

Várható-e valódi érdekegyeztetés?

Lévai Katalin interjúja Vadász Jánossal

Lévai Katalin: A rendszerváltás után egy ideig abban lehetett reménykedni, hogy a szakszervezetek megerősödnek, és valós társadalmi szerephez jutnak. Ez sajnálatos módon nem történt meg. Hogyan látja, mi lehet a jövőben a szakszervezetek társadalmi szerepe?

Vadász János: Azt hiszem, ez a kérdés valóban jó kiindulási pont lehet a beszélgetéshez, a válaszhoz azonban érdemes először kicsit visszatekinteni a múltba. A hatalmon kívüli civil struktúrák létezése és funkciói sokféle változáson mentek át az elmúlt században, és nagyon érdekes kérdés az, hogy a jelenkorban, illetve az elkövetkező évtizedekben e struktúráknak, közöttük a szakszervezeteknek milyen szerepeik lehetnek. Eredetileg a szakszervezeteknek három funkciójuk volt. Az első az, hogy a munkavállalók önmegbecsüléséért, béreiért, a szociális rendszerekben való ellátottságáért, azaz a klasszikus érdekeik érvényesítéséért, és egyben a közvetlen érdekeiken túlmutató emberi jogaikért küzdjenek. A második funkciójuk a társadalom közösségeiben létező szakmai-emberi közösségek formálása és fejlesztése volt, akár tiltakozó mozgalmak, akár szociális segítő rendszerek, akciók által, akár más, a társadalmakat előbbre lendítő modernizációs mozgalmak útján. Hiszen nem igaz az, hogy a szakszervezetek konzervatív szervezetek voltak vagy azok lennének napjainkban. Éppen ellenkezőleg: a szakszervezetek a modernizációs folyamatok, de a szakmai-emberi kontroll alatt álló modernizációk beindítói voltak az elmúlt században, és azt gondolom, azok lesznek az elkövetkező évtizedekben is. Harmadrészt pedig – s ezt manapság nem lehet eléggé hangsúlyozni – klasszikus szakszervezeti szerep az úgynevezett tanítói-művelői-tájékoztatói szerep. Azaz: a munka világába való beilleszkedést tanító, az emberi kapcsolatok kultúrájába, a közösségi művelődésbe beillesztő, a helyi társadalomban és a világban eligazodást segítő, tájékoztató szerep. Amikor például a Csepeli Vas- és Fémművekbe, az egykori Weiss Manfréd Művekbe annak idején bekerült egy fiatal szakmunkás-jelölt, akkor a szakszervezeti szakik azonnal a szárnyaik alá vették őt. Elkezdtek tanítani egyfelől a szakma fogásaira, másfelől pedig a fegyelemre, a szakmai etika által megkövetelt magatartásra, s egyben az emberi méltóságra is – magától értetődő módon mutatva meg neki többek között a Csepeli Munkásotthont, mint olyan bázist, közösségi teret, ahol szabad idejét értelmesen hasznosíthatja.

Ha ezt a gondolatmenetet megpróbáljuk a mai világ viszonyaira érvényesíteni, akkor azt látjuk, hogy ezek az értékek és szerepek ma is fontosak. Sőt, mi több, fokozottan érvényesek, hiszen egy kapitalizált és egyre erősebben globalizálódó világban a munkavállalók az

eddiginél sokkal erőteljesebben kiszolgáltatottak. Olyan munkáltatói túlhatalmaknak, önkényeknek, amelyek a korábbi időszakban nem léteztek, mert hiszen globális méretekben működik ma már a kiszolgáltatottság, amely a nemzetgazdaságok kiszolgáltatottságát is magában hordozza, és nemcsak az egyes munkavállalókét vagy csoportjaikét. Nemrég Sárváron az egyik világcég úgy döntött, hogy 800 munkahelyet megszüntet és az üzemet egy másik országba telepíti, ahol lényegesen olcsóbb a munkaerő, egyszerűbben meg lehet szervezni a munkaszervezetet, tehát sokkal kevesebbet kell fizetni. Egy magyar kisvárosban 800 munkahely elvesztése egyik napról a másikra viszont komoly válsághelyzetet okozhat. A munkavállalóknak tehát komplexebb és hatékonyabb érdekvédelemre van szükségük, s hogy az eredeti kérdésre is válaszoljak: a szakszervezetek társadalmi szerepe – ahogyan haladunk a globális világrend kiépülése felé – egyre jelentősebb lesz, feltéve, hogy a demokrácia, az emberi jogok védhetőek maradnak.

