyakorisága és témái között nincs lényeges különbség. Az sem lehet meglepetés, hogy a közszféra öt éve befagyasztott bérei és az egyre gyakoribb leépítések visszatükröződnek a munkavállalók elégedettségi mutatóiban.**

A kutatás a közszolgálatban 104 munkahelyre terjedt ki, ahol 1110 közalkalmazottat, illetve köztisztviselőt sikerült bevonni a kutatásba.<sup>1</sup> A legtöbb kérdést minden jogviszonyban lehetett vizsgálni, de a kollektív jogok különbözősége folytán a kollektív tárgyalásokra és szerződésekre, illetve a közalkalmazotti tanácsra vonatkozó kérdéseket csak közalkalmazotti jogviszonyban, a közszolgálati szabályzatra vonatkozó kérdéseket csak köztisztviselői jogviszonyban vizsgáltuk. (Jelezzük, hogy a kérdés idején még köztisztviselői jogviszonyban lévők egy része ma már kormánytisztviselői jogviszonyban van.)

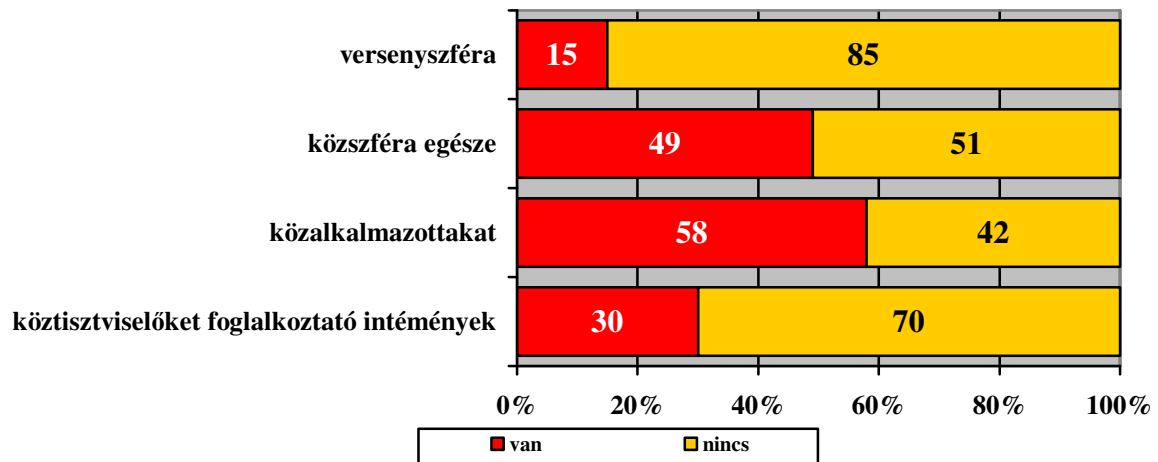
A mintában négyötöd részben, országos arányaiknak megfelelően helyi önkormányzati költségvetési szervek vannak. A köztisztviselők tekintetében itt elsősorban a helyi önkormányzatok hivatalairól van szó, a közalkalmazottak esetében pedig a lakosságnak nyújtott közszolgáltatásokat végző szervezetekről (oktatás, egészségügy, kultúra, sport és más szolgáltató ágazatok).

### **Szakszervezeti jelenlét**

A munkáltatók képviselőinek válasza szerint a költségvetési szférán belül a köztisztviselőket foglalkoztató munkahelyeken a szakszervezet jelenléte kétszer valószínűbb, mint a versenyszférában (az igen válaszok aránya 30%), ám legnagyobb eséllyel a közalkalmazotti munkahelyeken fordul elő szakszervezet (58%).

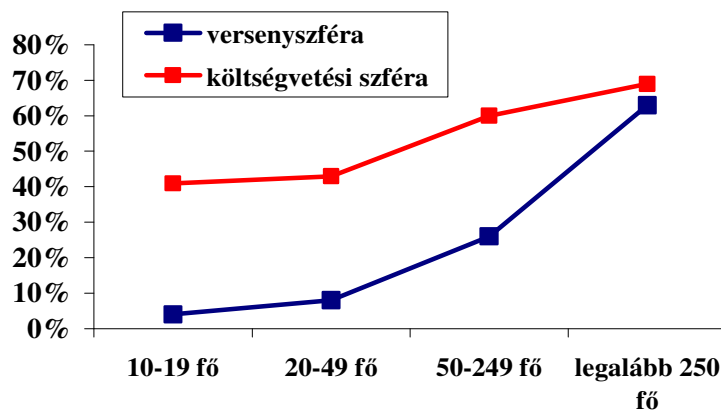
<sup>1</sup> A legalább tíz főt foglalkoztató vállalati, illetve intézményi telephelyek országos alapeloszlásához igazított súlyozás után az elemszámok a közszféra telephelyei esetében 274-re, a foglalkoztatottak esetében pedig 2635-re módosultak.

