



Magyarország szakszervezetei mozgásban

Kísérlet az erők koncentrálására

RAINER GIRNDT
2013. július

- Orbán Viktor jobboldali, konzervatív, nemzeti-populista kormánya alatt 2010 óta a sztrájk- és a munkajog jelentős módosulásai, valamint a társadalmi párbeszéd korlátozásai miatt számottevően romlottak a szakszervezeti munka feltételei.
- Magyarországon a politikai rendszerváltás után 25 évvel elindult az akkor létrejött »ezer szakszervezet« struktúrájának átalakulása. A most folyó tárgyalások célja, hogy kétpólusú szakszervezeti modell jöjjön létre.
- A máig tartó drámai tagvesztést a szakszervezetek egyrészt a szervezetek egyesítésével, másrészt a KKV-k »szakszervezeti ugarában« folytatott hirdetési kampányokkal igyekeznek megállítani.
- Magyarország kollektív alkupolitikai helyzetét az üzemi kollektív szerződések jellemzik, de ezek távolról sem fedik le a teljes palettát. A komplett ágazatokat érintő szerződések kivételesen ritkák.



Tartalom

Rövidítések jegyzéke	3
1. Magyarország – »Az ezer szakszervezet országa«	4
2. A tagság létszáma drámaian csökkent a rendszerváltás után	5
3. Az üzemi kollektív szerződések domináns szerepe	7
4. A szakszervezetek munkafeltételei korlátozottak	8
5. A szakszervezetek és a politika	12
6. A szorosabb szakszervezeti együttműködésre vonatkozó első kísérletek meghiúsultak	14
7. Szakszervezeti perspektívák a közeljövőben	16

Rövidítések jegyzéke

ÁPV	Ágazati Párbeszéd Bizottság
ASZSZ	Autonóm Szakszervezetek Szövetsége
BDSZ	Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezete (MSZOSZ)
EUCDA	Az Európai Néppárt (EPP) munkavállalói szervezete
ÉSZT	Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés
EVDSZ	Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (LIGA Szakszervezetek)
FIDESZ MPP	Fiatalkorú Demokraták Szövetsége / Magyar Polgári Párt (az MPP kiegészítés 1996 óta)
KESZOSZ	Keresztény Szakszervezetek Országos Szövetsége
MGYOSZ	Munkáltatók és Gyáriparosok Országos Szövetsége
MOSZ	(a) Munkástanácsok Országos Szövetsége (b) Mozdonyvezetők Szakszervezete
MSZP	Magyar Szocialista Párt
MSZOSZ	Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége
MTSZSZ	Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete (ÉSZT)
NGTT	Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács
OÉT	Országos Érdekegyeztető Tanács
PSZ	Pedagógus Szakszervezet (SZEF)
SZEF	Szakszervezeti Együttműködés Fóruma
SZOT	Szakszervezetek Országos Tanácsa (1989-ig állampárti szakszervezeti szövetség)
TDDSZ	Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete (LIGA Szakszervezetek)
Vasas	Vasas Szakszervezet (MSZOSZ)
VASZ	Vasutas Szakszervezetek Szövetsége (szövetségeken átnyúló)
VDSZ	Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (ASZSZ)
VDSZSZ	Szolidaritás Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete (LIGA Szakszervezetek)
VKF	Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (privát gazdaság)
VKDSZ	Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (az Autonómoktól a LIGA Szakszervezetekhez léptek át)
VOSZ	Vállalkozók Országos Szövetsége
VSZ	Vasutas Szakszervezet (MSZOSZ)

1. Magyarország – »Az ezer szakszervezet országa«

A magyar szakszervezeti mozgalom újkori történetének döntő fordulópontja az 1988. évre esik. Ez volt az első év, hogy egy az állampárti struktúráktól független érdekképviselet, nevezetesen a Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete megkérdőjelezte a Magyar Szakszervezetek Országos Tanácsa (SZOT), vagyis az akkori hivatalos szakszervezeti szövetség a kizárólagos képviselési igényét. »A Fiala Demokraták Szövetségével (FIDESZ) közösen ez volt akkor az első független szakszervezet – egy olyan szervezet, amely megtörte az államszocialista magyarországi politika monolitikus struktúráját. A FIDESZ és a TDDSZ (...) már az alapításukkor azonnal igényt formáltak arra, hogy egy másfajta politikai struktúrát valósítsanak meg.«¹

1988. végén az addig létrejött független szakszervezetek, amelyek túlnyomórészt tudományos, művészeti és pedagógiai foglalkozáscsoportok köré szerveződtek, a Szakszervezetek Demokratikus Ligájában egyesültek – amit ma már csak röviden LIGA Szakszervezeteknek neveznek. Ezzel végleg meghatározták a sokszakszervezetes szövetségi rendszer irányait. Alapítása után mindössze egy negyedével később a »demokratikus modernizációs ethosztól«² vezetett és tudatosan a »felvilágosodás és a szabad gondolkodás hagyományához kapcsolódó«³ szakszervezeti szövetség már az ellenzéki kerekasztal résztvevőjeként jelent meg és tárgyalta a békés politikai rendszerváltozásról.

Tarka és rivalizáló sokszínűség a szakszervezetek területén

a SZOT állampárti szakszervezeti szövetség rendszeres felszámolása 1989-ben kezdődött, majd a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének (MSZOSZ) 1990 márciusában történő megalakulásával zárult le. Már 1989 novemberében a különféle felsőoktatási és tudományos intézetek szakszervezetei kiléptek a SZOT-ból, és önálló

szövetséget alapítottak: az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülést (ÉSZT). A SZOT további tagszakszervezetei a SZOT feloszlása után saját ernyőszervezeteket alapítottak.

Az állami szektor legtöbb szakszervezete a Szakszervezetek Együttműködési Fórumában (SZEFE) tömörült. A Vegyipari Dolgozók Szakszervezetének (VDSZ) kezdeményezésére rövid kitérővel létrejött az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ). Ehhez csatlakoztak aztán az idegenforgalmi, a közlekedési és a közszolgáltatási szakszervezetek. Ezeket a leválásokat nem kizárólag az a vágy vezette, hogy ezek a szervezetek látványosan távolságot tartsanak az állampárti múlttól. Mindenekelőtt az állami költségvetéstől függő szakszervezetek gondolták azt, hogy az érdekeiket jobban tudják érvényesíteni, ha nagyobb távolságot tartanak az akkor még erős ipari ágazati szakszervezetektől.

Főleg a nehéziparban és bányászatban dolgozó munkavállalók próbálták meg 1989-től csatlakozni az 1956-os forradalom hagyományához, és ismét munkástanácsokban szerveződtek. 1990-ben a Munkástanácsok Országos Szövetségével (MOSZ) létrehozták a pluralisztikus szakszervezeti struktúra második alternatív szövetségét. Azonban a munkások önrendelkezésének gondolata, amelyet a munkástanácsok mozgalmán belül egy külön áramlat támogatott, csak rövid ideig volt életképes. A Munkástanácsok 1991. után végleg úgy döntöttek, hogy csatlakoznak a »keresztény-szociális irányszakszervezethez«.

Magyarország parlamenti demokráciává és piacgazdasággá történő átalakulása, illetve az új, politikailag nem terhelt konkurencia megjelenése a sokszakszervezetes szövetségi rendszerben arra kényszerítette a régi szakszervezeteket, hogy egy »fentről« kezdeményezett és bevezetett folyamat keretében reformálják meg saját magukat, illetve alkalmazkodjanak az érdekképviselet szerepéhez a módosult politikai és gazdasági keretfeltételek között. Tagságuk ezt a változást alapvetően passzív módon tűrte el.

Az 1990-es éve közepéig a hat itt megjelölt és még ma is létező szövetség mellé még kettő alakult: a Szolidaritás Munkástanács (Szolidaritás) illetve a rövid életű Keresztény Szakszervezetek Országos Szövetsége (KESZOSZ).

¹ Andor László: Niedergang in Etappen, in: *Ost-West-Gegeninformationen*, Vierteljahresschrift, Nr. 2/1996. A szerző 2010 óta foglalkoztatásért, szociális ügyekért és integrációért felelős EU Biztos.

² Rainer Deppe / Rainer Girndt: Transformationspolitik und Gewerkschaften in Ungarn, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Nr. 4/1995, p. 252–262.

³ Alex Demirovic / Martin Allespach / Lothar Wentzel: Freiheit weiter denken – Wofür stehen Gewerkschaften?, in: *Gegenblende*, Ausgabe 12, November/Dezember 2011.



Táblázat 1: Máiig fennálló szakszervezeti konföderációk áttekintése*

Konföderáció	Tagok
ASZSZ – Autonóm Szakszervezetek Szövetsége	90.000
ÉSZT – Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés	37.289
LIGA Szakszervezetek	110.000
MOSZ – Munkástanácsok Országos Szövetsége	50.000
MSZOSZ – Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége	186.000
SZEF – Szakszervezetek Együttműködés Fóruma	90.000

* A szövetségek saját adatai, részletes adatok a mellékletben

Végző soron egészen a mai napig jelentős számú, sehol pontosan meg nem határozott mennyiségű szakszervezeti szervezettel kell számolnunk, amelyek semelyik szövetséghez nem tartoznak, viszont sok munkahelyen ténylegesen jelentős szerepet játszanak. Ez a töredezett szakszervezeti struktúra az oka annak, hogy az egyik ágazati szakszervezet vezetője nemrégiben Magyarországot az ezer szakszervezet országának nevezte.

Magyarországra jellemző az ágazati, területi, regionális, szakmai és üzemi szakszervezetek párhuzamos létezése. Mindazonáltal a jogilag önálló szervezeteken alapuló üzemi szakszervezeti struktúra az »alternatív« szövetségek esetében erősebb, hiszen ezek alulról szerveződve fejlődtek. A »reformált« szövetségek arculatát viszont elsősorban a hagyományokban gazdag ágazati szakszervezetek határozzák meg.

A vagyonért és a legitimitásért folytatott szakszervezeti »állóháború« vége

A szakszervezetek közötti rivalizálás és konfliktusok tulajdonképpen előre voltak programozva a szétdaraboltság alapján. Ugyanakkor a helyzet feszültsége érezhetően csökkent azután, hogy véget ért az egyik oldalon az »alternatív«, míg a másik oldalon a »reformált tradicionális« szakszervezetek közötti »állóháború«. A harc a legitimitás és a vagyon körül folyt, és a politika erősen beleszólt ebbe a harcba. 1992 szeptemberében a két egymással nem jószándékú tábor megegyezett a SZOT vagyonának felosztásában, amiből a LIGA Szakszervezetek és a Munkástanácsok nagyvonalúan részesedtek.

Majd 1993 májusában a referendum formájában a társadalombiztosítási önkormányzatokra vonatkozóan megtartott választás véglegesen megerősítette a

»reformált tradicionális« szakszervezetek legitimitását. A politikai rendszerváltás után létrejött »pluralisztikus, demokratikus és decentralizált szakszervezeti struktúra« ezennel általános elfogadást nyert.

