

D

Demokratikus intézményrendszer

„Miért kéne hagynom, hogy-e varangyos *munka*
Az életemre telepedjen?
Nem lehetne-e szellemem vasvilla,
Hogy-e vadat messzire űzze?

Hat napján a hétnek fröcsköli
Kórt okozó mérgét -
Csak hogy kifizethessünk néhány számlát!
Ez aztán a túlzás!”
(Philip Larkin, *Toads*)



Miért van szükség demokráciára a munkahelyen?

Az emberek mindennapjaiban a munka és a munkanélküliség világa természetesen egy és ugyanaz a világ, és amelyik az egyikben történik, az a másikra is kihatással van. Ha a munka alakítja az emberek önmagukról és önmaguk képességeiről alkotott képét, akkor lehetséges-e jól-informált, cselekvő polgárok nevelése anélkül, hogy elősegítenénk a demokratikus részvételt a munkahelyen?



A munkahelyi demokrácia kiterjesztése fejleszteni fogja a demokratikus kultúrát általában, és segíteni fogja az embereket azon részvétellel és döntéshozással kapcsolatos jártasságok megszerzésében, amelyeket a munkahelyükön kívül is felhasználhatnak.

Az egyetlen módja, hogy az alkalmazottak valóban beleszólhassanak a munkahelyi döntéshozásba, ha független szak-szervezetet alapítanak, harcias szellemben lépnek fel a munkahelyen, vagy végső esetben átveszik a hatalmat a munkáltatóktól.

Mi a munkahelyi demokrácia?

A kelet-angliai bolti segédekhez a XIX. közepén intézett felhívás is arra emlékeztet minket, hogy mekkorát változott a világ a munka tekintetében. A munkások irányításának XX. sz. eleji igényét kifejező alábbi utalások azt mutatják, hogy egy generáció cselekvési programja egy jövő generáció vágyálmává válhat.

Ahogy az régen volt

„A boltnak pontosan reggel 6 és este 9 között kell nyitva tartani. A boltban fel kel söpörni, a pénztárgépet, polcokat, vitrineket le kell porolni.

A lámpákat rendbe tenni és megtölteni, a kéményt megtisztítani, tollakat előkészíteni, ajtókat, ablakokat kinyitni. Reggeli előtt minden segédnek be kell hoznia egy vödör vizet és egy kosár szenet, ha van rá idő, és ki kell szolgálnia az érkező vásárlókat.

Azok az alkalmazottak, akik spanyol szivarokat szívnak, borbélyhoz járnak, táncolni járnak s másfajta szórakozásokat űznek, bizonyosan okot adnak arra, hogy a munkaadó gyanút fogjon tisztességüket és teljes megbízhatóságukat illetően. Minden alkalmazottnak legalább 1 guinea-t kell fizetnie a templomnak, és minden vasárnap vasárnapi iskolába kell járnia.

A férfiak heti egy este kimenőt kapnak udvarlás céljából, és kettőt, ha rendszeresen járnak imádkozni.

14 óra munka után szabadidőt kell szentelni a jőféle irodalom olvasására.”

(Felhívás a kelet angliai bolti segédekhez, 1854)

Kollektív szerveződés

A mai társadalmakban a *hivatalos demokratikus politikát* általában politikai pártok uralják, amelyek meg lehetőségek csekély tagsággal rendelkeznek az adott ország népességéhez képest. Ezért sokak szerint ezt a hivatalos politikai szférát a hatalomért versengő politikai elit alkotják, és a szavazó feladata csupán annyi, hogy leadja voksát, amely valamelyik elitet legitimizálja.

A munkahely tekintetében ez azt jelenti, hogy nem csupán a kollektív szerveződés lényeges alapeleme a valódi munkahelyi demokráciának, hanem a kollektív vagy csoportos szolidaritás kultúrája is



A közös egyeztetések (a munkáltatók és a szakszervezetek között) kiterjesztése

A munkahelyi demokráciának ez a harmadik megközelítése egyedülálló a tekintetben, hogy elutasítja az alkalmazotti részvétel technikáit, és inkább a független szakszervezetek által végzett közös egyeztetési tevékenységében bíz. Ez a megközelítés számottevő támogatással bír.

