

Szakszervezeti stratégia és megújulás

A munkavállalói érdekképviselő jelen és jövője Magyarországon

“A munka világába tartozó érdekképviselők” című kutatás összefoglaló tanulmánya

2010. augusztus 15.

Kutatásvezető:
Szabó-Morvai Ágnes
Kutatásban részt vett:
Borbás Gabriella
Vona Máté



Készült a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal megbízásából „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása” című, TÁMOP 2.5.2. kiemelt projekt keretében.

Tartalom

BEVEZETŐ.....	2
MAGYAR ÉS ANGOL NYELVŰ ÖSSZEFOGLALÓ.....	3
A RÉSZTANULMÁNYOK ÖSSZEFOGLALÁSA.....	5
Elmélet és nemzetközi kitekintés.....	5
A szakszervezetek taglétszámának alakulása.....	5
A szakszervezeti térvesztés okai.....	7
Hazai munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere.....	9
Szakszervezeti intézményrendszer.....	9
Ágazati szintű érdekegyeztetés.....	9
Szakszervezeti vezetők körében készített kérdőíves felmérés eredményei.....	12
Mozgósíthatóság.....	12
Célrendszer.....	12
Elégedettség.....	14
Válság.....	14
Szakszervezetekről alkotott kép.....	19
Bizalom a szakszervezetek tevékenységével kapcsolatban.....	19
Szakszervezetek a sajtóban, avagy amit a média sugároz.....	19
Mit mutatnak magukról a szakszervezetek a honlapjukon keresztül.....	22
Esettanulmányok a szakszervezetekről.....	25
Ágazati példák a szakszervezeti intézményrendszerre.....	25
KÖVETKEZTETÉSEK.....	27
Tagság csökkenése.....	27
Szétaprózott intézményrendszer.....	28
Szakszervezeti feladatok ellátása.....	28
A LIGA tagszakszervezeteivel kapcsolatos viszonyrendszer.....	29
Szakszervezetek és a politika viszonya.....	30
AJÁNLÁSOK.....	32

Bevezető

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal „A partnerség és a párbeszéd szakmai hátterének megerősítése, közös kezdeményezések támogatása” című, TÁMOP 2.5.2. kiemelt projekt keretében megrendelte „A munka világába tartozó érdekképviseltek” című kutatást. A kutatás céljaként azt jelölte meg, hogy tekintsük át a szakszervezetek legfontosabb céljait, tevékenységét, konfliktushelyzeteit és fogalmazzunk meg javaslatokat a feltárt nehézségek orvoslására.

Magyarországon a KSH adatai szerint 2001 és 2009 között 19,7 %-ról 12%-ra csökkent a szakszervezeti szervezettség. Megkérdezett szakszervezeti vezetők és szakértők szinte egybehangzóan azt állítják, hogy a magyar szakszervezetek egyik legfőbb problémája a taglétszám csökkenése. Természetesen hozzá kell tennünk, hogy más országokban is csökkenő trend figyelhető meg, így nem egyedülálló kihívással szembesülnek a magyar szakszervezetek akkor, amikor a taglétszám csökkenésének megállítását, illetve annak fokozatos növelését tűzik ki célul. A hanyatlás külső (a munkavállalók összetételének megváltozása) és belső (saját belső szerkezetük és stratégiájuk) tényezői egyaránt fontos szerepet játszanak a folyamatban. A csökkenő taglétszám csökkenő tagdíj-bevételekkel jár, ami csökkenti a szakszervezet megújításának esélyét.

Tanulmánykötetünk ezt a problémakört vizsgálja. Az összefoglaló tanulmányban rövid ízelítőt adunk a résztanulmányok tartalmából és javaslatokat fogalmazzunk meg a szakszervezeti térvesztés orvoslására. Fontos hangsúlyozni, hogy az összefoglaló tanulmányban az ajánlásainkat megalapozó gondolatokra fókuszálunk, így a résztanulmányokban szereplő megállapításokból nem minden került bele a végső tanulmányba. Első résztanulmányunkban összefoglaljuk a szakszervezetekkel kapcsolatos közgazdasági elméleteket és kutatásokat, külön kitérve a nemzetközi trendekre, gyakorlatokra. A második résztanulmány témája a hazai munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere, annak működése, hiányosságai. Ezt követően a szakszervezeti vezetők körében készített kérdőíves felmérés eredményeit mutatjuk be. Negyedik résztanulmányunk a szakszervezetekről alkotott kép témakörét járja körbe, sajtóelemzés, honlap elemzés valamint az elmúlt időszakban készített közvélemény kutatások segítségével. Végezetül szakszervezeti esettanulmányokat készítettünk annak érdekében, hogy egyedi, mélyebb információk segítségével kaphassunk képet a szakszervezetek mindennapjairól.