Hamarosan megváltozhat ez a modell, ami az elmúlt 20 évben a belső erőviszonyok eltolódása ellenére is fennáll, ha ténylegesen megvalósul a 2013. május 1-én az Autonómok, az MSZOSZ és a SZEF által közzétett szándék, miszerint az év vége előtt egyesülnek.

2. A tagság létszáma drámaian csökkent a rendszerváltás után

A három szakszervezeti szövetség ezzel a komoly szándékkal nem csupán Orbán Viktor jobboldali-konzervatív és nemzeti populista FIDESZ-kormányának egyre erősödő nyomására reagál, hanem ezzel együtt megpróbálják egységbe kovácsolni gyengülő erejüket is. A rendszerváltást követő gazdasági és struktúraváltás következtében a teljes magyar szakszervezeti mozgalomnak 1,5 millió munkahely elvesztése miatt a szakszervezeti tagok számának drámai csökkenését kellett elviselnie az 1990-es közepéig. Míg az Adóhivatal 1992-ben még majdnem 2,7 millió tagdíjfizető szakszervezeti tagot számlált, addig ez a szám 1997-re majd 840 ezerre csökkent. Ez a csökkenő tendencia az ezt követő években is folytatódott, olyannyira, hogy 2011-re már csak 410.747 tagot tartottak nyilván.

Jelenleg a magyar szakszervezetek szervezettségi szintjét 10-13%-ra becsülik, ahol az alacsonyabb érték valószínűbbnek tűnik. A tisztán privát vállalkozói szektorban az érdekképviseltek csupán 5%-os szervezettségi szintet érnek el, miközben az állami vállalatoknál és intézményeknél a 25%-ot is meghaladja a szervezettség.

A Szakszervezetek Együttműködési Fórumának (SZE) példája jól megvilágítja, hogy egyrészt a termelőipar és a privát szolgáltatások⁴ területén másrészt pedig az állami szektor területén bekövetkező struktúraváltás milyen hatással van a szakszervezeti tagok számának alakulására. A képzésben, a szociális szolgáltatásokban és az egészségügyben bekövetkező jelentős munkahelyvesztésnek az volt a következménye, hogy a Szövetség 1997-ben nyilvántartott 250.000-es tagságához képest mára már csak 91.000 tag maradt meg.⁵

Kis és közepes vállalatok – a szakszervezeti ugar

Az ipari ágazatban a kis- és közepes, főleg »szakszervezetmentes« vállalatok (KKV) számának gyors növekedése magyarázza a csökkenő tendenciát, ugyanis ezek a vállalkozások mára az összes magyar vállalat 75%-át és a munkavállalók kétharmadát képviselik. Míg a nagy hagyományokkal rendelkező, fémipari dolgozókat tömörítő Vasas Szakszervezet az 1989-es reformkongresszus idejében még 300.000 tagot tartott nyilván, addig mára ebből alig 24.000 maradt. Hasonló a helyzet a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetségénél (VDSZ) is. A kb. 500 vegyipari vállalkozás közül Magyarországon csak az 5 nagyvállaltnál léteznek szakszervezetek. Ez azt jelenti, hogy a szakszervezetek még csak megközelítőleg sem fedik le a magyarországi vállalkozásokat.

E trend esetében úgy tűnik, nem az a döntő, hogy a tagok szándékosan elfordulnának a szakszervezetektől, hanem sokkal inkább az, hogy elveszítenék a munkahelyüket – idézi a HVG című hetilap a Vegyipari Szakszervezet elnökét. Ezért sem sikerült a Vasas Szakszervezetnek visszafordítani a negatív tagsági egyenleget annak ellenére, hogy saját adataik alapján évente 2.000-3.000 új belépőt tartanak nyilván.

A túlnyomórészt negatív trend ellenére a szakszervezetek egy kicsiny csoportja a tagság számának növekedéséről számol be.

A Mérnökök És Technikusok Szabad Szakszervezeténél (MTSZSZ), az Értelmiségiek Szakszervezeti Tömörülésénél (ÉSZT) ráadásul kifejezetten erőteljes tendenciáról van szó. Ez az ágazati szakszervezet a több mint 20 évvel ezelőtt történt alapítása óta az akkori 2.000-ról mostanra 10.000-re növelte tagjai számát. Ugyancsak eltér a szokásos trendtől az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ), amely a magyar átlagot jóval meghaladó, 60%-os szervezettségi szintet mutathat fel.

Gyenge szakszervezeti erőforrások

Majdnem minden szakszervezetnél továbbra is megoldatlanok a pénzügyi problémák. Az egykoron jelentős ingatlanvagyon lassan elolvad és gyakorta kizárólag arra szolgál, hogy befoltozzák az akut finanszírozási lyukakat. Titokban többen alkalmasint különbséget tesznek azok között a szakszervezetek között, amelyeknek vagyona, és azok között, amelyeknek viszont tagsága van.

Éppen ezért a szakszervezetek az Európai Unió vagy külföldi partnerszervezetek által támogatott projekteken, illetve állami költségvetési támogatásokon keresztül próbálnak további forrásokat biztosítani. Így a szakszervezetek azon érdeke, hogy létrejöjjön az intézményes, többlépcsős társadalmi párbeszéd, részben pénzügyi érdek is, hiszen a résztvevő felek számíthatnak arra, hogy juttatást kapnak szakértői együttműködésükért a különböző grémiumokban. Így sikerült a LIGA Szakszervezeteknek 35 főre bővíteni a tavaly még hat fővel működő apparátusukat. Ha minden projekt a megfelelő eredményeket hozza, akkor ezekből még egyszer megduplázódhat a személyzet létszáma.⁶

A szakszervezeti tagdíjak – mind ami a beszedett összegek mennyiségét, mind pedig ami a maximum 3 szervezeti szintre történő elosztást illeti – ahhoz is csak alig elégségesek, hogy fedezzék az ágazati és ernyőszervezetek fix költségeit. Az alapszabálynak megfelelően ezen források 60-90%-a marad az alapszervezeteknél, míg 10-30%-ot az ágazati szervezetek kapnak, és erre jön még rá 2,5%, ami az ernyőszervezeteket illeti.⁷ A szűkös pénzügyi erőforrások következménye – amit csak ront a tagság

⁴ Magyarországon általában a »versenyyszféra« kifejezéssel foglalják össze őket.

⁵ Pálmai Erika: Bizonytalan taglétszámok, in: *hvg*, 2013. Április 27. / 17. Szám.

⁶ Az adatok egy Gaskó Istvánnal és Gál Rezsővel, a LIGA elnökségi tagjaival folytatott megbeszélésből származnak, 2013. április 30-án Budapesten.

⁷ Krén Ildikó: Thesen zur Standortbestimmung der Gewerkschaften in Ungarn, FES Budapest, 2011. január

létszámának folyamatos csökkenése – következménye az apparátus csökkenő mérete, a hiányos szakértői háttér valamint a meggyengült tárgyalási hatékonyság mind ágazati mind országos szinten, aminek további negatív hatása van az érdekképviseletre az egyes üzemekben.

Éppen ezért a problematikus pénzügyi helyzet szinte minden szakszervezetnél növeli a nyomást arra, hogy komolyan végiggondolják az átfogó szervezeti reformok kérdését.

3. Az üzemi kollektív szerződések domináns szerepe

A szakszervezetek alacsony szervezetségi szintje elkerülhetetlenül negatív hatással van a magyarországi helyzetre, ami a kollektív szerződéseket illeti. Mivel pl. a KKV terület a szakszervezetek szempontjából jobbára fehér folt, itt kollektív szerződésre vonatkozó tárgyalások inkább csak ritkán folynak.

Az ágazati kollektív szerződések – és Magyarországon elsősorban a »kollektív szerződés« kifejezést használják – továbbra is alárendelt szerepet játszanak annak ellenére, hogy meglétüket sok szakszervezet kívánatosnak tartaná. A munkáltatók oldalán gyakran hiányzik a megfelelő partner, aki kellő tárgyalási kompetenciával rendelkezne és a megkötött megállapodások kötelező érvényét be tudná tartatni a tagszervezeteknél. Sok ágazatban, mint például a mostanában ismét nem kifejezetten érdektelen gázágazatban, még csak nem is létezik olyan munkáltatói szövetség, amellyel a szakszervezetek tárgyalni tudnának. Ezen a helyzeten még a PHARE–EU programból⁸ kialakított és 2004 óta paritásos összetétellel működő Ágazati Párbeszéd Bizottságok (ÁPB) sem tudtak jelentősen változtatni. 2009-ben éppen ezért az ágazati kollektív szerződéssel lefedett munkavállalók aránya mindössze 5,8% volt – csökkenő trend mellett.

Duális érdekképviselet az üzemekben

A szakszervezeti üzemi szervezetek mellett Magyarországon az üzemek szintjén további résztvevőként jelenik meg az érdekképviseletben az 1993-ban először, majd rendszeres időközönként megválasztott Üzemi Tanács.

⁸ Az EU-s csatlakozás előkészítésének eszközeként 1989-ben Lengyelország és Magyarország számára alkották meg ezt a programot, amit később kiterjesztettek Közép- és Kelet-Európa további országaira is.

Az 1992-es Munka törvénykönyve alapján ezeket német mintára valósították meg, azonban soha nem rendelkeztek a Németországban szokásos átfogó jogosítványokkal.

A jelenleg hatályos és az Orbán-kormány által módosított Munka Törvénykönyve alapján az üzemi tanácsnak joga van – abban az esetben, ha nem létezik kollektív szerződés és nincs szakszervezet sem – olyan üzemi megállapodásokat kötni, amelyek a munkabér kivételével a munkaviszony minden szempontját szabályozhatják. A vállalat átalakításáról, átszervezéséről és privatizációjáról rendelkező fontos döntések esetén ki kell kérni az Üzemi Tanács véleményét. Jelenleg minden 50 foglalkoztatottnál többet alkalmazó vállalatnál kötelező üzemi tanácsot választani, míg a 15 munkavállalónál többet foglalkoztató üzemek esetében egy bizalmi vállalja az érdekképviselet szerepét.

Ágazati kollektív szerződések csak kivételes esetben léteznek

Magyarország első ágazati kollektív szerződését a rendszerváltás után a villamosenergia-ipari dolgozók LIGÁ-hoz tartozó szakszervezete (EVDSZ) kötötte meg. Ennek során élvezte az MSZOSZ illetve a Bányá- Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezetének (BDSZ) támogatását, amellyel egy az évek során bevált kollektív szerződésre vonatkozó közösséget alkot. A villamosáram-termelés és -ellátás ipari ágazatának területén működő minden munkáltatóra jogérvényesen kötelező megállapodás a munkavállalók 100%-a számára biztosít lefedettséget a kollektív szerződés szempontjából.

Az EVDSZ mind a mai napig egyik legnagyobb sikereként könyveli el, hogy az 1995-től folyó privatizációs tárgyalások során sikerült foglalkoztatási alapot létrehozni az ágazaton belül a nagy multinacionális vállalatokkal, amelybe a privatizációs összeg 5%-a folyt be. Ez úgy volt lehetséges, hogy egyértelművé tették azt a szakszervezeti követelést, hogy a pályázat kiírásánál csak olyan pályázót fogadjanak el, amely tiszteletben tartja az ágazati társadalmi párbeszédet.

