SZAK–SZI

Szakszervezeti színes

A Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete PTE Csoportjának kiadványa - 2026/ 1. szám

A szakszervezet szervezett dolgozói erő

A szakszervezet szervezett dolgozói erő. Alulról építkezik. Szolidaritásból él. Kollektív cselekvést teremt. Azért van, hogy amit egy dolgozó önmagában nem tud kimondani, azt sokan együtt kimondják. Azért van, hogy amit egy ember nem tud érvényesíteni, azt közösen ki lehessen harcolni.

Az egyetemen a munkafeltételek nem választhatók el a szabadságtól. A kiszolgáltatott oktató nem szabad oktató. A kiszolgáltatott művész nem szabad alkotó. Ahol a dolgozó fél, ott az intézmény nem autonóm. A szakszervezet ezért nemcsak bérről beszél. Beleszólásról, méltóságról, átláthatóságról beszél. Tudományos autonómiáról, a művészet szabadságáról, az egyetem demokratikus működéséről beszél.

A szakszervezet tükröt tart. És ha kell, számon kér. Számon kér, ha az intézmény érdeke helyett vezetői érdek érvényesül, ha a közösség helyett hatalmi logika dönt, ha a párbeszédet egyirányú kommunikáció váltja fel, ha az autonómia, a zöld egyetem és a családbarát működés csak szólam marad.

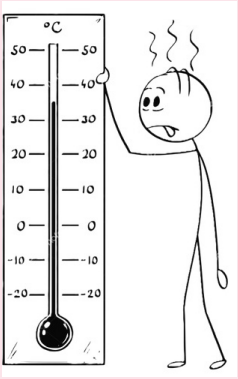
A szakszervezet azért is kell, hogy legyen, aki nemet mond. Aki kikényszeríti a szabályokat, számonkéri a döntéseket, és kimondja azt is, amit kényelmetlen hallani. Mert a feudális uram-bátyám viszonyokat, a haveri lojalitásra épülő döntéseket és a személyes függéseket nem a jó szándék bontja le, hanem a szervezett kollektív erő és a nyilvánosság.

Demokratikus egyetem ott van, ahol horizontális viszonyok működnek; ahol a vezetés nem kegyet gyakorol, hanem elszámoltatható; ahol a dolgozó nem alattvaló, hanem cselekvő tagja az intézménynek. A szakszervezet nem engedélyt kér a részvételre, hanem megszervezi azt. Nem jóindulatot vár, hanem garanciákat követel. Nem személyekhez köt jogokat, hanem intézményi normákat kényszerít ki.

A szakszervezet nem az egyetem ellen, hanem az egyetemért van. Azokért, akik működtetik, akik nélkül nincs egyetem. Az egyetem közös ügy: a tiéd is, a városé is, az országé is. És ahol közös ügy van, ott közös erőre van szükség.

❁ ❁ ❁

Hőségriadó a PTE-n: mit mutatott meg a gyakorlat?



A nyár eleji rendkívüli hőségben gyorsan kiderült, hogy a munkavédelemről is beszélnünk kell. A TDDSZ azt kérte az egyetem vezetésétől, ahol a feladatok jellege lehetővé teszi, a vezetők éljenek a home office lehetőségével.

Majd szerettük volna megtudni mi történt az egyes egysegekben. A hőség elmúltával megkérdeztük a dolgozókat a június 29. és július 2. közötti időszak tapasztalatairól. A gyorsfelmérést 76 egyetemi munkavállaló töltötte ki, az egyetem számos karáról és központi szervezeti egységéből.

A válaszokból kiderült, hogy nem alakult ki egységes gyakorlat. Ugyanarra a rendkívüli időjárási helyzetre különböző munkaszervezési megoldások születtek. A válaszadók jelentős része úgy ítélte meg, hogy a feladatai lehetővé tették volna az otthoni munkavégznést, mégsem kapott erre lehetőséget. A bizonytalanságot sok esetben nem ömagában a vezetői döntés okozta, hanem az, hogy az egyes helyeken eltérő szempontok és indoklások alapján születtek döntések.

A hőség ráadásul nemcsak a munkahelyeken jelentett problémát. A dolgozói visszajelzések szerint sok esetben maga a munkába járás is komoly fizikai terhelést jelentett, miközben több munkatárs nem megfelelő munkakörülményekről, 30 fok feletti irodai hőmérsékletről, árnyékolás hiányáról számolt be. A rendkívüli hőség miatt a válaszadók több mint négyötöde úgy érezte, hogy kevésbé tudott hatékonyan dolgozni.

A legfontosabb tanulság mégsem az, hogy „meleg volt”. Hanem az, hogy rendkívüli helyzetben sem mindegy, mennyire kiszámíthatóak a munkáltatói döntések. A dolgozók nem azt várják, hogy minden munkakörben ugyanaz történjen, hanem azt, hogy azonos elvek alapján, átláthatóan szülessenek a döntések.

Ezért a hőség alatt összegyűjtött tapasztalatokat nem hagytuk a fiókban. Az elemzést azért készítettük el, hogy a dolgozói tapasztalatok bekerülhessenek a PTE-n éppen készülő egységes home office-szabályozás kialakításába.