1. ábra: Van-e szakszervezet a munkahelyen? – intézményvezetők válaszai alminták szerint (százalékban)



Ami a létszámnagyságot illeti, mindkét szervezeti kör esetében világosan kitűnik, hogy a nagyobb létszámú telephelyeken inkább találunk szakszervezetet, de a lényeges különbség inkább a kismunkáltatóknál mutatkozik.

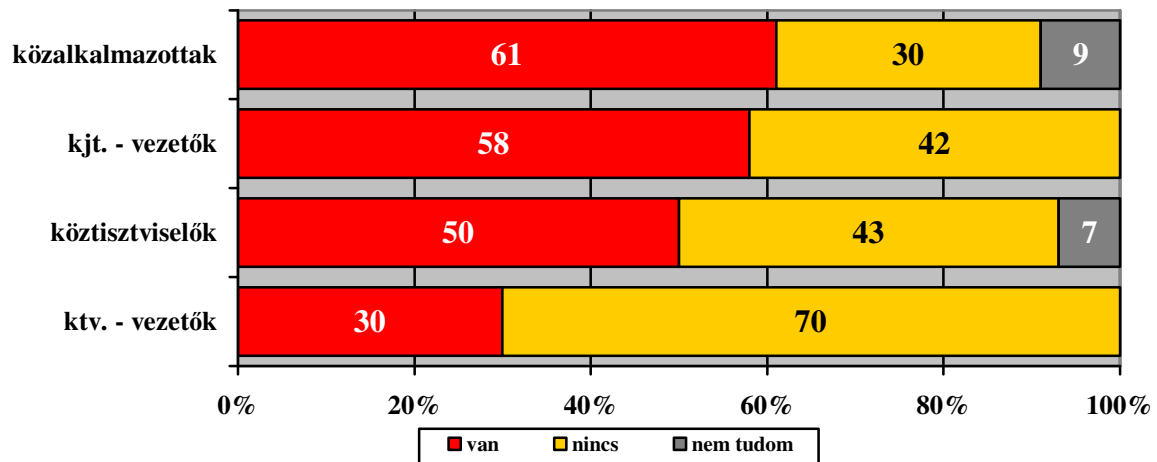
2. ábra: A szakszervezet jelenléte a munkahely létszámnagysága szerint (százalékban)



A versenyzféra és a közszféra munkavállalói körében jelentős eltérések vannak a szakszervezet munkahelyi jelenlétét firtató kérdésekre adott válaszok között. Miközben a versenyzférában a munkavállalók negyede szerint van szakszervezet, a közszolgálatban ez az arány 58%. A szakszervezet létéről/nemlétéről való tudás hiánya mindkét körben közel 9%.

A vezetők és az alkalmazottak válaszai a fő tendenciákat tekintve a közszolgálatban is egybeesnek, de van néhány olyan eltérés, amire érdemes felhívni a figyelmet.

3. ábra: A szakszervezet munkahelyi jelenléte– vezetőik és munkavállalók válaszainak összevetése – alminták szerint (százalékban)



Mint az ábrából kitűnik a köztisztviselők vezetői sokkal kisebb szakszervezeti jelenlétről számoltak be, mint a köztisztviselők maguk (20 százalékpontos különbség), míg a 'nem tudom' válaszok aránya a közalkalmazottak körében volt valamivel nagyobb, így a 'nincs szakszervezet' válaszokban itt is mintegy tíz százalékpontos különbséget regisztrálhatunk. (Másképpen fogalmazva, a közalkalmazottak esetén a 'nincs szakszervezet' és a 'nem tudom' válaszok együtt felelnek meg vezetőik 'nincs szakszervezet' válaszainak.)