Még két további ágazati kollektív szerződést kell megemlíteni. Az egyik a sütőiparra a másik pedig az építőiparra vonatkozik. Figyelemre méltó az, hogy mindkét szerződés – a szokásostól eltérően – kis- és közepes vállalatokra is vonatkozik. Sajnos a viszonylag jól működő társadalmi partnerség e két pozitív példája eddig nem talált követőkre más, hasonló felépítésű ágazatokban.

Az ágazati munkáltatói szövetségek körében megbízható vagy tárgyalásra kész partner hiányában a magyarországi szakszervezetek továbbra is az üzemi szintű kollektív szerződéseket részesítik előnyben. De még ezek is csupán alig több mint 22%-át (2009) fedik le a munkavállalóknak. További lehetőséget jelentenek a több munkáltatóra nézve kötelező érvényű kollektív szerződések (4,4%/2009⁹, amelyek például a vegyiparban jellemzőek. Az igazsághoz hozzátartozik azonban az is, hogy a legtöbb szakszervezet már csak azért is megelégszik az üzemi szintű kollektív szerződésekkel, mert megközelítőleg sem rendelkeznek azzal a tárgyalási kapacitással, amivel ágazati szerződéseket tudnának elérni.

A 2010-es kormányváltást követően a vezető szakszervezetek véleménye szerint inkább romlott a kollektív szerződésekre jellemző klíma. Például egyre több munkáltató veszi át a kormányzat arrogáns stílusát. Miközben csak kevésbé mutatkoznak készek arra, hogy az érdekképviseletekkel tárgyaljanak és kompromisszumokat próbáljanak elérni, megpróbálják a béremeléseket és a munkafeltételeket egyoldalúan diktálni.

4. A szakszervezetek munkafeltételei korlátozottak

Az Orbán kormány által széles társadalmi konszenzus nélkül a Parlamentben meglévő fajtogató kétharmados többséggel keresztülhajtott alaptörvény – amely 2012. január 1-én lépett hatályba – a »Szabadság és Felelősség« fejezetben két paragrafusban közvetlenül foglalkozik a szakszervezetekkel. A VIII (5) paragrafus garantálja, hogy »az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek«. Emellett a XVII (2) paragrafus határozza meg a munkavállalók és szervezeteik jogát arra, hogy a munkáltatóikkal és azok szövetségeivel kollektív szerződést megtárgyaljanak és megkössenek illetve »hogyan érdekeik védelme érdekében közösen fellépjenek vagy a munkát beszüntessék«.

A társadalmi párbeszéd mellőzése

Ami a munkavállalók és érdekképviseleteik jogait illeti, az új alaptörvény elmarad a korábban hatályos alkotmánytól amennyiben az alaptörvény preambulumban vagyis a

»nemzeti hitvallásban« »kommunista alkotmányként« ítélnék el. Például a szakszervezetek szívesen látták volna, ha a háromoldalú Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) – amely két és fél évtizeden át fejlődött és igazolta működését – bekerült volna az Alaptörvénybe. Ugyanakkor Orbán Viktor miniszterelnök a munkáltatói szövetségek és a szakszervezetek képviselőivel 2010 szeptemberében megrendezett első találkozásán egyértelműen elutasította a társadalmi párbeszéd addig szokásos formáját: »Az nem lehetséges, hogy a munkáltatói oldal képviseli a munkáltatókat, míg a munkavállalói szervezetek a munkavállalókat; a kormány a magyar nemzet választópolgárait képviseli, és ezáltal a munkavállalókat és azokat is, akik őket foglalkoztatják.«

Az ehelyett újonnan létrehozott Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsot (NGTT) a szakszervezetek viszont »puha« konzultációs fórumnak tartják. A fenntartásaikat egyrészt arra alapozzák, hogy az új tanácsnak az OÉT eddigi résztvevőin túl a különböző kamarák, civil szervezetek, tudományos intézmények és egyházak képviselőinek színes kavalkádja is tagjává vált; másrészt viszont arra, hogy a kormány maga nem tagja az NGTT-nek ilyen módon tehát semmilyen tárgyalási kötelezettséget nem vállal.

A szakszervezetek körében vitatott az új »Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma« (VKF)¹⁰ is, amely 2012 februárjában a három szakszervezeti szövetség (Munkástanácsok, LIGA Szakszervezetek, MSZOSZ) és a munkáltatói szövetségek részvételével jött létre. Ezt a fórumot a kormány biztosította a társadalmi partnereknek azt követően, hogy a három szakszervezeti szövetség – ha vonakodva is – beleegyezett az új Munka Törvénykönyvének alapelveibe. Cserébe még biztosították számukra a szakszervezeti aktivisták mentességét, a taglétszám utáni munkaidő-kedvezményt, illetve az üzemi szakszervezeti bizalmi jogok különböző védelmi jogokat. A feloszlott Háromoldalú Országos Érdekegyeztető Tanácsot természetesen nem pótolja maradéktalanul a VKF, azonban – a Gazdasági és Társadalmi Tanácstól eltérően – ezeken a tárgyalásokon a kormány harmadik oldalként részt vesz.

⁹ Makó Csaba: Gewerkschaften im erstarkenden Kapitalismus – Das Beispiel Ungarn, Munkadokumentum, 2010. június, Büro Budapest.

¹⁰ A magángazdasági szféra ezen konzultációs fóruma hivatalos magyar nevének szó szerinti fordítása.

Mind a mai napig azonban az a híre a VKF-nek, hogy voltaképpen az »együtműködésre kész« és a kormány által »kiválasztott« szövetségek exkluzív klubja, amely semmilyen kötelező érvényű, törvényes alapokkal nem rendelkezik – ami legalábbis féligmeddig megfelel a valóságnak. A kizárt szakszervezetek a klub a kormánnyal folytatott – egyébként is korlátozott – együttműködésén túl azt is kifogásolják, hogy őket magukat kizárták az intézményesített tárgyalásokból a magángazdasági szférában. Igaz ugyan, hogy a Fórum a feloszlott OÉT-nek csak elégtelen alternatívája, mégis egyben az egyetlen a kormány részéről elfogadott intézmény a versenyszférában, amely háromoldalú párbeszédet tesz lehetővé olyan kérdésekről, mint a foglalkoztatás, a jövedelmek alakulása, a munkaviszonyok illetve a munkajoggal és a nyugdíjakkal kapcsolatos jogalkotás. Végző soron minden szakszervezeti szövetség az egyenrangú felek közötti társadalmi párbeszéd törvényes alapokon történő visszaállítását és minden szinten végrehajtott erősítését követeli.

A sztrájkjog ellehetetlenülése

A 2010 decemberi módosított sztrájk törvényt is arra vonatkozó próbálkozásként értékelhetjük, hogy a szakszervezeteket a háttérbe szorítsák. Addig megtűrhetőek csupán, amíg nem zavarják az »Nemzeti Együtműködés Rendszerét«. Így például a Kereskedelmi és Iparkamara elnöke, aki a kormányfő közeli bizalmasa, a szakszervezetek szerepének átgondolását és felülvizsgálatát javasolta mondván, hogy zavarják a rendszer struktúraváltását. A sztrájkjog új szabályozása, amely kimondja, hogy a munkaharc csak akkor jogszerű, ha a munkáltatók és a szakszervezetek azt megelőzően megállapodnak a sztrájk ideje alatt »nyújtandó elégséges minimális szolgáltatási szintben« illetve – ha ez nem sikerül – a munkajogi bíróságoknak van döntési joga, nem vezetett az előre beígért jogbiztonsághoz, hanem már 2011 első félévében a »jogértelmezés káoszát« eredményezte.

Például 2011 júliusában az Országos Munkaügyi Bíróság egy a helyi tömegközlekedésben a korai nyugdíjazás megszüntetése ellen elsősre engedélyezett sztrájkot azzal az érveléssel tiltott meg, hogy a módosított sztrájkjog alapján a munka beszüntetése kizárólag »kollektív gazdasági és társadalmi ügyekkel kapcsolatos kérdések« esetében lehetséges. Ráadásul a »lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző cégeknél megvalósítható minimális szolgáltatási tervvel« kell rendelkezni, amit bíróságnak kell

engedélyeznie. Végezetül a fellebbviteli bíróság kimondta, hogy a kormány intézkedései ellen nem engedélyezett a sztrájk. Valójában az új sztrájkjog hatályba lépése után Magyarországon nem került sor sztrájkokra, mivel a szakszervezetek félnek a munkaharc jogi következményeitől. Ezért inkább az akciók más formáit választják, amelyek azonban kevésbé hatékonyak. A szakszervezetek szempontjából Orbán Viktor nemzeti konzervatív kormánya a munkáltatói oldalnak és ezen oldal követeléseinek tett eleget, miszerint a sztrájkjogot úgy nyírja vissza, hogy az a jövőben ne tegye lehetővé »sem az állampolgári, sem a fogyasztói, sem pedig a tulajdonjogok sérelmét«¹¹.

Nemrégiben a Kúria (Legfelsőbb Bíróság) munkajogi tanácsának egy a sztrájk törvényre vonatkozó ítélete ismét mozgásba hozta az időközben megtorpanó vitát, jóllehet a Legfelsőbb Bíróság megállapításai egyelőre nem tisztázzák egyértelműen az összes vitatott kérdést, illetve nem kötelező érvényűek a munkaügyi bíróságok ítélkezési gyakorlatában. Mindazonáltal a Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a »megvalósítható minimális szolgáltatásokra vonatkozó tervre« vonatkozó megállapodást nem lenne szabad a munkajogi harc megakadályozására felhasználni. Emellett – a szakszervezetek számára meglepő módon – a Kúria a kormány intézkedései elleni sztrájkot is engedélyezhetőnek látja, ha ezek az intézkedések a munkavállalók alapvető érdekeit sértik. A Kúria megállapításai ilyen módon üdvözlendő támogató érveket tartalmaznak a sztrájk törvény módosítása mellett, ami a szakszervezetek programjában prioritásként szerepel.

»Rabok legyünk vagy szabadok?« – az új Munka Törvénykönyve

Az Orbán-kormány olyan társadalmi modellt támogat, amely erősíti az elit csoportokat és a felső középosztályt, valamint a társadalompolitika minden területét gazdasági célkitűzéseknek rendeli alá. A cél az, hogy a felső középosztályt olyan helyzetbe hozzák, amelyben »nemzeti« tőkét tud felhalmozni, amelyen keresztül hosszabb távon a külföldi befektetők befolyásának korlátozása lenne a cél. Így például a szakszervezetek részéről hevesen bírált egységes adókulcs

¹¹ Rainer Girndt: Der Untertanenstaat / Orbáns schöne neue Arbeitswelt in Ungarn, in: *Pester Lloyd*, Nr. 34-2011 (2011.8.22)

(»flat tax«) 16%-os mértéke az adófizetők felső 10%-ának jelent egyértelmű előnyöket, miközben a társadalom túlnyomó többsége számára számottevő terheket keletkezett. Ehhez jönnek még hozzá azok a megtakarítások, amelyeket a Széll Kálmán Terv »strukturális reformprogramja« irányoz elő többek között a nyugdíjrendszerben, a munkaerőpiacon és az egészségügyben.