– *Ilyenkor a szakszervezetek tudnak valamit segíteni?*

– Mondanom sem kell, hogy a szakszervezetek éppen a klasszikus szerepükből fakadóan kötelesek segíteni a munkavállalókon. A konkrét példában említett esetben felvetődik az a kérdés, hogy az adott szakszervezetnek Sárváron van-e olyan foglalkoztatási monitoring-rendszere, amely 20 km-es körzetben ugyanezekben a szakmákban, ugyanazokat a munkahelyeket fel tudja ajánlani a rászorultaknak. Vagy azt tudja-e mondani a szervezett munkavállalónak, hogy a munkánélküli járandóságon felül a szakszervezeti tagot plusz segélyben részesíti azért, hogy a családja, a gyerekei ne szenvedjenek hátrányt. Kérdés, hogy a helyi szakszervezetnek van-e olyan állami, önkormányzati kapcsolati rendszere vagy saját képzési rendszere, melynek révén egy további szakmára vagy szakmákra tanítja be az embereket. Kérdés, hogy van-e olyan művelődési ház, tehát közösségi tér az adott szakszervezet birtokában vagy használatában Sárváron, amely az időlegesen hátrányos helyzetű embereket benn tartja egy értelmes és velük szolidáris emberi közösségben, nem engedve őket lecsúszni a társadalom alsóbb régiójába. S ezzel a hevenyészett felsorolással a feladatoknak csupán a töredékét ismerttettem. Tudjuk, ezeket a feladatokat a mai szakszervezetek csak részben, töredékesen képesek megoldani. Éppen ezért kell olyan törvényi és működési feltételekhez segíteni őket, s ezzel a munkavállalókat is, amelyek között szerepeiknek maradéktalanul eleget tudnak tenni.

– *De, hogy visszakanyarodjunk az eredeti gondolatmenethez, továbbra is az a kérdés, hogy a globalizálódó világban ez a szerepfelfogás a szakszervezetek számára korszerű-e, létezik-e, valós-e?*

– Igen, azt gondolom, hogy sokszorosan is az, hiszen egy átalakuló, még hozzá gyökeresen átalakuló társadalomban élünk. A rendszerváltozás kezdeti időszakain túljutottunk, az emberek döntő többsége a korábbi társadalmi közösségekből kihullott, a társadalom atomizálódott. Az egyes ember a korábbinál lényegesen kevesebb valós infor-

mációval rendelkezik akár a helyi társadalomról, akár a világról, ami tovább növeli kiszolgáltatottságát. A társadalmi változásokra ugyanakkor nem készítettek, s ma sem készítik fel az embereket. Senkinek semmiféle szembenézési esélye nincs azzal a helyzettel, amiben él, és azzal sem, ami rá vár, miközben rengeteg dezinformációval kell megküzdenie a mindennapi életben. Jól tudjuk, hogy a tájékoztatás mennyire átpolitizálódott, mennyire manipulált, ebből következően nagyon-nagyon nehézé vált az eligazodás a hétköznapiakban élő, átlagos esélyű emberek számára, akár saját problémáik megoldását, akár a társadalom legalapvetőbb kérdéseit illetően is. Ezért merül fel mind több emberben, munkavállalóban az igény korábbi közösségeik újraélesztésére. A szakszervezeteknek ez is esélyt ad a munka világában való eligazodás segítésére, az önvédelmi szervezetek erősítésére.

– *Nem látom, hogy a szakszervezetek ott lennének az emberek közelében, hogy segítsenek nekik, hogy csökkentsék a bizonytalanságukat és kiszolgáltatottságukat.*