A szervezett munkahelyeken a szakszervezeti tagok aránya az összes válaszadó szerint 4% és 100% közötti terjedelemben mozog, az átlag 45% - ebben a kérdésben nincs lényeges eltérés a versenyszféra, illetve a közsféra adatai között (46 és 44%).

### A vezetés és a szakszervezet közötti tárgyalások

A vezetés és a szakszervezet tárgyalásainak gyakoriságát a szakszervezeti vezetők válaszai alapján a következő táblázat mutatja be.

1. táblázat: Tartanak a munkahelyen rendszeres, előre eltervezett megbeszéléseket a vezetőséggel? – alminták szerint, szakszervezeti vezetők véleményei (százalékban)

	köztisztviselőket	közalkalmazottakat	közsféra egésze	versenyszféra
	foglalkoztató intézmények			
nem	40	19	23	27
igen	60	81	77	73
N	20	84	104	92

Mint látható, a szakszervezeti vezetők a költségvetési szektorban magasabb arányban nyilatkoztak úgy, hogy tartanak a munkahelyükön rendszeres, előre tervezett megbeszéléseket a vezetőséggel. Ugyanakkor az is igaz, hogy a rendszeres tárgyalások leginkább a közalkalmazotti szférában fordulnak elő nagy gyakorisággal (81%). A költségvetési szektoron belül a 20-49 fős munkahelyeken a leggyakoribbak a tárgyalások a vezetéssel.

Azokban az esetekben, amikor nincsenek rendszeres megbeszélések a szakszervezet és a vezetés között, a tárgyalást kezdeményező személye másként alakul a köz- és a versenyszférában. Míg az utóbbiak körében többször kezdeményez a szakszervezet, addig a közalkalmazottakat foglalkoztató munkahelyeken inkább a vezetés a kezdeményezőbb fél. (A köztisztviselői munkahelyeken kiegyenlített a viszony). A közalkalmazotti telephelyeken különösen a kisebb létszámú szervezetekben gyakoribb a vezetés kezdeményezőbb fellépése, valamint ott, ahol a vezetésnek az az álláspontja, hogy a szakszervezetnek jelentős szerepe van abban, hogy a közalkalmazottak elfogadják és támogassák a vezetés elképzeléseit, illetve abban, hogy informálja a tagságot.

2. táblázat: Ha nincsenek előre tervezett rendszeres megbeszélések, akkor ki kezdeményezi a megbeszéléseket? (alminták szerint, szakszervezeti vezetők véleményei (százalékban))

	köztisztviselőket	közalkalmazottakat	közsféra egésze	verseny- szféra
	foglalkoztató intézmények			
többnyire a szakszervezet	11	7	4	52
többnyire a vezetés	11	27	22	9
nagyjából fele-fele részben a szakszervezet, illetve a vezetés	78	67	74	39
<i>N</i>	9	15	23	23

### Közalkalmazotti tanácsok

A közszolgálatban az üzemi tanácshoz hasonló participációs testület létrehozása csak a közalkalmazottakat foglalkoztató munkahelyen lehetséges, így ezek jelenlétét csak az ilyen szervezeteknél lehet vizsgálni. A közalkalmazottakat foglalkoztató munkahelyek 73%-ában működik, 27%-ában nem működik közalkalmazotti tanács (kt.). Hasonló válaszokat adtak a szakszervezeti vezetők és a közalkalmazottak is, bár a szakszervezeti vezetők közel 10%-a, a közalkalmazottaknak pedig közel 17%-a nem tudja, van-e a munkahelyen kt. Az alábbi táblázatból az is látszik, hogy a közalkalmazotti tanácsok elterjedtsége jóval nagyobb, mint a versenyszférában az üzemi tanácsoké.