A tervnek jelentős alkotóeleme volt a munkajog átfogó módosítása, amelynek rendeltetése az lenne, hogy a munkaerőpiacot rugalmasabbá tegye és megkönnyítse az elbocsátásokat elsősorban is az állami szférában. Az új munkajog erősíti a munkáltatók pozícióját, illetve csökkenti a munkavállalók és a szakszervezetek jogosítványait az üzemekben. A szabadságok rövidebbek, a műszakpótlékok csökkentek, visszavágták az anyákat a gyermekgondozás idejére illetve az idősebb munkavállalókat megillető felmondás elleni védelmet. Csökkentették a munkanélküli támogatás összegét és a jogosultság idejét is – állítólag azzal a céllal, hogy növeljék az aktív keresők arányát. A munkanélküliek számára a kormány kötelező jellegű közmunkaprogramot indított el. Ez sok kritikust az autoriter Horthy-korszak kényszermunkájára emlékezteti, ugyanis ezek az intézkedések elsősorban a roma származású lakosságot érintik.

Az új Munka Törvénykönyvének első tervezetét a LIGA Szakszervezetek a »rabszolgatartók kézikönyvéhez« hasonlították, míg az MSZOSZ egy röplapon azt kérdezte »rabok leszünk vagy szabadok?«. Egy a LIGA Szakszervezetek megbízása alapján elkészült tudományos szakvélemény arra a következtetésre jutott, hogy az új munkajog az összes kockázatot egyoldalúan a munkavállalókra és a társadalomra terheli. E szakvélemény szerint nemcsak olcsóbbá és rugalmasabbá teszi a munkaerő felhasználását, hanem alá is ássa az emberi méltósághoz való jogot a munkahelyen, illetve az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeihez való jogot.¹²

Az előrehozott nyugdíjat felülvizsgálták és olyan foglalkoztatási csoportok esetében is messzemenően korlátozták, akik munkájuk során rendkívül nagy megterhelésnek vannak kitéve. Ezt megelőzően a kormány államosította a már létező magán-nyugdíjpénztárakat, hogy megakadályozza a külföldi bankokat abban, hogy a magyar polgárok nyugdíjaival »a tőzsdén spekuláljanak«. Voltaképpen azonban az ilyen módon megszerzett forrásokkal (kb. 10 milliárd EUR) az államháztartást konszolidálták. Ahogy korábban a banki különadóval,

illetve a devizahitelek rögzített árfolyamon történő törlesztésével, Orbán Viktor a pénzügyi szektorra mért ezen újabb csapással nem minden siker nélkül erősítette saját »jobboldali antikapitalista« arculatát.¹³

A szakszervezetek nem zárkoznak el alapvetően a nyugdíjrendszer a demográfiai változásokat tudomásul vevő reformjától, azonban tántoríthatatlanul kiállnak azon követelésük mellett, hogy bizonyos foglalkoztatási csoportoknak biztosítani kell a korai nyugdíjazás lehetőségét.

Szakszervezeti ellenállás a módosított munkajoggal szemben

2011-ben majdnem egy egész éven keresztül mozgósították a szakszervezetek – néha közösen, néha külön-külön de mindig ugyanazzal a céllal – az új Munka Törvénykönyvének rendelkezéseivel szembeni ellenállás érdekében. Tudományos konferenciákat, a Parlamentet körülvevő emberláncot, tiltakozó felvonulásokat, demonstrációkat, nyilvános helyeken szervezett aláírásgyűjtéseket és utcai blokádot vetettek be Orbán »konfrontatív politikájával« szemben, amely a társadalmi párbeszédet »nullára« csökkentette. »A konfliktusok megelőzése lett volna a törvény feladata«, kritizált Herczog László, aki a rendszerváltástól 2010-ig a különböző kormányok alatt jelentős befolyással bírt a magyar foglalkoztatási viszonyok alakulására. Orbán diktátum politikájáról így beszél: »Ehelyett a munkavállalók és szervezeteik pozíciójának gyengítésével teret kap a pusztító és harci logika.«¹⁴

E kitartó és a nyilvánosság részéről teljes mértékig pozitívan fogadott szakszervezeti ellenállás és a növekvő nemzetközi kritika (ILO, EGB, EU) fényében a kormányzat némileg módosította tárgyalási stratégiáját. Az »együttműködésre kész« szakszervezetekkel és munkáltatói szövetségekkel a kormány bizonyos »tartalmi módosításokban« állapodott meg az eredeti törvénytervezetét illetően, ez azonban semmit sem változtatott az új munkajog szellemiségén. Ahogy a Magyar Tudományos Akadémia politológusai megállapították, a Munka Törvénykönyve

¹² Rainer Girndt: Trade unions in Hungary 2012: New hope in a year of woes?, Friedrich-Ebert-Stiftung Budapest és FES Regional Project on Labour Relations and Social Dialogue, Varsó, 2013. február

¹³ Andreas Koob / Holger Marcks / Magdalena Marsovszky: Mit Pfeil, Kreuz und Krone / Nationalismus und autoritäre Krisenbewältigung in Ungarn (2013), 122 pp.

¹⁴ Herczog: Teret kapott a harci logika, in: *Népszava* (2011.7.30.)

»elmozdul a hagyományos munkajogi jogalkotás koncepciójától, amelynek legfőbb feladata az egyes foglalkoztatottakat sújtó strukturális gyengeségek kiegyenlítése a munkapiacra. A tervezet a foglalkoztatási viszonyok szabályozását a polgári jogi szerződések szerkezetéhez közelíti. A cél az, hogy a munkáltató és a munkavállaló között minél nagyobb tere legyen az egyéni megállapodásoknak.« Találók ezen politológusok következtetése, miszerint a politikai rendszerváltás után »az elmúlt húsz év politikájával történő alapvető leszámolás« az új Munka Törvénykönyvében is tükröződik. A munkajog módosításai »egy teljesen új társadalmi rendszert keletkeztetnek egy EU tagállamban. Nem csoda, hogy a miniszterelnök mindezeket a módosításokat a pusztulásra ítélt európai modellel való leszámolásaként magasztalja, illetve a polgároknak újfajta hatékony és a »workfare« koncepció alapuló társadalmi modellt ígér.«¹⁵ A teljesség kedvéért azonban meg kell említeni, hogy a Gyurcsány Ferenc szocialista miniszterelnök által vezetett kormány ugyancsak tervezte a munkajog és a sztrájkjog korlátozásait. Ugyanakkor nem volt már lehetősége megvalósítani ezeket a terveket.

Abban is megegyeznek a magyar szakszervezetek, hogy hatályba lépése után 1 évvel a Munka Törvénykönyvét ismét felül kell vizsgálni. Ennek során a kormányfő egy ígéretére hivatkoznak, ami szerint ez 2013. őszén megtörténik. Amikor a hat szakszervezeti szövetségből három május 1-én a Budapesti Városligetben kijelentette egyesülési szándékát, ezzel egyidőben Gaskó István, a LIGA Szakszervezetek elnöke azzal hívta fel magára a figyelmet a médiában, hogy 260 módosítási javaslatot jelentett be a népszerűtlen Munka Törvénykönyvével kapcsolatban.

A szakszervezetek korlátozása a közszolgáltatási ágazatban

Az Orbán kormány különösen korlátozóan lép fel a közszolgáltatási ágazatban működő szakszervezetekkel szemben. Az a rendelkezés, hogy 2012 januárjától kezdve a szakszervezeti tagdíjat nem vonják le automatikusan a havi fizetésből, illetve nem utalják át az illetékes szakszervezetnek, több szervezet számára – a legkevésbé sem átmenetileg – egyenesen a tagdíjfizetők felébe került.

Ezzel párhuzamosan az állami munkáltatók felmondták azokat a több éve fennálló szerződéseket is, amelyek a szakszervezetek számára biztosították az irodahelyiségek és telefonkapcsolatok ingyenes használatát, illetve a főfoglalkozású (mentesített) szakszervezeti funkcionáriusok bérfizetését és egyéb kedvezményeket, következésképpen lehetővé tették a megbízható pénzügyi tervezést. Ezekkel a döntésekkel jelentősen megnehezültek a közszolgáltatások területén dolgozó szakszervezetek működési feltételei, ami kisebb szervezetek esetében a fennmaradás szélére sodorta őket.

A szakszervezetek kritikusan figyelik azt is, hogy a közelmúltban a közalkalmazottak és a rendvédelmi szervezeteknél dolgozók számára ingyenes kötelező tagságú kamarák jöttek létre. Aggodalomra ad okot az ezzel kapcsolatban az állami munkáltatók részéről újra és újra felhozott érv, miszerint hosszútávon túl időigényes, túlságosan sokba kerül és éppen ezért fenntarthatatlan az, hogy akár tucatnál is több szakszervezettel kelljen tárgyalni és megállapodni. Újabban mérlegelés tárgya az is, hogy a pedagógusok számára is hasonló kamarát vezessenek be, illetve ezzel egyidőben etikai kódexet alkossanak illetve etikai bizottságokat állítsanak fel ezen foglalkoztatási csoport számára. A LIGA Szakszervezeteken belül a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezetét – amely a tervezett kamarát »a totális fegyelmelés eszközeként« illetve egyfajta »gondolatrendőrségként« látja – »Mussolini fasiszta rendi államára« emlékeztetik az illetékes minisztérium szándékai.¹⁶

Végül soron a közigazgatásban végbemenő centralizáció következményei azért terhelik meg az ezzel érintett szakszervezeteket, mert jelentős munkahely-leépítésekkel és éppen ezért érezhető veszteségekkel járnak a tagság terén. Ezért az újonnan keletkező igazgatási struktúrák arra kényszerítik a szakszervezeteket, hogy átgondolják eddigi szervezeti struktúrájukat, illetve középtávon átrendezzék és koncentrálnak szétaprózott erőiket.

Végezetül meg kell állapítani azt is, hogy Orbán Viktor kormányzata alatt a szakszervezetek befolyása a kerületi munkástanácsokban, a társadalombiztosítás illetve a szakképzés területén is hátrányos irányba változott.

¹⁵ Tóth András / Neumann László / Hosszú Hortenzia: Die konservative Revolution und ihre Widersprüche / Magyarországs Leidensgeschichte, in: Steffen Lehnsdorff (Hrsg.): Ein Triumph gescheiterter Ideen / Warum Europa tief in der Krise steckt – Zehn-Länder-Fallstudien (2012), pp. 149 –163.

¹⁶ A PDSZ online petíciót indított a Magyar Pedagógusok Kar létrehozása ellen, www.szakszervezetek.hu (2013.5.29).