– Pedig a legtöbb helyen ott vannak, csak erről nincsenek tudósítások, nincs információ a társadalom számára. Az ellenkezőjéről viszont bőszégesen jelennek meg cikkek. S miközben a szakszervezetek ott vannak a munkahelyeken és dolgoznak, mindennapi, „apró” munkát végezvén, nem tudnak egyúttal hírt is adni arról, hogy ezt a munkát végzik. Egyszerűen nem lehet ilyen témákkal bekerülni a médiumokba, a sajtóba és sehova sem. Mindez nem botrány, nem negatívum, azaz nem hír. S ráadásul azt is nagyon jól tudhatjuk, hogy a politika, különösen az eddigi kormányzati politikák abszolút ellenérdekelték voltak abban, hogy erős, jól szervezett szakszervezetek legyenek, s munkájukat: felvilágosító, közösségmegtartó, közösségteremtő és embersegítő munkájukat elvégezhessek. Ezek ugyanis mindmind ellene hatottak az elmúlt évtized munkahelyvesztő programjainak, és a vadkapitalizálódással együtt járó kiszolgáltató folyamatoknak. S azt sem szabad elfelejteni, hogy a szakszervezetek, mint a társadalom legnagyobb taglétszámú, legitim és demokratikus működésű szervezetei, a rendszerváltás folyamatában komoly konkurenciát jelentettek a pártoknak. Amelyek ezért is – különösképpen, ha hatalomba kerültek – próbálták meg törölni a társadalmi tudatból a szakszervezeteket.

– *Hol vannak a szakszervezetek az érdekegyeztetésben? Mi történik az érdekegyeztető tárgyalásokon?*

– Az Érdekegyeztető Tanácsban, a Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanácsában, a Szociális Tanácsban, az ágazati, az önkormányzati és az intézményi, vállalati fórumokon – legalábbis a törvények szerint. A szakszervezetek azonban az elmúlt 13 évben folyamatosan ellenszélben, alapvető jogokért az ellentétes kormányzati és munkáltatói törekvésekkel szemben, és a hatalom által súlyos pénzügyi-vagyoni gondokkal megterhelten küzdöttek. Ebből következik, hogy nem érhettek el igazán látványos eredményeket az érdekegyeztetés során. Voltak – a taxisblokádot is beleértve – a szakszervezetek

által szervezett, társadalmi jelentőségű küzdelmek, bérharcok, figyelemzavaró és valódi sztrájkok, tömegtüntetések és egyéb tiltakozó mozgalmak az elmúlt évtizedben. Csakhogy a bérharcok – mint tapasztaljuk – nem eredményeztek Magyarországon munkavállalói számára olyan béreket, amelyekkel mondjuk ne a hatodát keresnék meg az európai uniós országok ugyanazon területén dolgozó munkavállalók béreinek. Holott a magyar munkavállaló elismerten szorgalmas, jól képzett, sőt, néha túlképzett, innovatív képességekkel rendelkező ember, akinek a teljesítménye összemérhető bármely EU-s országgal. Nem véletlen azonban, hogy akár foglalkoztatásban (az aktív korú lakosság alig több mint ötven százaléka dolgozhat), akár bérben így alakult a magyar munkaerőpiaci helyzet. A hatalomban lévők a rendszerváltoztatás kezdetén olcsón adták el az állami, osztálytársadalmi tulajdonokat, felelőtlenül hagyták elveszni a piacok döntő többségét, lefokozva ezzel az értékeket, így a magyar munkaerő értékét is. Ma már azonban változóban van a trend. A hosszú távra építkező és a modernizációban gondolkozó munkáltatói csoportok – s az ilyenek egyre nagyobb számban jelennek meg a munkaerőpiacon – általában abban érdekeltek, hogy jól kvalifikált, jó szemléletű, szorgalmas, képzett munkavállalóval működhesse együtt. Azt se bánva, ha a dolgozók szervezettek. Ezek a munkavállalók Magyarországon tömegével voltak és vannak jelen ma is. Aminek az ismételt hangsúlyozásával arra utalok vissza, hogy annak az 1,4 millió (más adatok szerint 1,7 millió) munkahelynek a megszüntetése 1990–92 között nem volt magától értetődő, s máig felelősséget jelent és feladatot ad a politika részére a munkában állók számának jelentős növelése. E feladatok megoldásához az érdekegyeztetésen át vezet az út. Az érdemi tárgyalásokon ezért a foglalkoztatásról, a bérekről, az adó- és költségvetéspolitikáról folyik a vita a megállapodás szándékával a kormány, a munkáltatók és a munkavállalók képviselői között. Ilyen tárgyalásokban azonban ritkán lehetett részünk az elmúlt évtizedben. Nem véletlen, hogy a szociális fordulat programja nagy várakozást keltett körükben. A felélesztett bizalom vezetett el a kormányváltáshoz 2002-ben.