Reméljük munkánkkal sikerül hozzájárulni ahhoz, hogy a hazai szakszervezetek a nemzetközi trendek és a hazai helyzet ismeretében tudatosabban alakíthassák stratégiájukat, illetve az itt bemutatott ajánlások felhasználásával sikeresen álljanak élére a munkavállalói érdekképviselő és a szakszervezeti mozgalom megújításának. Munkánk során a széleskörű szakirodalom és saját elemzési eredményeink mellett nagyban támaszkodtunk a téma szakértőivel és gyakorlóival folytatott beszélgetések eredményeire. Köszönjük nekik a sok értékes és hasznos információt. Külön köszönettel tartozunk a szakértői kérdőívek kitöltőinek értékes véleményeikért. Végül, de nem utolsó sorban, különösen hálásak vagyunk az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgáltatnak (ÉTOSZ), hogy rendelkezésünkre bocsátotta a 10 évvel ezelőtti kérdőíves felmérésének adatbázisát, aminek segítségével lehetőségünk nyílt a szakszervezeti mozgalom elmúlt 10 évének összehasonlító elemzésére is.

Magyar és angol nyelvű összefoglaló

A kutatás legfőbb célja az volt, hogy tekintsük át a hazai szakszervezetek, tevékenységét, konfliktushelyzeteit, céljait, és fogalmazzunk meg javaslatokat a feltárt nehézségek orvoslására. A kutatás keretében 5 rész tanulmányt és egy összefoglaló tanulmányt készítettünk. Következtetéseinket és ajánlásainkat az összefoglaló tanulmány tartalmazza, míg a rész tanulmányok az alábbi témaköröket járják körbe.

Első rész tanulmányunkban áttekintettük a szakszervezetek működésének közgazdasági elméleti hátterét, nemzetközi eltéréseit, mintáit, az átvehető érdekképviselési technikákat, beépíthető célrendszereket. Ennek során feldolgoztuk az elérhető nemzetközi és hazai szakirodalmat.

A második rész tanulmány témája a hazai munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere, annak működése, hiányosságai. Áttekintettük a munkavállalók érdekeit képviselő intézményeket a szakszervezetektől az országos szintű társadalmi párbeszédért felelős bizottságokig.

Harmadik rész tanulmányban a szakszervezeti vezetők körében készített kérdőíves felmérés eredményeit mutatjuk be. Az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat (ÉTOSZ) Egyesülés rendelkezésünkre bocsátotta a 2000-ben elvégzett kutatásának adatbázisát, így lehetőségünk nyílt annak elemzésére, hogy az elmúlt 10 évben milyen főbb pontokban változott meg a hazai szakszervezeti mozgalom. A rész tanulmány második részében összefoglaljuk a téma elméleti és gyakorlati szakértőinek véleményét a hazai szakszervezeti mozgalom jelenét és jövőjét érintő – általunk legfontosabbnak tartott – kérdésekről.

Negyedik rész tanulmányunk a szakszervezetekről alkotott kép témáját járja körbe. Egyrészt sajtóelemzéssel megvizsgáltuk, hogy 2009 második félévében mi jelent meg három internetes portálon a szakszervezetekről. Másrészt feldolgoztuk a szakszervezeteket érintő közvélemény kutatások eredményeit. Harmadrészt pedig elvégeztük a szakszervezeti konföderációk és mintegy 28 szakszervezet honlapjának elemzését.

Végezetül szakszervezeti esettanulmányokat készítettünk annak érdekében, hogy egyedi, mélyebb információk segítségével kaphassunk képet a szakszervezetek mindennapjairól.

The main goal of our research was to review the activities, potential points of conflict and goals of the Hungarian trade unions, and to recommend some possible solutions to the revealed difficulties. Our study is made up of 5 separate parts and a summary. The summary involves our conclusions and proposals, while the separate part-studies investigate the following topics.

The first part reviews the theoretical economic background of the operation of trade unions, the international differences and the different techniques that could be applied in the domestic practice of representation. This part reviews the available international literature on the topic.