5. A szakszervezetek és a politika

A magyar szakszervezetek pártállami múltja miatt ezek a politikai pártokkal fennálló viszonyai a rendszerváltozás után mindig problematikusak és éppen ezért mindig is a közfigyelem tárgyai voltak. Néhány évvel ezelőtt, a szocialista-liberális kormány ideje alatt Kun J. Erzsébet újságíró az alábbi figyelemreméltó módon fogalmazta meg azt a tendenciát a közvéleményben, hogy a szakszervezeti tevékenységeket mindig pártpolitikai összefüggésekben látják: »Ha egy szakszervezet radikalizálódik, akkor azt mondjuk, hogy paktumot kötött az ellenzékkel. Ha azonban csendben marad, akkor kormánybarát hozzáállása miatt kritizáljuk.«¹⁷ A szakszervezetek közötti konfliktusokban maguk a szakszervezetek is sajnos túl sokszor alkalmazzák ezt a kliséket, ha le akarnak számolni a versenytársaik közül valakivel.

»Baloldali« és »jobboldali« szakszervezetek

A Munkástanácsok kivételével, akik saját magukat »keresztény szakszervezetként« jelölik meg, és nemrégiben csatlakoztak az EUCDA-hoz, az Európai Néppárt (EVP) munkavállalói szervezetéhez, az öt többi szakszervezeti szövetség közül jelenleg egyik sem áll hasonlóan közel semelyik politikai táborhoz sem. Egyhangúan hangsúlyozzák pártpolitikai függetlenségüket. Nyitott kérdés az, ez vajon érvényes-e a tagszervezeteikre is, ahogy azt legalábbis a Vasas Szakszervezet példája mutatja. A megkérdezett szakszervezetek közül egyedülként vállalja fel ez a szervezet a »baloldali orientációjú, szocialista-szociáldemokrata« értékrendet.

Még ha jelenleg alkalmatlannak tűnik is a »jobb-bal« metafora használata a szakszervezeti szövetségek közötti különbségek leírására, ez mégis makacsul tartja magát mind a szakszervezetek közötti nézeteltérésekben, mind pedig a nyilvános diskurzusban. A szakszervezeti vezetők időnként nyíltan elismerik, hogy a különböző szövetségek egyáltalán nem is állnak olyan messze egymástól, ha a szakszervezetek központi tevékenységéről van szó. Így például egy a baloldali liberális *Népszabadság* napilappal készített interjú során az MSZOSZ elnöke elismerte, hogy

»a szakszervezetek nem forradalmi, hanem értékrendjüknek megfelelően klasszikus baloldali szervezetek. Ez vonatkozik a keresztény-szociális szakszervezetekre is, amennyiben az értékrendjük a szolidaritáson alapul, és a munkát illetve a munkavállalókat képviselik a tőkével szemben.«¹⁸

A párbeszédre nyitottan minden demokratikus párt felé

Pártpolitikai skatulyák mentén folytatott gondolkodás mindenesetre régi hagyománnyal bír, ami részben egészen a közelmúltig hat. Például az MSZOSZ csak 2010-ben számolta fel politikai platformjait, amiket az 1994-es, a szocialisták (MSZP) számára oly sikeres választások előtt alakítottak ki. Ez a szövetség különösen szoros kapcsolatokat ápol az MSZP-vel. Az MSZP nevében az MSZOSZ vezető képviselőket is küldött a parlamentbe. Egészen a 2006-os választásokig ráadásul választási szövetségeket is kötöttek az MSZP-vel. A szövetség eddigi négy elnökéből három a szakszervezeti funkcióját közvetlenül politikai funkcióra cserélte. Így magyarázható, hogy az MSZOSZ-t miért azonosították az MSZP-vel, és hogy miért feltételeznek még mindig szorosabb összefüggést e két szervezet között.

Hasonló sors várt a LIGA Szakszervezetekre is a rendszerváltás utáni első években. Az ellenzéki kerekasztal mellett az átalakítási folyamat során közösen megélt tapasztalatokból szorosabb kapcsolatok alakultak ki az új politikai pártok közül néhányal, ami miatt a LIGA Szakszervezeteket időnként – igazságtalanul és félreértés alapján – »liberális« címkével illetik. Ez valószínűleg azzal függ össze, hogy az alapítási fázisban és közvetlenül a rendszerváltás után offenzíven léptek fel a demokrácia és az alapjogok védelme érdekében. Azonban a pártok nagyon gyorsan eltávolodtak a valamikori szakszervezeti »szövetségéstől«, amint stabilizálódott a hatalmi pozíciójuk.¹⁹ Ráadásul a LIGA Szakszervezetek alapításuk óta ragaszkodnak ahhoz az elvhez, hogy nem egyeztethető össze a szakszervezeti funkció és a politikai mandátum. Ennek alapján már voltak olyan tagszervezetek, amelyeknek éppen emiatt kellett elhagyniuk a LIGA Szakszervezetek szövetségét.

¹⁷ Rainer Girndt: Gelenkter sozialer Dialog: Ungarische Gewerkschaften zur Halbzeit der Orbán-Regierung, Analyse, Friedrich-Ebert-Stiftung, Büro Budapest, 2012. május

¹⁸ *Népszabadság* 2011. május 1. / Kun J. Erzsébet interjúja Pataky Péter MSZOSZ elnökkel

¹⁹ Makó Csaba: Gewerkschaften im erstarkenden Kapitalismus – Das Beispiel Ungarn, Friedrich-Ebert-Stiftung, Büro Budapest, Munkadokumentum, 2010. június

Időközben a LIGA Szakszervezeteket ismételtelen bizonyítatlanul gyanúsítják, ugyanis az elnökük, Gaskó István a már hivatkozott okok miatt egyértelműen »jobb kapcsolatban« van a kormányfővel, mint más szakszervezeti vezetők. Ugyanakkor egyértelmű, hogy Orbán a saját politikája érdekében a szakszervezetekkel szemben kiaknázza a szakszervezetek egymás közötti bizalmatlanságát.

A magyar szakszervezeti szövetségek nyíltan mutatkoznak a minden parlamenti képvisellel bíró párttal folytatott párbeszédre. Ez alól csak a rasszista, neonáci Jobbik Párt kivétel. Ugyanakkor például a LIGA Szakszervezetek csak a miniszterelnökkel és kormányával akarnak tárgyalásokat folytatni a Munka Törvénykönyvének átfogó módosításáról, és nem a kormány- és ellenzéki pártokkal – keskeny palló ez, amely azt a veszélyt rejti magában, hogy mégiscsak közel kerülnek a domináns kormánypárt vonzásköréhez.

A magyar szakszervezetek a központi feladataikra koncentrálnak

A többi szakszervezeti szövetséghez hasonlóan időközben már a politikai rendszerváltás »demokratikus modernizálói« is csak kevésbé mutatkoznak készek arra, hogy az alapvető szakszervezeti feladatok mellett általános befolyást gyakoroljanak a társadalmi fejlődésre is. Alig volt hallható a szakszervezetek hangja, amikor a Fidesz kormány az új, időközben többször módosított alaptörvényen keresztül elkezdte kiüresíteni a demokráciát és a jogállamot. A tiltakozás még akkor is halk maradt, amikor a változások egyike vagy másika a tagság érdekeit közvetlenül érintette. Egy az Európai Bíróság által írott pénzbüntetés esetén azt automatikusan különadóként kivetik a magyar állampolgárokról, mondja ki az Alaptörvény egyik paragrafusában, amely »sérti az EU szerződés 4. cikkelyében megfogalmazott lojális együttműködés elvének kötelezettségét«²⁰. Ugyancsak szinte láthatatlanok maradnak a szakszervezetek a nyilvánosság számára az antiszemitizmussal, a rasszizmussal vagy a romák kirekesztésével szemben folytatott civil társadalmi tiltakozások során.

A szakszervezetek vezetése természetesen látja a demokráciát és a jogállamiságot fenyegető veszélyeket, azonban mindeddig hiányzik belőlük az a határozottság, amivel a politikai képzés koncepcióját is tartalmazó demokráciapolitikai stratégiával tudnának reagálni az Orbán kormány »fundamentalista-nacionalista retorikájára« (Heller Ágnes). E tartózkodás egyik oka az lehet, hogy a funkcionáriusok maguk is szívesen sorolják magukat a »bal« oldalra, míg úgy tűnik számukra, hogy a tagságban visszatükröződnek a magyar társadalom pártpolitikai preferenciái. Pataky Péter, az MSZOSZ elnöke önkritikusan vallja be, hogy a szakszervezetek a rendszerváltás után túl kevés lehetőséget kínáltak a tagjaiknak arra, »hogy politikailag tudatos állampolgárokra fejlődjenek«. Éppen ezért nem igazán lepte őt meg az, hogy a túlélésért folytatott mindennapi harctól megterhelt többségi társadalom csak kevés érdeklődést mutatott a FIDESZ alkotmánypolitikájára iránt.²¹

Az ugyancsak megosztott szakszervezeti mozgalommal jellemezhető Olaszországtól és Franciaországtól eltérően Magyarországon inkább az a probléma, hogy nincs se szervezet, se mobilizációs képesség, sem pedig összetartás – vélekedik Székely Tamás, az Autonóm Szakszervezetek Szövetségének elnöke, aki azonban határozottan mutatkozik arra, hogy ezen változtasson.²² 2011 őszén más fiatal szakszervezetekkel közösen megalapította a Magyar Szolidaritás Mozgalom. »Az új arcok, új szervezeti formák és új gondolatok« ezen új társadalmi mozgalom keretében Ágh Attila politológus számára is »némi bizalomra adnak okot a »magyar ugaron««, mivel a »demokrácia helyreállítására vonatkozó perspektívája jól csatlakozik ahhoz a szándékhoz, hogy az eredeti »két lábbal a földön álló« szakszervezeti követeléseket átfogó gazdasági programmá formálják.«²³ Székely Tamás azonban visszavonult a Szolidaritás Mozgalomból, amikor az pártpolitikai kapcsolatokat kezdett ápolni; ugyanakkor továbbra is ragaszkodik ahhoz az elképzeléséhez, hogy létezhet olyan szakszervezet, amely magát pártoktól független politikai szervezatként határozza meg.

²¹ Beszélgetés Budapesten 2013.5.2.

²² »Remélem, történelmi május elsejénk lesz« – Székely Tamás szakszervezeti vezető; www.magyararancs.hu/belpol/ remelem-tortenelmi-majus-elsejenk-lesz-szekely-tama...

²³

Ágh Attila politológus a szolidaritásról; www.szolidaritasmozgalom.hu (2011. október 25.)

²⁰ Reding an Orbán: »Die Verfassung ist kein Spielzeug« / Interjú, in: *Der Standard* (2013.5.31.)

A LIGA Szakszervezetek 2007/2008-as akciói köztük a megbiztosítás részleges privatizációja ellen szervezendő népszavazásra vonatkozó aláírásgyűjtés bizonyította, hogy a szakszervezeti körön kívül is lehetséges szövetséges partnereket találni. A Munkástanácsok és több civil társadalmi szervezet támogatása mellett akkor néhány héten belül a szükséges 200.000 aláírás majd háromszorosát gyűjtötték össze. A szocialista-liberális koalíció – ami akkoriban nemrég volt túl egy másik népszavazási veszteségen – engedett, és elhalasztotta reformterveit, »ami valóban megérdemel minden kritikát, átgondolatlan és nincs végigszámolva, hanem készpénznek veszi a neoliberalizmus ideológiai hatékonyság ígértét«²⁴. Az ismert filozófus és polgárjogi harcos Tamás Gáspár Miklós a LIGA Szakszervezeteket akkor »a magyar társadalomban példaértékűként« dicsérte, »mivel nem csak saját magukért, hanem általában az emberekért emelik fel a szavukat«.