– *Mely szférában teremthetők új munkahelyek? Hiszen tudjuk, hogy a munkahelyteremtés jelentene komoly előrelépést.*

– Azt gondolom, hogy elsősorban a közszolgáltatásban, a közszolgáltatás, a közüzemek, azaz a szélesebben vett szolgáltatás, az infrastruktúra világában hozható létre sok új munkahely. Ráadásul ezek a munkahelyek – százezres nagyságrendekben – rentábilisan működtethetők. Nem okoznak költségvetési többletkiadást, hanem – a komfortosság növelése, a modernizáció révén – kifejezetten tökevonzóak, bevételvonzóak a következményei a munkahelyteremtésnek ezeken a területeken.

– *Ennek előfeltétele például az, hogy a munkáltatók közterheit csökkentsenek. S bár Magyarországon sok munkahely létesíthető, mind a hazai,*

mind a nemzetközi munkáltatókat visszatartják a munkahely-létesítéstől a magas magyarországi adó- és járulékteher.

– Az általános járulékteher csökkentés és adóteher-csökkentés, ami a mai kormány politikájának egyik lényeges, de nem rövid távon érvényesülő eleme, a „sűrű fillér–ritka forint” viszonylatban számolva a „sűrű fillér”-nek kedvez, azaz munkahelyeket eredményez, ezzel szélesíti magát a bevételt befizető, járulékfizető alapot is, vagyis jó befektetés. Másfelől viszont azt gondolom, a foglalkoztatás jelentős bővítéséhez az úgynevezett „atipikus” (otthon végzett munka, távmunka, részmunkaidős munkavégzés stb.) foglalkoztatási rendszereket is fejleszteni kell. Ez szerepel a kormányprogramban is, s ha társadalombiztosítási járulékból, nyugdíjszerző időben, fizetési rendszerekben és az ehhez kapcsolódó garanciákban, kollektív szerződési jogokban egyaránt biztosítottá válnak az atipikus foglalkoztatási rendszerekben foglalkoztatottak, akkor – a hagyományos munkahelyek számának növelése mellett – ezek a foglalkoztatási formák is támogathatókká válnak a szakszervezetek számára.

– *A mai nyugat-európai és az amerikai demokráciában is azt látom, hogy a felvilágosult jobboldal ugyanazokat az értékeket vallja, mint nálunk a szakszervezetek: a szolidaritást, a gyengébb munkacsoportok érdekvédelmét, függetlenül attól, hogy ki van kormányon. Tehát azt kérdezem, hogy szükség-szerű-e, hogy még ma is baloldalinak nyilvánítsa magát a szakszervezeti mozgalom Magyarországon?*

– A valódi kérdés, amire választ kellene tudnunk adni, nem ezzel függ össze, bár azt fontosnak tartom már most rögzíteni, hogy a klasszikus baloldali értékek és a tagsággal bíró szakszervezetek értékei mindenkor azonosak voltak, s lesznek a jövőben is. Tudjuk azonban, hogy az új kapitalista berendezkedés – miközben a „létező szocializmust” legyőzte – nem teremtette meg az embereknek a jobb, az élhetőbb világot. Sőt, már az is egyre nyilvánvalóbb, hogy a mind gyorsabb ütemben globalizálódó kapitalizmus mai megjelenésében itt, Magyarországon még kevésbé elfogadható az emberek nagy tömegei számára, mint amilyen a 80-as évek társadalmilag konszolidált szocializmusa volt. Azon kellene gondolkoznunk és dolgoznunk, akár emberiségnyi méretekben is, hogy hogyan teremthető meg egy ennél mind az embereknek, mind a Földnek jobb társadalmi és gazdasági rendszer. Hogyan lehet meghaladni demokratikus úton, jogállami eszközökkel úgy a globalizálódó kapitalizmust, hogy azok az egyenlőtlenségek és hátrányok, amelyek milliókat érintenek, csökkenthetőek legyenek. Kísérletekről tudunk. Amerikában – ahogyan említetted – a jobboldali konzervatív erők, ha úgy tetszik, összeszövetkeznek azért, hogy a globalizációval összefüggő negatív jelenségeket kiküszöböljék, fontos eredményt azonban eddig nem mutattak fel. Másfelől az ún. harmadik utat, a „megújult” szociáldemokráciát is ismerjük. Amelyet pedig csak akkor lehet hitelesnek elfogadni, ha abból nem a „Tony Blair-izmus” következik. Magyarán szólva nem az kerekedik ki, hogy egy ügyes médiaszereplő, ki- és felhasználva az