The second part investigates the domestic institutional system, its operation and weaknesses. We have reviewed the institutions representing workers rights from trade unions through to the committees of national social dialogue.

In the third part, we presented the results of our survey prepared among trade union leaders. The Representation Consultancy Service (Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés, ÉTOSZ)

provided access to the database of their 2000 survey, thus making it possible to analyse the trends of changes in the domestic trade union movement in the past 10 years. Furthermore, the third part summarizes the opinions of theoretical and practical experts on some of the most important questions on the present and future of trade union movements.

The fourth part of the study deals with the public image of trade unions. We have made a thorough analysis on all articles concerning trade unions on three different internet news portals in the second half of 2009. We have also processed the results of public opinion polls concluded on trade unions. Furthermore, we have made an analysis on the internet homepages of the trade union confederations and 28 individual trade unions.

Finally, in the fifth part, in order to gain a deeper insight to the daily operation of trade unions, we have prepared several case studies.

A rész tanulmányok összefoglalása

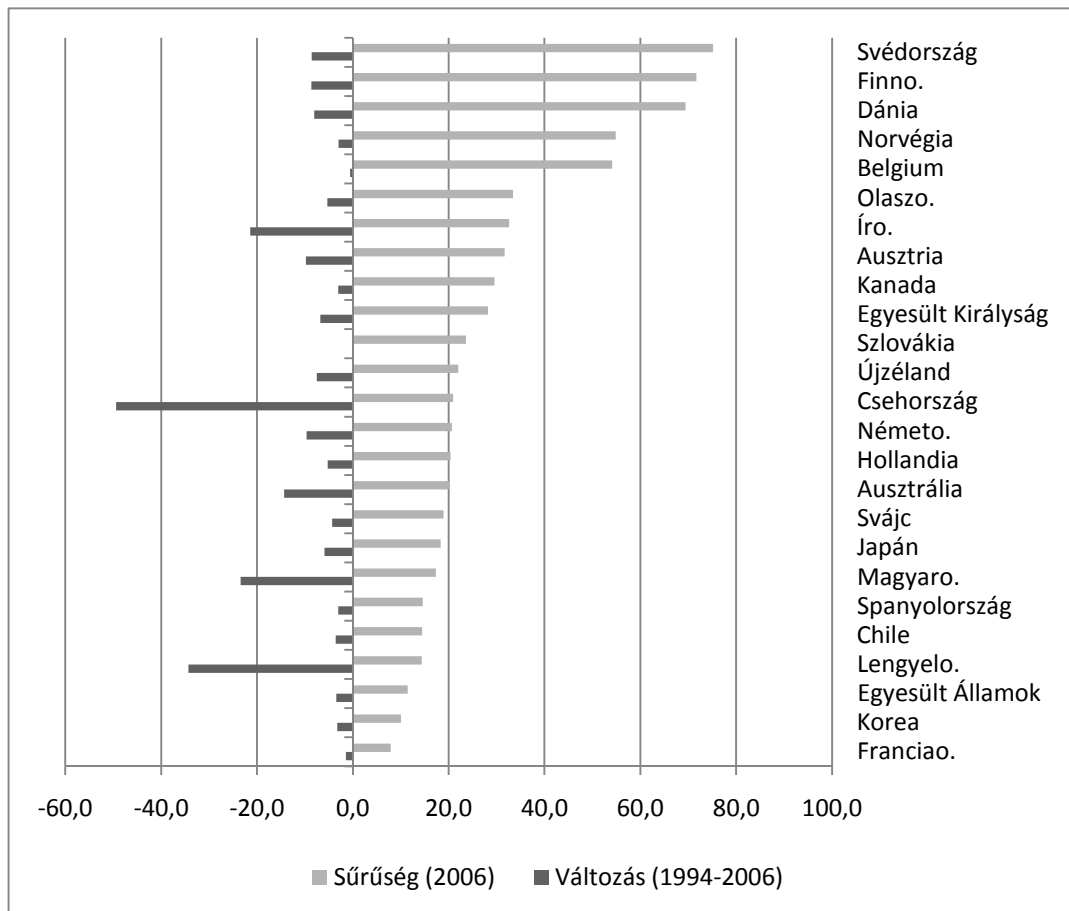
Az összefoglaló tanulmánynak ebben a fejezetében az elkészült 5 rész tanulmánynak azon gondolatait emeljük ki, amelyek a javaslatainkat megalapozzák, a következtetések szempontjából relevánsak.