6. A szorosabb szakszervezeti együttműködésre vonatkozó első kísérletek meghiúsultak

A több szakszervezetre épülő szövetségi rendszer hatékonyságával kapcsolatos kétségek az 1990-es évek második felétől kezdtek halmozódni. Ugyanakkor elsősorban ezek arra a hamar szállóigévé váló megállapításra alapultak, hogy hat szakszervezeti szövetség túl sok egy olyan kicsi országhoz képest, mint Magyarország. Mindazonáltal elmaradtak a konkrét lépések afelé, hogy a deficitessé szakszervezeti együttműködésen valamit változtassanak, egészen addig, amíg 1997 decemberében Gaskó István, a LIGA Szakszervezetek elnöke meglepte kezdeményezésével az Autonóm Szakszervezetek Szövetségének kongresszusát (ASZSZ). A munkavállalók érdekében szorosabb együttműködést kínált fel a két szakszervezeti szövetségnek, amely végül akár megállapodáshoz is vezethetne. A szakszervezeti struktúrák megújítására vonatkozó ezen első kísérlet – különböző okokból – bukásra volt ítélve. Például az ASZSZ Vegyipari Szakszervezetének tekintettel kellett lennie az MSZOSZ-en belül működő tagszervezeteire.

A következő próbálkozásra 2000 májusában került sor, ismét a LIGA Szakszervezetek meghívása alapján. A »Mátraházi Szakszervezeti Csúcstalálkozón« a hat szövetség elkötelezte magát amellett, hogy »részletes megállapodásban« szabályozza a »jövőbeli együttműködés és közös fellépés módszereit«. Ezzel együtt a mátraházi megállapodás arra is felszólította a részes feleket, hogy hagyjanak fel minden olyan tevékenységgel, amely a nyilvánosság előtt »az egyes szervezetek hátrányos megítéléséhez« vezethet. Végezetül a szövetségeknek azt kellett ajánlania a tagszakszervezeteiknek illetve ezek üzemi alapszerveinek, hogy azonos normák mellett fejlesszék a szakszervezeti együttműködést.

Csak hogy éppen az üzemekben működő érdekképviselők voltak azok, amelyek az ernyőszervezeteket megelőzően már rájöttek arra, hogy rosszat tesz nekik, ha a munkahelyi érdekvédelmet a politikai profilalkotás helyszíneként használják. Ahol egyik szakszervezet sem volt egyértelműen domináns helyzetben, ott a különböző szakszervezeti csoportosulások újra és újra megtapasztalták, hogy az üzemi szintű kollektív szerződés-tárgyalásokon és a hétköznapi érdekképviselésben egymással egyeztetniük kell illetve, hogy ezt az együttműködést előnyként kell kezelniük. Az 1993-ban bevezetett üzemi tanácsok is gyakorta érveltek a vállalkozásokon belül megvalósított szakszervezetek közötti együttműködés mellett.

Mátraházán az MSZOSZ és a LIGA Szakszervezetek voltak az »önállóságukat megőrző szakszervezeti szövetségek szuperszövetségének« legfőbb előmozdítói; azonban visszatartották őket a többiek, akik nem akarták meghaladni a folyamatos eszmecsere és a közös akciók tervezésének helyszíneként szolgáló »együttműködési tanács« koncepcióját. Végül soron a »mátraházi folyamat« is elmaradt a támasztott magas elvárásoktól.

Három szövetség fúzióját jelentették be

A magyar szakszervezetek megújulására vonatkozó és azóta többször teljesületlenül maradt remények magarázhatják talán azt, hogy az ASZSZ, az MSZOSZ és a SZEF 2013. május 1-én született nyilatkozata, miszerint az év végéig megpróbálnak egyesülni, a magyarországi közvéleményben távolról sem lelkes, hanem legjobb esetben is tartózkodóan optimista fogadtatásra lelt.

²⁴ Michael Ehrcke, idézi Rainer Girndt: Budapest oder 1. Mai ist überall, www.splitter-und-balken.de.

Mégis fontos változást jelez előre ez a megállapodás, hiszen ismét arról van szó, hogy olyan szakszervezetek szeretnének egyesülni, amelyek a rendszerváltásig egyszer már együtt dolgoztak. Már a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének (VDSZ) példája is mutatja, hogy Magyarországon milyen irracionális vonásai vannak a szakszervezeti pluralizmusnak. Az alapszervezetek egyharmada az MSZOSZ-hez tartozónak tartja magát, míg a többi kétharmad az Autonómokhoz tartozik. Eddig kétszer fordult elő, hogy az ágazati szakszervezet elnökhelyettese, akinek az alapszabály szerint az MSZOSZ érdekeit kell képviselnie, elnökké választása után kénytelen volt átlépni az Autonómokhoz.

A tervezett egyesülési folyamat a Vegyipari Szakszervezet jelenlegi elnöke, Székely Tamás megválasztása után ténylegesen felgyorsult, aki 2012 ősze óta vezeti az Autonóm Szövetséget. Azonban nem minden tagszervezet követte őt a tervezett szakszervezeti szövetség felé vezető úton. A Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók távolról sem jelentéktelen Szakszervezeti Szövetsége (VKDSZ) 2013 májusának végén tartott kongresszusán úgy határozott, hogy kilép az Autonómoktól és csatlakozik a LIGA Szakszervezetekhez. A bár kicsi, de stratégiai szempontból fontos Mozdonyvezetők Szakszervezete is nemrégiben felfüggesztette tagságát a szövetségben. Másrészt viszont időközben három kisebb közlekedési szakszervezet csatlakozott a szövetséghez, amelyek azonban távolról sem tudják kiegyenlíteni a VKDSZ kilépése által okozott 10.000-es tagvesztést illetve a 47 üzemi szervezet elvesztését.

A hagyományos szakszervezetek másik három szövetségének egyesülési szándékaitól az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT) is távolságot tart. Álláspontjukat hivatalosan azzal indokolják, hogy egyedül jobban tudják képviselni »tagságuk specifikus érdekeit«. Azt sem lehet azonban kizárni, hogy ez a kis szövetség a széleskörű konszenzus hiánya miatt el akarta kerülni a szakítópróbát. Egyik tagszervezetük, a Mérnökök és Technikusok Szakszervezete nemrégiben kötött együttműködési szerződést a Munkástanácsok Országos Szövetségével (MOSZ), amely a tagjainak érdekképviselőként igyekszik biztosítani a »Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán« (VKF). Ebben a Munkástanácsokon kívül csak az MSZOSZ és a LIGA Szakszervezetek bírnak képviselettel.

Jóllehet az ASZSZ, az MSZOSZ és a SZEF (újra-)egyesülési nyilatkozata hangsúlyozza, hogy »minden szakszervezet és szakszervezeti szövetség előtt nyitva állnak és a felvételre készek«, ennek mégis ellentmondanak azok a nyilvános nyilatkozatok, amelyek ismét csak egyértelmű választóvonalat húznak az úgynevezett kormányközeli és állítólag »klasszikus pártpolitikától befolyásolt, harcos, mindenkor ellenzéki szakszervezetek«²⁵ között. Így hát aligha változik bármi is az állandóan felpanaszolt »kirekesztés és ellenségeskedés« szellemén, amit a pártpolitika állítólag saját céljaira használ ki és ami megnehezíti a munkavállalók sikeres érdekvédelmét²⁶.

Eközben az együttműködő szövetségek az egyesülés során következő lépéseiről tárgyalnak, amelyeket négy bizottságban (alapkérdések, struktúra, funkció és vagyon) készítenek elő. Az egyesült szövetségek alapszabályának tervezete a szimbolikusan fontos október 23-i dátumra kell, hogy elkészüljön, amikor Magyarország az 1956-os forradalomra emlékezik.

A LIGA stratégiája a szakszervezeti megújulásért

Sok jel mutat arra is, hogy Magyarországon meg vannak számlálva a sokszakszervezetes szövetségi rendszer napjai, és ennek helyébe talán egy kétpólusú modell lép. Úgy tűnik, hogy a LIGA Szakszervezetek ezen átalakulás mellett kötelezték el magukat azt követően, hogy az általuk támogatott, az önálló szövetségek ernyőszerzetének létrehozására irányuló projekt nem kapott támogatást. Sokkal inkább arra töreksenek most, hogy a saját szövetségüket a hagyományos szakszervezetek tervezett egyesülésével szemben ellenpólusként erősítsék meg. Ennek érdekében többek között már 2012 ősze óta építik regionális képviseleteiket.

A LIGA Szakszervezetek úgy gondolják, hogy három forrásból tudják megerősíteni tagságukat. Egyrészt a nagy számú, semelyik szövetséghez sem kötődő, független üzemi szakszervezetekben toboroznak, illetve nyitottnak mutatkoznak olyan szakszervezetek felé is, amelyek az eddigi szövetségükből szeretnének átlépni egy másikba; továbbá »ajtóról ajtóra« haladva, kopogtató kampányokkal akarják feltárni a kis- és közepes vállalatok (KKV) »szakszervezeti

²⁵ Székely Tamás: Tisztul a kép – átigazolnak a szakszervezetek; www.szakszervezetek.hu (2013.6.4.)

²⁶ Egyesülési Nyilatkozat, Budapest, 2013. május 1.

ugarát«, amely vállalkozások az összes magyarországi munkavállaló 75 százalékát foglalkoztatják. Az ilyen nehezen elérhető üzemek ajtóját a LIGA Szakszervezetek a kilenc magyarországi munkáltatói szervezet közül a két legfontosabbal, a MGYOSZ-szal (Magyar Gyáriparosok Országos Szövetsége) és a VOSZ-szal (Vállalkozók Országos Szövetsége) közösen megkötött együttműködési szerződésen keresztül igyekeznek megnyitni.

A kerületekben működő »gyűjtőszakszervezetek« először a különböző ágazatokban és állami intézményekben dolgozó új tagokat veszik fel, ezeket gondozzák, és mindenekelőtt jogvédelmet nyújtanak nekik. A LIGA Szakszervezetek maximálisan reálisan mérik fel a kampányuk sikerét a KKV-ágazatban. Valószínűleg csak ritkán jönnek létre egyből működőképes alapszervezetek, de a szövetség minden potenciális tagért meg akar harcolni.

További cél a LIGA Akadémia újjáélesztése és kiépítése a felnőttképzés szakszervezeti alapú, államilag elismert intézményévé. A leendő ajánlat a munkáltatói szövetségekkel közös átképzési programokat irányoz elő. A munkahelyek közvetítése is a gondolkodás tárgyát képezi.