3. táblázat: Van-e a munkahelyen közalkalmazotti tanács vagy megbízott/üzemi tanács vagy megbízott? (alminták szerint százalékban)

	közalkalmazottakat foglalkoztató intézmények			versenyszféra telephelyei		
	munkahelyi vezetők	szakszervezeti vezetők	köz- alkalmazottak	munkahelyi vezetők	szakszervezeti vezetők	munkavállalók
nincs	27	22	16	82	41	59
van	73	69	68	18	59	26
nem tudja	0	10	17	0	0	15
<i>N</i>	54	13	594	774	53	6766

A kt. választásának lehetősége a jogszabály szerint is függ a telephely létszámától, 5-15 fő között közalkalmazotti megbízottat, nagyobb létszám esetén közalkalmazotti tanácsot kell választani. Adataink szerint a közalkalmazotti megbízott választására rendszerint nem kerül sor – feltehetően egy közalkalmazott nem szívesen vállal ilyen feladatot és a kis létszámú munkahelyeken lehetőség van a vezetőkkel való közvetlen kommunikációra is – így a képviseletre valójában csak ritkán van szükség. Az 50-250 főt foglalkoztató munkahelyek közel 90%-ában működik közalkalmazotti tanács.

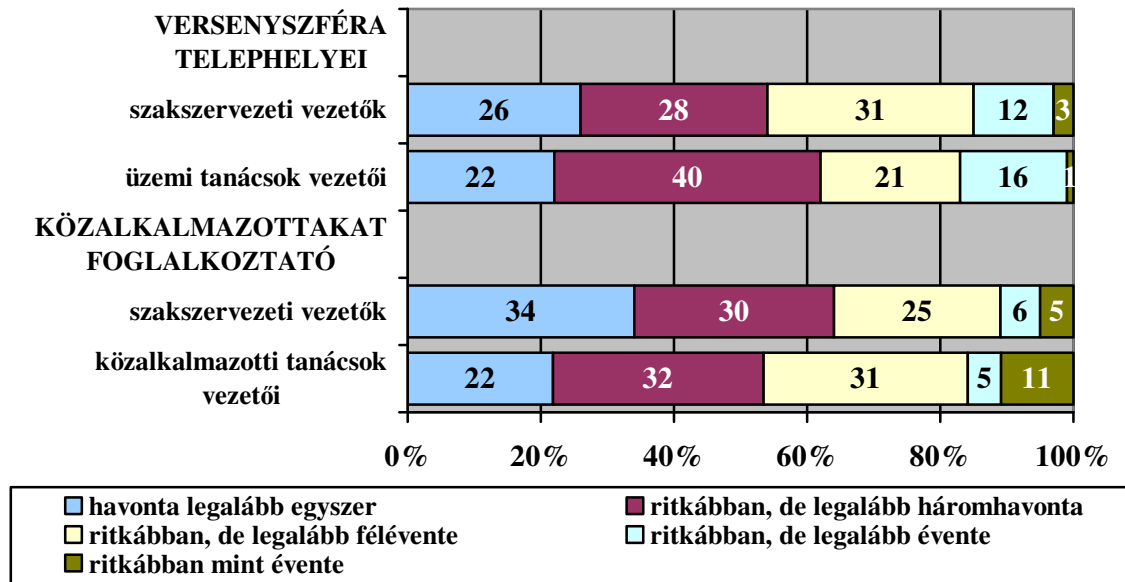
A kérdezett munkahelyek 58%-ában van szakszervezet, 73%-ában van közalkalmazotti tanács, a két intézmény együttesen a közalkalmazotti tanáccsal rendelkező munkahelyek 60%-ában, az összes munkahely mintegy 44%-ában fordul elő és egyik intézmény sincs jelen a munkahelyek 14%-ában.

A közalkalmazotti tanácsok és a szakszervezeti vezetés közötti személyi átfedés ebben a jogviszonyban is jelen van, annak ellenére, hogy a két intézmény összekapcsolódása a jogban megszűnt. (2005 és 2008 között a jogszabály lehetővé tette, hogy a szakszervezeti reprezentativitást ne a közalkalmazotti tanácsválasztás, hanem a szakszervezeti tagság alapján mérjék a munkahelyeken, 2008-tól a csak a taglétszám alapján lehet a reprezentativitást megállapítani). A közalkalmazotti tanácsot képviselő válaszadóinknak 38%-a volt szakszervezeti tag és nem volt közöttük olyan személy, aki az adott munkahelyen a szakszervezet első számú vezetője lett volna. (A szakszervezeti tagsággal is rendelkező kt. képviselők valamennyien 20 évnél régebben működő munkahelyeken dolgoznak, a fiatalabb telephelyeken a kt. meginterjúvált vezetőségi képviselői nem szakszervezeti tagok.) Arra a kérdésre, hogy van-e olyan szakszervezeti tisztségviselő, aki részt vesz a kt. munkájában, a közalkalmazotti tanácsok részéről válaszolóknak csak 16%-a válaszolt igennel (valamennyien 20 évnél régebben működő munkahelyen dolgoznak). Ez jól mutatja azt az elkülönülést, ami a szakszervezetek és a közalkalmazotti tanácsok között kialakult.