Elmélet és nemzetközi kitekintés

A szakszervezetek taglétszámának alakulása

A szakszervezetek taglétszáma az 1980-as évek óta szerte a világon csökkenőben van.

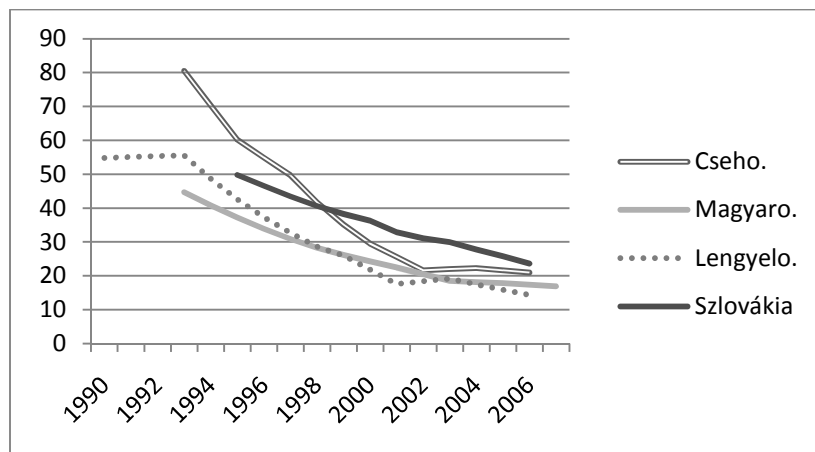
1. ábra: A szakszervezeti szervezettség 2006-ban és változása 1994 – 2007 között (%
százalékpont)



Adatok forrása: OECD

A legnagyobb létszámesést a volt szocialista országok szenvedték el, ami nyilván annak a ténynek köszönhető, hogy a szocializmus időszakában az EU átlag fölötti, közel 100%-os szakszervezeti lefedettség a rendszerváltást követően gyors csökkenésnek indult és 10-20% körül látszik stabilizálódni.

2. ábra: Szakszervezeti szervezettség a volt szocialista országokban (1990-2007)



Adatok forrása: OECD

Magyarországon a KSH adatai szerint 2001 és 2009 között mintegy 19,7 %-ról 12%-ra csökkent a szakszervezeti szervezettség.

1. táblázat: Szakszervezeti szervezettség ágazatonként és nemek szerint Magyarországon

Szakszervezeti szervezettség ágazatonként és nemek szerint (2001 - 2009, %)									
Nemzetgazdasági ág	2001			2004			2009		
	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt
A - Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	5,4	8,0	6,0	9,4	12,6	10,1	4,8	1,3	3,9
B - Bányászat, kőfejtés	30,3	28,2	30,1	34,6	51,4	37,6	24,9	12,5	23,9
C - Feldolgozóipar	16,4	14,9	15,8	14,6	14,6	14,6	10,1	9,9	10,0
D - Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	28,0	36,4	30,0	31,9	30,6	31,5	30,1	28,3	29,7
E - Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmosztás	23,1	31,1	24,8	24,0	28,1	25,0	18,1	29,7	20,7
F - Építőipar	3,8	4,7	3,8	3,5	9,7	4,1	2,4	2,6	2,4
G - Kereskedelem, gépjárműjavítás	5,9	8,1	7,1	4,3	6,2	5,3	2,0	3,4	2,8
H - Szállítás, raktározás	39,3	41,6	40,0	32,9	37,6	34,2	27,6	27,3	27,5
I - Szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás	2,6	6,1	4,4	3,2	4,6	4,1	0,6	2,3	1,6
J - Információ, kommunikáció	19,4	21,5	20,2	14,8	19,3	16,4	3,6	1,7	2,9
K - Pénzügyi, biztosítási tevékenység	12,1	17,9	16,2	10,2	13,2	12,3	6,0	14,0	11,4
L - Ingatlanügyletek	6,9	7,1	7,0	4,5	6,5	5,5	5,6	4,9	5,2
M - Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	9,1	8,3	8,6	6,3	7,0	6,7	3,7	2,7	3,2