Szorosabb együttműködés ágazati szinten

Ugyanakkor az ágazati szakszervezetek esetében is van elmozdulás a szorosabb együttműködés irányába. Európai és nemzetközi mintára az MSZOSZ és az Autonóm Szövetség egyes tagszervezetei (bányászat, építőipar, vegyipar, nyomdaipar és fémipar) azon munkálkodnak, hogy kialakítsák az ipari szakszervezetek szövetségét.

A vasút esetében a három legfontosabb ágazati szakszervezet 2013 elején egyesült a Vasutas Szakszervezeti Szövetség (VASZ) keretében. Három különböző szövetséghez tartoznak: A VSZ (Vasutas Szakszervezet) az MSZOSZ-hez, a VDSZSZ Szolidaritás a LIGA Szakszervezetekhez, míg a MOSZ (Mozdonyvezetők Szakszervezete) az Autonómokhoz.²⁷ Az egymást elválasztó szövetségi határoknál erősebb ebben az esetben annak belátása, hogy közös fellépés esetén a tárgyalási potenciál a vállalatvezetéssel és a mögötte álló kormánnyal szemben erősíthető lehet.

A szakszervezeti ifjúság bátorsága

Már önmagában is pozitív feljemeny, hogy időközben mind a hat szövetség rendelkezik ifjúsági szövetséggel vagy ifjúsági

tagozattal. Még ennél is öröndetesebb, hogy az ifjúsági szervezetek nyilvánvalóan hatékonyabbak, mint a szövetségek, ahová tartoznak, amikor arról van szó, hogy ne csak a problémákat sorolják fel, amelyek megoldása javítaná a magyar fiatalok a munkaerőpiacon és a társadalomban elfoglalt helyzetét. »A szakszervezeti szolidaritás jegyében« május elseje után néhány nappal elkötelezték magukat amellett, hogy »a lehető legszélesebb körű egyműttműködést«, »rendszeres párbeszédet« és »közös fellépést« valósítanak meg minden ifjúságpolitikai kérdésben. A körülbelül 30 százalékos mérték mellett jelentős ifjúsági munkanéküliség, a képzett fiatalok egyre növekvő mértékű elvándorlása külföldre és az illegális foglalkoztatás jelentik a prioritásokat. A szakszervezeti ifjúsági szervezetek a kormány és minden demokratikus erő számára felkínálják »szervezeti és szakmai támogatásukat«: bárkinek, akinek az a célja, hogy a magyar fiatalok számára »méltó életkörülményeket« teremtsenek.²⁸ A szakszervezeti ifjúsági szervezetek figyelemre méltóan görçsmentes kapcsolata egymással messzemenően jó példa lehetne a saját szövetségeik számára is.

7. Szakszervezeti perspektívák a közeljövőben

Belátható időn belül az említett kérdések – szervezeti megújulás és együttműködés, a társadalmi párbeszéd kiépítése minden szinten, foglalkoztatáspolitikai stratégiák, a nyugdíjrendszer reformja,

27. 2013. június 6-án a Mozdonyvezetők Szakszervezete felfüggesztette tagságát az Autonóm Szakszervezetekben a három szakszervezeti szövetség egyesülésének idejére. Ezt a lépését azzal indokolja, hogy az alapszabályának megfelelően függetlenségre és a politikai pártoktól egyenlő távolság tartására kötelezett. Megfigyelők lehetségesnek tartják, hogy a mozdonyvezetők a végén ugyancsak a LIGA Szakszervezetekhez csatlakoznak.

28. Ifjúsági Egűttműködési Nyilatkozat, Balatonszemes, 2013.5.4. (magyarul és németül)

tagtoborzás a KKV-k területén, erősebb szakszervezeti jelenlét az üzemekben, a kollektív szerződések rendszerének kiépítése – továbbra is meghatározzák a magyar szakszervezetek napirendjét, függetlenül attól, hogy az eddig vagy a jövőbeli szakszervezeti struktúra melyik formációjához érzik magukat közelebb. Legfőbbképpen azonban azon kell igyekezniük, hogy javítsák saját pozíciójukat és egyben a munkavállalók jogait a jelenleg hatályos és rájuk nézve hátrányos Munka Törvénykönyvének módosításán keresztül. Ennek körébe tartozik a munka beszüntetésének nem csupán formális joga is, mint az érdekérvényesítés utolsó eszköze.

A magyar szakszervezetek abból indulnak ki, hogy a 2014-es tavaszi választások után a jelenlegivel azonos kormánnyal kell majd tárgyalniuk. Ezért nem engednek annak az illúzióknak sem, hogy esetleg bármi alapvetően megváltozna a jobboldali, konzervatív, nemzeti-populista többség által kitűzött »taktikai alkalmazkodás és kikényszerített együttműködés közötti határok« (Nádas Péter) területén. Orbán Viktor miniszterelnök egyértelműen kijelölte 2012. február 7-én tartott országértékelő beszédében, hogy hogyan képzei el a »nemzeti együttműködést«: »Együttműködöm mindenkivel, aki segíti, de legalábbis nem akadályozza, hogy elérjük célunkat, az erős Magyarországot. De a legkeményebben harcolni fogok mindenki ellen, aki a régi rendszert kívánja visszaállítani, mert az meggyengítette és válságba sodorta az országunkat.«

Lehetséges ugyanakkor, hogy Orbán és pártja, a FIDESZ a közelgő választási kampányban – hasonlóan a korábbi gyakorlathoz – ismét baloldali populista jelszavakkal és ígéretekkel igyekszik majd érvelni a munkavállalók felé.

Már ősszel kiderülhet, vajon a kormány ezért kész lesz-e arra, hogy legalább a munkajog területén bizonyos engedményeket tegyen a szakszervezeteknek.

Sok múlik azon, hogy a szakszervezeti struktúrák régóta esedékes átrendeződésének folyamata milyen irányt vesz. Aligha vitatja bárki azt, hogy két és fél évtized után szükség van a sokszakszervezetes rendszer átalakítására. Nyitott kérdés viszont, hogy mi lesz ennek az eredménye. Döntő jelentőségű lehet, hogy az újonnan létrejövő formációk közül egyik se a többiek ellenségeként határozza meg önmagát, mert az csak a jeleleg uralkodó, kevésbé szakszervezetbarát többség kezére játszana.

Ezért a magyar szakszervezetek egy egyértelműen megváltozott szervezeti struktúrában – például egy inkább kétpólusú szakszervezeti modellben – is arra kényszerülnek majd, hogy olyan modus vivendit találjanak, amely az érdekképviseleti politika alapvető kérdéseiben egységet mutat a kormánnyal és annak parlamenti többségével szemben.

Annak érdekében, hogy a hatáserőt a kormánnyal és a munkáltatókkal szemben tartósan hatékonyabb szinten lehessen tartani, a magyar szakszervezetek nem támaszkodhatnak kizárólag a már létező szervezetek fúziójára, legyen az bármilyen helyes és fontos is. Az eddigieknél többet kell foglalkozniuk azzal, hogy ott is megvessék a lábukat, ahol ma még alig vannak jelen, nevezetesen a kis- és közepes vállalatok járatlan, szakszervezeti szempontból »megműveletlen« területén.



Melléklet

Azt a négy ernyőszervezetet vesszük figyelembe, amelyek a szakszervezeti megújulás jelenlegi folyamatában központi szerepet játszanak, illetve egy-egy jellemző ágazati szakszervezetet.

Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ)	
Elnök és elnökhelyettesek	Székely Tamás, elnök; Várna Zsuzanna, társelnök; Gulyás Attila, társelnök; Baranyai Zoltán, társelnök; Székely Sándor, társelnök
A tagszakszervezetek száma (lehetőség szerint azt us adja meg, hogy milyen elvek alapján szerveződnek a tagszakszervezetek (ágazat, regionális, vállalati stb.))	17 tagszervezet (túlnyomórészt ágazati szakszervezetek, amelyeket jogilag önálló alapszervezetekben szerveznek), de néhány regionális és vállalati szakszervezet is; versenyszféra (pl. vegyipar, energiaipar, szálloda és vendéglátóipar), közüzemi ellátó üzemek (pl. vízellátás), közlekedés (vasút, közúti tömegközlekedés, szállítmányozás)
Abszolút taglétszám	90.000 (beleértve a nyugdíjasokat és egyebet is)
Finanszírozás (elvek)	tagdíjak
Szakszervezeti szervezettség és kollektív szerződés megléte	n.a.
Politikai orientáció és pártpolitikai kötődések	alapszabály alapján pártsemlegesség
Nemzetközi tagságok	ITUC; ETUC

Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZ)	
Alapítás	1906
Elnök és elnökhelyettesek	Székely Tamás, elnök; Kiss Béla, alelnök
Szervezés területe	Alumíniumipar, autógumiipar, gyógyszeripar, papír ipar, hagyományos vegyipar és beszállító cégek
Tagszakszervezetek/munkavállalói képviselők száma és jelentősége vállalati szinten	A VDSZ 174 munkáltatónál szervez 1.149 szakszervezeti bizalmival, közülük 30 független. (2012. augusztusi lekérdezés alapján)
Abszolút taglétszám és trend	22.717 aktív munkavállaló + kb. 24.000 nyugdíjas
Finanszírozás (elvek)	Tagdíjak, pályázatok
Szakszervezeti szervezettség és kollektív szerződés megléte	A VDSZ tevékenységi területén belül VDSZ 43% szervezettség. Több munkáltatónál léteznek kollektív szerződések a vegyiparban, gyógyszeriparban, gáziparban
Politikai orientáció és pártpolitikai kötődések	Az alapszabály kimondja a pártsemlegességet »pártpolitikailag semleges«
Nemzetközi tagságok	ASZSZ (66%), MSZOSZ (33%); IndustriAll Europe; IndustriAll Global Union



LIGA Szakszervezetek	
Alapítás	1988
Elnök és elnökhelyettesek	Elnök: Gaskó István; képzésért felelős társelnök: Gál Rezső; az állami szektorért felelős társelnök; ügyvezető alelnök: Horváth Lajos; gazdasági ügyekért felelős alelnök: Hangonyi Zoltán
Tagszakszervezetek száma	101 (a tagszakszervezetek között vannak önálló üzemi szakszervezetek, szakszervezeti egyesülések és kerületi szakszervezetek is)
Abszolút taglétszám	110.000
Finanszírozás (elvek)	Tagdíjak, pályázatok és állami támogatások
Szakszervezeti szervezettség és kollektív szerződés megléte	2,5% (Magyarországon a munkavállalók 10%-a szervezett, ezek egynegyede a Liga Szakszervezetekben). Ahol LIGA Szakszervezetek vannak, ott kollektív szerződés is van.
Politikai orientáció és pártpolitikai kötődések	Pártpolitikailag semleges
Nemzetközi tagságok	ETUC; ITUC; TUAC

Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ)	
Alapítás	1990.9.15.
Elnök és elnökhelyettesek	Gál Rezső, elnök; Dr. Szilágyi József, elnökhelyettes
Szervezés területe	Országos érdekképviselet és szervezet a villamosenergia-iparban
Tagszakszervezetek/munkavállalói képviselők száma és jelentősége vállalati szinten	27 tagszakszervezet; az érvényes alapszabály és szervezeti és működési szabályzat (SZMSZ) alapján az EVDSZ a szövetség vezetésében tagsággal bíró tagszakszervezeteken keresztül felel a kongresszus döntéseinek meghozataláért, az országos konferenciáért és a szövetség vezetéséért. A kongresszus és az országos konferencia határozatait a tagszakszervezetek delegáltjai hozzák. A szövetségi vezetés, vagyis az operatív és ügyvezető szerv a tagszakszervezetek delegáltjaiból áll fel.
Abszolút taglétszám és trend	10.034 a 2012.12.31-es állás szerint; viszonylag stabil fejlődés
Finanszírozás (elv, pl. tagsági díj, állami támogatás, pályázatok)	Az alapszabály VII cikkelye rögzíti a pénzügyi bevételeket: Tagdíjként a szövetséghez tartozó tagszakszervezetek – az egységes és szolidaritáson alapuló tehermegosztás alapján – a szövetségnek utalják át a fix munkaviszonyokból származó havi bruttó jövedelmek 0,25%-át. Bevételek a szövetség vagyonának hasznosításából, bevételek vállalkozásokból; a szövetség vagyona; egyéb bevételek. Szintén az alapszabály szabályozza a kiadásokat: A szövetség tevékenysége és fenntartása; a szakszervezeti vagyon gyarapítása; sztrájkalap létrehozása; szociális támogatás; kulturális és sporttámogatás; tisztségviselők képzése; felújítás és beruházás (fenntartásra átvett és a szövetség tulajdonában lévő intézmények); a szövetségi egyesülési szerződés alapján fennálló kötelezettségek teljesítése; nemzetközi kapcsolatok teremtése és fenntartása; olyan vállalatok támogatása, amelyek a szövetség céljait szolgálják; a tagszakszervezetek érdekvédelmi, érdekképviseleti és mozgalmi munkájának támogatása. A finanszírozás elveit a kongresszus mondja ki; az éves költségvetést és az éves elszámolást a szövetség vezetése fogadja el; a gazdasági auditot a gazdasági felügyelő bizottság végzi el.



Szakszervezeti szervezettség és kollektív szerződés megléte	<p>Az átlagos szervezettségi szint kb. 60%; ágazati kollektív szerződés, amely 1995. november 7-én jött létre a villamosipari ágazat munkáltatói oldala (Villamosipari Társaságok Munkaadói Szövetsége) és a munkavállalói oldal (Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége és a Bányá- Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete) között; Időközben többször módosított és kiegészített kollektív szerződés a villamosenergia-ágazat részére (VKSZ); ebből következik az ágazati kollektív szerződés minden munkáltatóra vonatkozó kötelező érvénye az ipari ágazatban, tehát 100%-os a lefedettség;</p> <p>Az ágazati kollektív szerződés mellett üzemi kollektív szerződések is léteznek (amelyek csak előnyös eltéréseket tartalmazhatnak az ágazati szerződéstől), ezek szabályozzák a munkavállalók munkafeltételeit.</p>
Politikai orientáció és pártpolitikai kötődések	Pártpolitikai szempontból független szervezet
Tagság ernyőszervezetben és nemzetközi	LIGA Szakszervezetek; EPSU; PSI

Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ)	
Alapítás	1990.3.4.
Elnök és elnökhelyettesek	Pataky Péter, elnök; Hernádvölgyi Andrea, elnökhelyettes
Tagszakszervezetek száma	32 ágazati szervezet; a szakszervezetek főleg a munkahelyeken szerveződnek (önálló jogi személyiséggel)
Abszolút taglétszám	186.000 (ebből kb. 125.000 aktív)
Finanszírozás (elvek)	tagdíjak, projektek
Szakszervezeti szervezettség és kollektív szerződés megléte	Különböző ágazatok illetve szektorok szerint: 10–60%; magyar átlag: 12–13%
Politikai orientáció és pártpolitikai kötődések	Korábban (2006-ig) politikai platformok – választási megállapodás a Szocialista Párttal (MSZP); 2010 óta az alapszabálymódosítás alapján nincsenek pártpolitikai platformok a szövetségben; nyilatkozat a pártsemlegességről
Tagság ernyőszervezetben és nemzetközi	EGB, IGB, TUAC

Magyar Fémipari Szakszervezet (VASAS)	
Alapítás	1877
Elnök és elnökhelyettesek	Elnök: Balogh Béla; alelnök: Spiegliné Balogh Livia
Szervezés területe	kohóipar, fémipar, gépgyártás, autóipar, elektronika, szakképzés
Tagszakszervezetek/munkavállalói képviseletek száma és jelentősége vállalati szinten	223 tagszakszervezet A tagok 90%-a üzemi szakszervezetekben szerveződik. A VASAS-on belül 178 vállalatnál üzemi tanácsok és üzemi szakszervezetek is léteznek (kettős érdekképviselet)
Abszolút taglétszám és trend	2012: 23.645 tag; trend: csökkenő taglétszám: 2008: 28.856, 2010: 25.362 tag; tagtoborzás: 2–3.000 új tag évente
Finanszírozás (elvek)	tagdíjak (90%); pályázatok (időleges)
Szakszervezeti szervezettség és kollektív szerződés megléte	22,3%; kollektív szerződéses lefedettség a VASAS-képviselettel rendelkező üzemekben: 65%, munkavállalók: 81%
Politikai orientáció és pártpolitikai kötődések	Baloldali orientáció; szocialista, szociáldemokrata
Tagság ernyőszervezetben és nemzetközi	MSZOSZ; IndustriAll European Trade Union; IndustriAll Global Union



Szakszervezetek Együtműködési Fóruma (SZEZ)	
Alapítás	1989/90 eleinte laza akciós szövetségként jött létre, majd 1995-ben az 1. kongresszuson a közszolgálati szakszervezetek szövetségévé fejlődött
Elnök és elnökhelyettesek	Varga László, elnök; Fehér József, alelnök; Bárdos Judit, alelnök; Galló Istvánné, alelnök
A tagszakszervezetek száma (lehetőség szerint azt us adja meg, hogy milyen elvek alapján szerveződnek a tagszakszervezetek (ágazat, regionális, vállalati stb.))	13 tagszakszervezet; tisztviselők és közalkalmazottak; a tagszakszervezetek főleg ágazatok (szakmák) szerint szerveződnek, de a SZEZ-en belül pl. 2 egészségügyi szervezet létezik, de olyan szervezetek is, amelyekhez más önálló ágazati vagy más szakszervezetek is tartoznak (KSZSZ – Közszolgálati Szakszervezetek Szövetsége; PHDSZSZ – Postai és Hírközlési Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége; MSZSZ – Művészeti Szakszervezetek Szövetsége).
Abszolút taglétszám	kb. 90 000
Finanszírozás (elvek)	Tagdíjak, állami és egyéb pályázatok
Szakszervezeti szervezethez és kollektív szerződés megléte	Szervezethez szintje kb. 13,8%; nincsenek ágazati kollektív szerződések, hanem törvényben szabályozott tarifatáblázatok, amelyek a tagság 100%-át lefedik. - KJT bértábla kb. 450.000 emberre vonatkozik – tisztviselői bértáblázat kb. 150,000 tisztviselőre vonatkozik - Főiskolai és egyetemi területen a bértábla kb. 40.000 alkalmazottra vonatkozik (összesen kb. 650.000 közalkalmazott)
Politikai orientáció és pártpolitikai kötődések	A SZEZ pártpolitikai szempontból semleges, ugyanakkor a parlamenti képviselettel rendelkező politikai pártokkal tárgyal anélkül, hogy politikailag elkötelezné magát.
Nemzetközi tagságok	ETUC; EGB

Pedagógus Szakszervezet (PSZ)	
Alapítás	1918, 1945
Elnök és elnökhelyettesek	Galló Istvánné, elnök; Szabó Zsuzsa, alelnök
Szervezés területe	Óvodák, iskolák, szakképzés (állami képzés), gyermekvédelem
Tagszakszervezetek/munkavállalói képviseletek száma és jelentősége vállalati szinten	Körülbelül 7.000 alapszervezet (az állami képzési intézmények szintjén), 198 regionális szervezet, 20 kerületi (fővárosi) szervezet, országos szervezet (országos iroda)
Abszolút taglétszám és trend	A taglétszám egyértelműen csökken; helyzet: 2012.12.31., aktív munkavállalók: 30.821; nyugdíjasok: 7.634; egyebek, nem aktív munkavállalók: 694; összesen: 39.149
Finanszírozás (elvek)	tagdíj: (alapdíj 1%), pályázatok
Szakszervezeti szervezethez és kollektív szerződés megléte	25%
Politikai orientáció és pártpolitikai kötődések	pártpolitikailag semleges
Tagság ernyőszervezetben és nemzetközi	SZEZ; International Education (IE); European Trade Union Committee for Education (ETUCE)



A szerzőről

Rainer Girdt szociológus, sok éve dolgozik a szakszervezeti és politikai képzés területén. Az 1990-es években a Szakszervezeti Együttműködés és ipari munkakapcsolatok projekt vezetője volt a budapesti FES-irodában. Jelenleg független újságíróként és tanácsadóként dolgozik.

Impresszum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Mittel- und Osteuropa Hiroshimastr.
28 | 10785 Berlin | Deutschland
Felelős:
Jörg Bergstermann, Szakszervezeti programok koordinátora Európa és Észak-Amerika

Tel.: ++49-30-269-35-7744 | Fax: ++49-30-269-35-9250
<http://www.fes.de/international/moe>

Megrendelés / Kontakt:
info.moe@fes.de

A Friedrich Ebert Alapítvány (FES) által kiadott iratok kereskedelmi felhasználása a FES írásos beleegyezése nélkül nem megengedett.

Nemzetközi párbeszéd

A Friedrich Ebert Alapítvány »Nemzetközi Párbeszéd« osztálya a partnerek minőségi párbeszédét támogatja Európában, Törökországban, az Amerikai Egyesült Államokban, Kanadában és Japánban. Tanulmányaink és kiadványaink az európai és nemzetközi politika, gazdaság és társadalmi fejlődés központi kérdéseivel foglalkoznak. Az elemzéseinket, helyzetértékeléseinket és intézkedéspolitikai javaslatainkat alapvetően szociáldemokrata szempontból dolgozzuk ki.

Szakszervezeti országelemzések

A szakszervezeti együttműködés programja a munkánk elválaszthatatlan része. Célunk, hogy világszerte erősítsük a nem független foglalkoztatottak érdekképviselőjét. Hitvallásunk szerint a reprezentatív és kompetens szakszervezetek léte központi feltétele a társadalmi igazságosságnak és a szociális demokráciának. Ez a kiadvány a »Szakszervezeti országelemzések« sorozat részeként jelenik meg. Minden országelemzés és tematikusan kidolgozott dokumentum letölthető a <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php> címen.

Projektvezető: Jörg Bergstermann
(joerg.bergstermann@fes.de), projektvezetés: Cindy Espig
(cindy.espig@fes.de)

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



ISBN 978-3-86498-609-3