### **A közalkalmazotti tanácsok és a vezetés közötti tárgyalások**

A tárgyalásokat jellemzően negyed- vagy félévente tartják, a munkahelyek mintegy ötödében azonban havonta vannak tárgyalások. Nincs lényeges eltérés a szakszervezet és a kt., valamint a vezetés között zajló tárgyalások gyakorisága között.

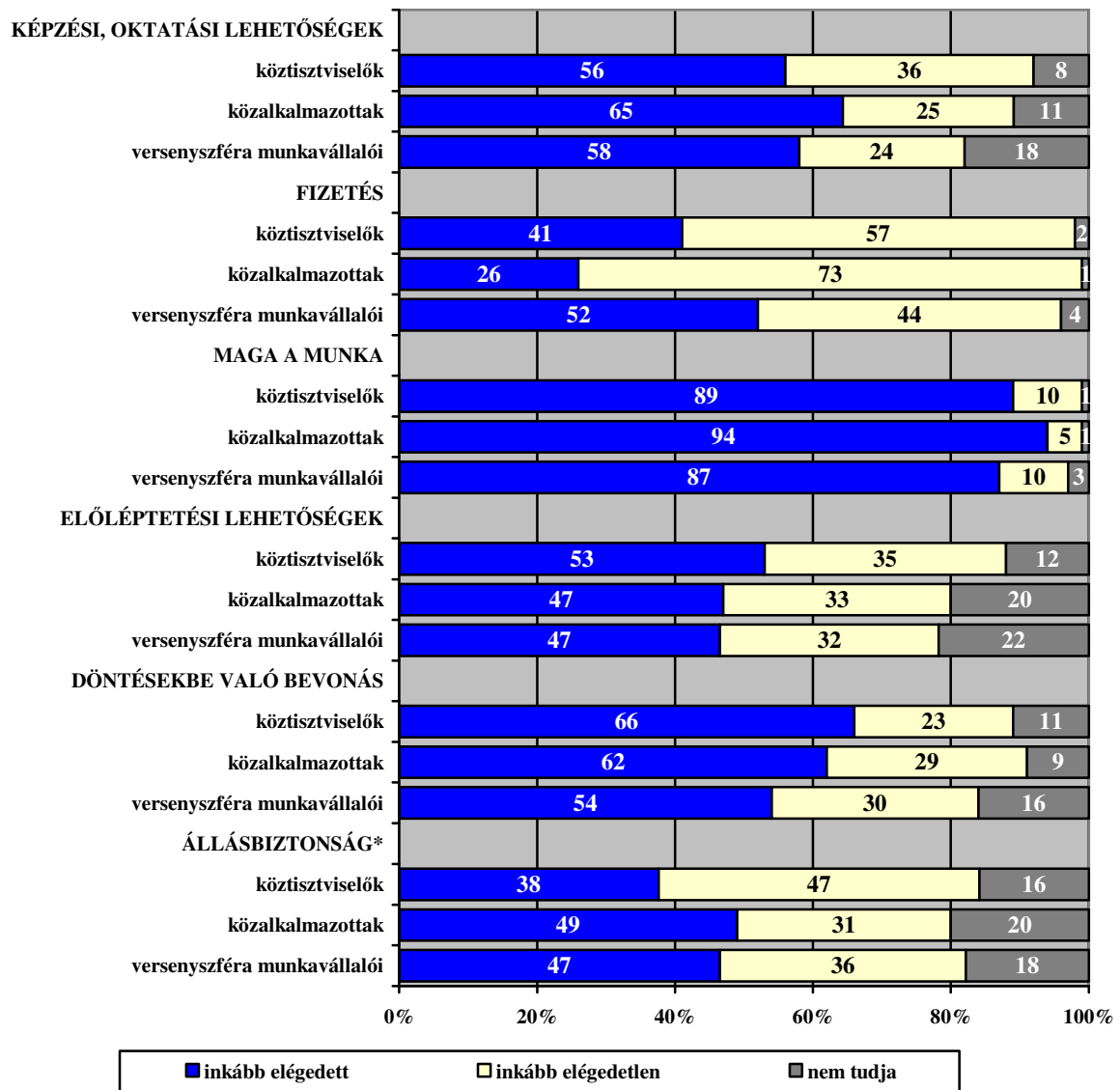
4. ábra: Milyen gyakran kerül sor előre tervezett, vagy a vezetés által kezdeményezett megbeszélésekre a vezetéssel (alminták szerint, kt./út. és szakszervezeti vezetők válaszai)