Szakszervezeti szervezettség ágazatonként és nemek szerint (2001 - 2009, %)									
Nemzetgazdasági ág	2001			2004			2009		
	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt
N - Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	9,8	14,4	11,8	7,5	11,8	9,3	3,7	2,1	3,0
O - Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	25,4	33,4	29,3	26,7	25,3	26,0	25,4	19,7	22,4
P - Oktatás	37,4	40,0	39,4	26,9	29,9	29,3	21,8	24,5	23,9
Q - Humán-egészségügyi, szociális ellátás	33,1	34,0	33,8	26,9	26,1	26,3	22,2	19,5	20,0
R - Művészet, szórakoztatás	12,2	13,6	12,8	12,1	17,0	14,2	10,1	18,7	14,5
S+T+U Egyéb	10,6	12,8	12,0	9,9	14,6	12,9	4,2	7,6	6,4
Összesen	17,3	22,4	19,7	15,3	18,7	16,9	11,1	12,9	12,0

Forrás: KSH MEF ad hoc modul

A szakszervezeti térvesztés okai

A szakszervezeti szervezettség csökkenésének háttérében természetesen megfigyelhetőek országspecifikus tényezők is. Emellett azonban országokon átívelő, általános tendenciák is hozzájárulnak a térvesztéshez. Ezekből emelünk most ki néhányat, melyek a magyar helyzet szempontjából is relevánsak.

Megfigyelhető, hogy a szakszervezeti lefedettség a tágran értelmezett állami szektorban - azaz beleértve az állami és önkormányzati vállalatokat is - általában magasabb, mint a privát szektorban. A magán szektor vállalatai között hagyományosan az ipari ágazatok esetében magasabb a szakszervezeti sűrűség. Egyes szerzők a szakszervezetek hanyatlási folyamatát a hagyományosan szakszervezeti ágazatok (így az ipar) szerepének csökkenésével és ezzel párhuzamosan a hagyományosan nem szakszervezeti ágazatok (pl. szolgáltatás, kereskedelem, női és szellemi foglalkozások) szerepének növekedésével magyarázzák.

A kis-és középvállalatok munkavállalói jellemzően kevésbé szervezettek, mint a nagyvállalatok alkalmazottai. Ez köszönhető egyrészt annak, hogy egy vállalaton belül létrehozni egy új szakszervezetet, vagy egy meglévő (pl. ágazati szakszervezet) képviselőt, bizonyos fix költségekkel jár. Így a nagyobb vállalatokhoz jobban megéri betelepülni egy szakszervezetnek, ahol egyszerre több munkavállalót tud elérni. Ugyanakkor a kis-és közepes vállalkozások túlélési valószínűsége is alacsonyabb, így a létrehozott vagy betelepült szakszervezet helyi megszűnésének is nagyobb a kockázata.

A nemzetközi vállalat erős szakszervezeti bérnyomás esetén átcsoportosíthatja a termelését úgy, hogy az erős szakszervezettel rendelkező telephelyére a tőkeigényes, a gyengébb szakszervezettel bíró telephelyeire pedig a munkaigényes termelési folyamatokat telepíti. Végző esetben a „problémás” telephely teljes bezárásáról is dönthet. Ennek értelmében a multinacionális vállalatoknál alacsonyabb szakszervezeti aktivitás figyelhető meg.

A demográfiai jellemzők közül az életkor alapján szegmentálódik leginkább a munkavállalói réteg: a fiatalabbak között lényegesen kevesebb szakszervezeti tagot találunk, mint az idősebb korosztályokban. Az életkor és a szakszervezeti taggá válás több ok miatt is kapcsolatban áll

egymással. Idősebb korokban a munkavállalók jobban aggódnak munkahelyük biztonsága miatt, ami belépésre készítheti őket. Németországban például a fiatalok nagyobb részben kis-és közép vállalatoknál helyezkednek el, ahol alacsonyabb a szakszervezeti jelenlét, így nehezebb körökben a tagszervezés. Ettől függetlenül is nehezebb lehet a fiatalokat beszervezni, mert másképp szocializálódtak, más lehet az érdeklődési körük, illetve sokuk régimódi intézménynek tartja a szakszervezetet, ahova nem divat tartozni. Ugyanakkor az is jellemző, hogy a fiatalok – az előző generációkhoz képest – hosszabb időt töltenek az oktatásban, és végzés után nehezebben helyezkednek el, és gyakrabban alkalmazzák őket atipikus foglalkoztatási formákban, illetve nagyobb arányban vannak köztük a szellemi foglalkozásúak és a szolgáltató szektorokban foglalkoztatottak.