A szakszervezetek sokat elértek ugyan, de inkább megerősítik, semmint megkérdőjelezzik a vezetők hatalmát, és a múltban is keveset tettek a dolgozók érdekeinek érvényesítéséért. Mindenesetre sok mai munkahely nem tartozik egyetlen szakszervezethez sem, és ezért a közös egyeztetések a munkahelyi demokrácia eszközeként csak behatárolt keretek között lehetnek eredményesek.

Igyekezünk rámutatni, mennyire fontos a munkahelyi érdekképviselés. Ha működik munkahelyeden szakszervezet, légy a tagja, segítenek jogaid érvényesítésében. Ha nincs, keresd meg a munkás- vagy közalkalmazotti tanács vezetőit, ők és érdekképviselőt látnak el.

A szakszervezet

Szakszervezeten a munkavállalóknak minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. A szakszervezet többirányú tevékenységet fejt ki, illetve kedvezményben részesül, amelyek a következők:

1. tájékoztatás joga,
2. szakszervezeti kifogás,
3. munkaidő-kedvezmény,
4. tisztségviselők munkajogi védelme,
5. kollektív szerződés kötésének joga.

A tájékoztatás joga

A tájékoztatás joga alapján a szakszervezet a munkavállalókat tájékoztatja anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről, illetve képviselheti a tagjait. A szakszervezet a munkáltatótól minden olyan tervezett vagy meghozott döntést illetően tájékoztatást kérhet, amelyek a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatosak. A munkáltató a tájékoztatást, illetve a döntés (tervezett döntés)indoklását nem tagadhatja meg. Ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a munkáltató köteles tájékoztatni a szakszervezetet mindazokról a kérdésekről is, amelyekről az üzemi tanácsot kellene tájékoztatnia.

A szakszervezet jogosult továbbá ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását. Ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhet és a szükséges felvilágosítást, adatot rendelkezésére kell bocsátani.

Az állami szervek (helyi önkormányzatok) és munkáltatók kötelesek a szakszervezetekkel együttműködni, érdekképviselői tevékenységüket az ehhez szükséges információk rendelkezésre bocsátásával is elősegíteni, valamint észrevételeikre, javaslataikra vonatkozóan 30 napon belül részletesen, érdemben válaszolni. A csoportos létszámcsökkentés esetén a munkáltatónál képvisellettal rendelkező szakszervezetet tájékoztatni kell.

A szakszervezeti kifogás

A tájékoztatás megtagadása vagy a hiányos tájékoztatás, az indokolás elmaradása jogalapot ad a szakszervezeti kifogás (vétó) benyújtására. A vétó az egyik legerősebb jogi eszköz az érdekvédelemben. A kifogás előterjesztésére a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet jogosult a munkavállalókat, illetve ezek érdekvédelmi szerveit érintő jogellenes munkáltatói intézkedés vagy mulasztás ellen

Kifogás benyújtására a kifogásolt intézkedésről való tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül van lehetőség, az intézkedés megtételétől számított egy hónap eltelt után azonban már ezzel a lehetőséggel nem lehet élni. Olyan intézkedéssel szemben, amely ellen a munkavállaló jogvitát kezdeményezhet (bíróshoz fordulhat) nem lehet szakszervezeti kifogást benyújtani, kivéve, ha a munkáltató a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát rendes felmondással a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése hiányában szüntette meg. Ez utóbbi esetben tehát a kifogás nem kizárt.



Ha a munkáltató a kifogással nem ért egyet, egyeztetésre kerül sor, amelyet a benyújtástól számított három munkanapon belül kell megkezdeni. Ha az egyeztetés hét napon belül nem vezet eredményre, az eredménytelenség megállapításától számított öt napon belül a szakszervezet bírósághoz fordulhat. A bíróság nemperes eljárásban 15 napon belül dönt. Az egyeztetés időszakában, illetve a bíróság jogerős döntéséig a kifogásolt intézkedést végrehajtani nem lehet, végrehajtását fel kell függeszteni.