összes szakszervezeti és egyéb szervezett társadalmi erő támogatását, a választási győzelem érdekében sok mindent megígér, majd az azt követő naptól kezdve – valódi jövőkép hiányában – homlokegyenest szembe megy azokkal, akiknek a hatalmát köszönheti. Egyetértek ezért Szalai Erzsébettel és mindazokkal, akik egy új baloldali társadalmi diskurzus megkezdését és lefolytatását szorgalmazzák, akik azon dolgoznak, hogy egy valóban élhetőbb világ demokrácián, emberi jogokon alapuló rendjére tegyenek javaslatot. Ezt a munkát kellene minden politikai erőnek a lehető legteljesebben támogatni, gazdasági eszközöket is összpontosítva e célra, amíg – például a környezet tönkretételével – visszafordíthatatlanná nem tesszük a negatív folyamatokat.

– *A mindennapokban élő ember számára a saját megismételhetetlen élete fontos. Ha a baloldali politikusok azt hirdetik, hogy adjon bizalmat a szociális fordulatnak vagy a jóléti rendszerváltásnak, majd ezt követően nagyon gyorsan, az ő számára jól érzékelhető módon nem történik meg a jóléti rendszerváltás, akkor bizony azt mondja, hogy lám, ezek a baloldaliak már megint becsaptak minket, mert ezek így vannak kódolva. Lehet-e remélni, hogy ezúttal valóban jóléti rendszerváltás történik?*

– Több olyan intézményt is nagyon gyorsan visszaállított, a demokratikus működési gyakorlatot is újjáélesztve, a jelenleg kormányzó baloldal, amit az előző kormány megszüntetett. Pontosabban: volt, amit megszüntetett, volt, amit egyoldalúan átalakított, és volt, amit de jure megszüntetett és de facto működtetett. Példa erre a Gazdasági Tanács, amit egyoldalú kormányrendeleti döntéssel hoztak létre, és amely a miniszterelnök mindenkor kinyilatkoztatási fóruma, nem a szociális párbeszéd fóruma volt. Másfelől ugyancsak kormányrendelettel állították fel az Országos Munkaügyi Tanácsot, amely az Országos Érdekegyeztető Tanács helyét foglalta el. Ebben – a szakszervezetek szempontjából – egy kormánydiktátum játszott döntő szerepet. Ezt, hogy ne szűnjön meg teljes egészében a párbeszéd Magyarországon, a munkáltatói és munkavállalói szervezetek kényszerűségből tudomásul vették, holott az OMT jogai már csak és kizárólag a közvetlen foglalkoztatási és bérkérdésekre korlátozódtak. A korábbi költségvetési, gazdaságpolitikai, adópolitikai, a szélesebb értelemben vett társadalmi-szociális kérdések mellőzésével, és ezek helyett. A közszférában a kormány törvénymódosítással, azaz szinte egy tollvonással megszüntette a Költségvetési Intézmények Érdekegyeztető Tanácsát, tehát az Érdekegyeztető Tanáccsal azonos, makroszintű intézményt, és még csak nem is kormányrendeleti szinten, hanem egy a közszféra szakszervezeteinek adott diktátummal létrehozta a Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsát. Ez soha nem volt legitim érdekegyeztető fórum. Soha érdemi vita ott nem folyt, egyetlen megállapodást nem kötöttek meg, beleértve a saját végleges alapszabály megalkotásával kapcsolatos megállapodást is.

Megszűntek továbbá az önkormányzati érdekegyeztető fórumok, kiebrudalták a munkavállalói képviselőket a Területfejlesztési Tanács-

ból, és megszűntek az intézményi érdekegyeztetések is. A kvázi munkáltatók (az intézmények vezetői) a költségvetési szférában is elkezdtek munkáltatóként viselkedni, úgy, mintha tőkések lennének, tulajdonosok, holott tudjuk nagyon jól, hogy közszférában a munkáltató ugyanolyan közalkalmazott, mint amilyen közalkalmazott a beosztottja. Vagyis, csak három dolgot nem tehet meg mondjuk egy könyvtár igazgatója: nem határozhatja meg az adott intézmény költségvetésének nagyságát, nem határozhatja meg az adott intézményben dolgozók béreinek nagyságát és nem határozhat a létszámokról. E három joga hiányában pedig nem beszélhetünk valóságos munkáltatókról. De – a fideszes politikát látva – ők is elkezdtek úgy beszélni a dolgozókkal, mintha valóságos munkáltatók lennének, hiszen a kormány arroganciája természetes módon átragadt rájuk. Ezeket a társadalmilag is, munkavállalói szempontból is elfogadhatatlan helyzeteket illetően vállalt változtatási kötelezettséget a kormány. S az első száz napban – az érintettekkel egyetértésben – helyreállította az érdekegyeztetés eredeti intézményeit a verseny- és a költségvetési szférákban. A jóléti rendszerváltás megvalósítása iránti reményt erősíti a történelmi jelentőségű közalkalmazotti bérfelértékelés is – a Munka Törvénykönyvének, a munkavállalók számára pozitív tartalmú módosításával együtt.