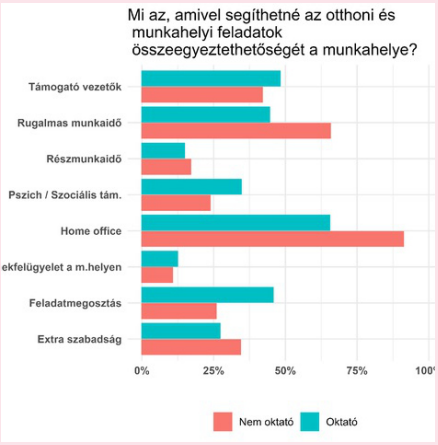
A hőség tehát egy konkrét helyzet volt, de a tanulsága ennél messzebbre mutat. Ha legközelebb hasonló helyzet alakul ki, ne az legyen a kérdés, hogy az egyik egységben mit engednek, a másikban pedig mit nem. Legyenek előre ismert szabályok, amelyek védik a dolgozókat, segítik a vezetőket, és kiszámíthatóvá teszik a döntéseket.

A TDDSZ ezt a tapasztalatot is viszi tovább az egyeztetésekre.

* * *

Home office: a dolgozói igénytől a munkáltatói felelősségig

Megkérdeztük a dolgozókat, hogy mire van szükségük. A TDDSZ kérdőívét 317-en töltötték ki, és a válaszokból egyértelműen látszott: sok munkatárs számára fontos lenne a munka és a magánélet összehangolását segítő, egységes, kiszámítható home office-lehetőség.



A dolgozói visszajelzések alapján kidolgoztuk a TDDSZ PTE-szintű home office-javaslatát. Olyan szabályozást szeretnénk, amely nem azon múlik, hogy ki melyik karon vagy melyik vezető mellett dolgozik, hanem világos, mindenki számára követhető szempontokon alapul.

Azt javasoltuk, hogy ahol a munkakör jellege nem zárja ki egyértelműen a home office-t, ott ne a munkakör elnevezése alapján szülessen automatikus döntés, hanem vizsgálják meg a ténylegesen végzett feladatokat. Ha ezek között vannak olyanok, amelyek munkahelyen kívül is elvégezhetők, legyen lehetőség otthoni munkavégzésre. Ha pedig sem a munkakör, sem a konkrét feladatok jellege nem teszi ezt lehetővé, akkor is legyenek világosan szabályozott, a dolgozók számára elérhető rugalmas munkaszervezési lehetőségek.

A javaslat mellé dolgozói kiállást is szerveztünk. Arra hívtuk a kollégákat, hogy csatlakozzanak az akcióhoz, és a PTE-n belüli levelezésükben egy rövid üzenettel álljanak ki az összegyetemi home office-szabályozás mellett. Ezzel azt akartuk megmutatni, hogy nem néhány ember egyéni kéréséről van szó: a dolgozók szélesebb körének van igénye egy egységes rendszerre.

Ezután elmentünk az igazgatókhoz, tárgyaltunk az egyetem vezetésével, bemutattuk a felmérés eredményeit és a javaslatunkat. Újabb egyeztetési körök következtek, és a folyamat időközben tényleges egyetemi szabályozás-előkészítéssé vált. A HR menetrendet készített a PTE-szintű szabályozás kidolgozására, amelynek része a tervezet elkészítése, véleményezése és véglegesítése.

Most a munkáltatón a sor. Az egyetem vezetésén múlik, hogy lesöpri-e azt, amit a dolgozók nagy számban kérnek, vagy beleáll a folyamatba, és megszületik egy valóban működő, egységes PTE-szintű szabályozás.

Ha elkészül a szabályozás, azt fogjuk figyelni, hogyan működik a gyakorlatban. Mert nem egy újabb utasítást szeretnénk. Hanem működő, kiszámítható home office-t a PTE-n.

❁ ❁ ❁

Gyakori félelmek, kétségek és a válaszok (1. rész)

„Majd ha többen lesznek.” „Nem akarok konfliktust.”

Ismerős gondolatok? A szakszervezeti tagsággal kapcsolatban sokunkban vannak kérdések, félelmek és kétségek. Ezek érthetőek. De érdemes végiggondolni, mi történik, ha nem egyedül próbáljuk megoldani azokat a problémákat, amelyekkel egyedül nem tudunk mit kezdeni.

„Félek, hogy bajom lesz belőle.”

Egyenként kiszolgáltatottak vagyunk. De mi változna, ha ugyanazt nem egy ember, hanem több száz dolgozó mondaná ki? Nem egyéni bátorságra építünk, hanem közös erőre.

„Miért pont most lépjek be?”

Mi az, ami most történik a munkahelyen, ami számodra fontos? Ha van olyan kérdés, amelyben változást szeretnél, akkor éppen most van értelme növelni a közös erőt.

A szakszervezet nem valaki más. Mi vagyunk. Az erőnk pedig abból lesz, hogy együtt használjuk.

Ha van olyan dolog, amin változtatnál, beszéljünk róla. Ha vannak mások is, akiknek fontos, szervezzük meg együtt.

Keress fel minket az alábbi elérhetőségeken!

* * *

Impresszum és kapcsolat

Kiadja: Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezetének Pécsi Tudományegyetemen működő csoportja

Székhely: 7630 Pécs, Zsolnay Vilmos út 16.

Felelős kiadó: Barna Bea

Felelős szerkesztő: Barna Bea

Írások: Barna Bea, Bigazzi Sára

Tördelő-szerkesztő: Rafa-Gyovai Tibor

TDDSZ PTE honlapja: tddsz-pte.hu

Facebook oldal: Szerveződj, PTE - TDDSZ PTE