### Munkavállalói elégedettség

A felmérésben kitértünk a munkavállalók több szempont szerint mérhető elégedettségére is. Mindhárom munkavállalói csoportban – a versenyszféra munkavállalói, a közalkalmazottak, illetve a köztisztviselők körében – a legnagyobb mértékben magával a munkával, azaz annak tartalmával voltak elégedettek a válaszadók. Az oktatási, képzési lehetőségekkel, illetve a döntésekbe való munkavállalói bevonással az alkalmazottak mintegy 55-65 százaléka adott hangot elégedettségének. Utóbbi kapcsán érdemes megemlíteni, hogy különösen a köztisztviselők körében magas az elégedettek aránya. Az előléptetési lehetőségekkel a munkavállalók mintegy fele elégedett mindhárom csoportban. A három munkavállalói csoport között a legnagyobb feszültséget a fizetéssel kapcsolatban érzett elégedettség szerint mérhetjük: míg a versenyszféra dolgozóinak mintegy fele (inkább) elégedett a fizetésével, addig a köztisztviselőknek körülbelül négytizede, a közalkalmazottaknak csupán negyede nyilatkozott hasonlóképpen. Figyelemre méltó továbbá, hogy az állásbiztonságot tekintve nincs lényeges különbség a verseny- és közszféra munkavállalóinak válaszai között, azaz a közszféra fizetésben tapasztalt elmaradását ma már nem kompenzálja az állásvesztés kisebb valószínűsége.

5. ábra: munkavállalói elégedettség-mutatók (alminták szerint, (százalékban))



\*A kérdés így hangzott: Milyen az Ön munkája (Mennyire ért egyet azzal, hogy...) – Nem kell attól tartanom, hogy elveszítem az állásomat.

### Miről tárgyal vezetés és a szakszervezet?

Az alábbi táblázatban látható, hogy a szakszervezeti vezetők szerint milyen kérdésekről, témákról szoktak tárgyalni a vezetőséggel. Ha az előző, munkavállalói elégedettség kérdésköréit nézzük ebből a szempontból, látható, hogy a közalkalmazottak eredményes szakszervezeti érdekérvényesítése különösen az oktatási, képzési témakörökben, illetve a munka „tartalmát” érintő kérdésekben mutatkozik meg – és jelentősen elmarad a fizetési kérdéseket illetően, különösen a közalkalmazottaknál. Bár a fizetés szinte mindenhol téma, de munkavállalói elégedettséget láthatóan nem sikerült kiharcolni a szakszervezeteknek sem.

4. táblázat: Az alábbi témák közül melyeket beszéltek meg a vezetéssel az előre tervezett, vagy a vezetés által kezdeményezett megbeszéléseken? – említések alminták szerint (szakszervezeti vezetők válaszai, százalékban)

	versenyszféra telephelyei	köz- alkalmazottakat	köz- tisztviselőket
		foglalkoztató intézmények	
fizetési kérdések, munkaértékelés	93	95	74
munkaügyi/foglalkoztatási kérdések	84	77	82
jövőbeni tervek	68	66	36
jóléti szolgáltatásokat, létesítményeket érintő kérdések	60	72	91
munkaidőt érintő kérdések	59	53	36
munkaegészségüggyel, baleset-megelőzéssel kapcsolatos kérdések	58	55	22
munkaszervezéssel kapcsolatos kérdések	54	41	59
tevékenységhez/termeléshez kapcsolódó kérdések	53	70	52
pénzügyi kérdések	42	90	68
esélyegyenlőségi kérdésekkel kapcsolatos kérdések	40	65	39
képzési lehetőségekkel kapcsolatos kérdések	37	73	50
kormányzati szabályozással kapcsolatos kérdések	23	-	-