– *Hogyan látja ezek után a szakszervezetek jövőjét?*

– A magyar szakszervezeti mozgalom teljes és átfogó reformra szorul. Egyfelől világossá kell tenni azt, hogy a munkavállalói közvetlen érdekvédelem a magyar szakszervezetek egyik alapvető feladata, másfelől azt is világossá kell tenni, hogy ennek az érdekvédelemnek másik nagy feladata az értékvédelem. Ennek a reformnak tehát az egyik fontos leckéje az, hogy a valóságos, tényleges érdektagoltság szerint kell létrehozni a szakszervezetek új csoportosulását. Én három ilyen jól elkülöníthető érdekcsoportot vélek felfedezni. És itt a munkáltató–munkavállaló viszonyában, illetve a piac és a költségvetés viszonyában a legegyszerűbb megvilágítani ennek az érdektagoltságnak a lényegét, hiszen az egyik nagy érdekcsoport a közszolgálat. Ezen belül a munkavállalók: a közszolgálatban dolgozó közalkalmazottak, köztisztviselők, szolgálati jogviszonyban állók. Az ő munkáltatójuk a mindenkori állam, illetve az önkormányzatok, tehát bipartit, kétoldalú kapcsolat jellemző a felek között.

A másik nagy érdekcsoport a versenyszféraé, ahol a mindenkori tulajdonosok és a mindenkori munkavállalók érdekképviselői, szakszervezetei alkotnak párt, és állnak szemben egymással. Nélkülözhetetlen az együttműködésük, hogy pontosabb legyenek, az ágazati és helyi kollektív szerződések útján meg kell próbálniuk a profiton osztozva valamiféle, a munkavállalók számára is megfelelő bér-, foglalkoztatási- és szociális megállapodást kötni.

A harmadik érdekcsoport a köztes világ érdekcsoportja: itt a közüzemek világáról van szó, tehát a közlekedéstől kezdve a csatornázáson keresztül a postán át olyan munkavállalói nagy csoportokra

gondolok, amelyekre az jellemző, hogy a működtetésben jelentős szerepet játszik a piac, a tényleges állampolgári vagy tőkés megrendelő, de ugyancsak jelentős szerepet játszik az állam és az önkormányzat is. Tehát többoldalú a munkáltatói tulajdonosi kör, többoldalú érdekegyeztetésre vannak kényszerítve a munkavállalók, illetve érdekképviselőik, és nyilvánvalóan speciális alkukat – részben jogszabályi rögzítettségek révén kényszerítő alkukat, részben kollektív szerződésben rögzíthető alkukat – kell felmutatniuk a munkavállalók számára a szakszervezeteknek.

Nos, ha ezt a hármas érdektagoltságot figyelembe véve nézzük át a magyar szakszervezeti körképet, akkor elég könnyen kiderülhet, hogy ezeknek a nagy tömböknek meg kell tanulniuk olyan módon együttműködni, és olyan sűrűséggel tömörödni, mint télen a sündisznóknak. A meleget, az összetartozás életben tartó értékét átadva egymásnak, de úgy, hogy egymás tüskéit is el lehessen viselni.

Ehhez a szakszervezeti reformhoz, illetve ennek meggyorsításához járul majd hozzá az, hogy a kormány – régi szakszervezeti indítványt figyelembe véve – hozzálátott az egységes közszolgálat-szabályozás megalkotásához. Amely magától értetődő módon követeli meg, hogy erős, de egymással együttműködni képes szakszervezetek jöjjenek létre, egy konföderációba tömörülve. Azért vállaltam szerepet ennek a kormányzati feladatnak a megvalósításában, hogy ennek a társadalompolitikai és a közvetlen munkavállalói érdekek érvényesítése szempontjából is kiemelkedő jelentőségű programnak mintaadó jellege lehessen minden szféra, szakszervezet és munkavállaló számára.