Ezzel el is érkeztünk ahhoz a gondolatkörhöz, hogy az ideiglenes, távmunkában dolgozó, részmunkaidejű vagy más atipikus foglalkoztatási formák esetében bizonyítottan nehezebb a szakszervezeti tagok szervezése.

A fentiek mellett pedig meg kell jegyeznünk, hogy mára a munkavállalók érdekeinek képviselőire, a munkahelyi problémákkal kapcsolatos tanácsadásra és a munkahelyi körülmények, a bérek koordinációjára számos – a szakszervezeteket részben kiegészítő, részben azokkal versengő – intézmény alakult ki. Ilyenek az üzemi tanácsok, a munkapiaci szolgáltató cégek, a kifinomult HR menedzsment stratégiák és az állam által működtetett számos intézmény, például a minimálbér rendszere, a munkanélküliségi támogatások vagy a munkahelyi biztonsági előírások.

Hazai munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere

Szakszervezeti intézményrendszer

A rendszerváltást követően igen gyorsan megkezdődött a hazai szakszervezeti mozgalom szétaprózódása. A meglévő szakszervezetekből kiváló, illetve az újonnan megalakuló szakszervezetekkel mára elképesztő mennyiségű szakszervezetet találunk Magyarországon. 1992-ben felosztották a szakszervezeti vagyont és megalakultak a konföderációk. 1993-ra lezajlott a konföderációk közötti belharc, azóta kapcsolataik a szükséges mértékben rendeződtek. A szakszervezetek és a konföderációk szintjén is érzékelhető az a törekvés, hogy a tárgyalási pozíciók erősítése érdekében a széttöredezett struktúrát egységesítsék, ám a konkrét kezdeményezések – néhány kivételtől eltekintve – rendre kudarcot vallottak. A megegyezést hátráltatják a vezetők közötti személyes nézeteltérések, az elmúlt években kiharcolt szakszervezeti vagyoni helyzet és a személyes pozíciók megtartásának óhaja.

A szakszervezetek hálózatának kuszaságát fokozza, hogy egyaránt működnek ágazati és vállalati szakszervezetek egymás mellett, amelyek fókusza sokszor átfedi egymást, ugyanakkor közöttük alá-fölérendeltségi viszonyt nyilvánvalóan nem lehet megállapítani. Sokan mondják, hogy a méretgazdaságos, hatékony szakszervezeti szerveződési szint az ágazati szint lenne. Ágazati szinten kellene a tagtoborzást végezni, ágazati szinten kellene a tagságot működtetni. Így amennyiben valaki állást vált az ágazaton belül, akkor nem szűnne meg a szakszervezeti tagsága.

Ezen túl, a konföderációk szintjén a heterogén szakszervezeti tagság sem mozdítja elő az egyesülési folyamatot. Ez annyit jelent, hogy egyrészt sok esetben előfordul, hogy azonos ágazathoz tartozó szakszervezetek különböző konföderációk tagjai. Ez természetesen az előző bekezdésben említett vállalati szintű szétaprózottságból fakad. A konföderáció szintű heterogenitás másik dimenziója, hogy a munkáltató típusa szerint sem homogének a konföderációk. Viszonylag egyértelmű egyesülési irány lehetne a konföderációk között a munkáltató típusa szerinti „szakosodás”, azaz: a versenyszféra szakszervezeteit tömörítő, a közsféra szakszervezeteit tömörítő és az állami/önkormányzati vállalatok szakszervezeteit tömörítő konföderációra. Ebből a szempontból a SZEF és az ÉSZT tekinthető talán homogénnek, míg a másik négy konföderációban minimum két kategóriából található szakszervezetek. Emiatt az sem magától értetődő, hogy melyik konföderációnak melyikkel kellene egyesülnie.

A konföderációk szintjén további problémákat okoz, hogy nincs egyetértés a politikához fűződő viszonyról: az apolitikus állásponttól a konkrét politikai párt melletti nyilvános kiállásig mindenféle viszonytal találkozhatunk. Van, aki szerint a „pártszimpátia” a legfőbb oka a szervezeti egyesülés meghiúsulásának. A szakszervezeti konföderációk közül 1994-ben az MSZOSZ és a SZEF néhány tagja vállalt szerepet a választásokon, a baloldalt támogatva – néhány parlamenti mandátumot is szerezve. Ezt követően a legtöbb párt távolodni kezdett a szakszervezeti mozgalomtól, és az MSZP szociáldemokrata szárnyán kívül – amely az MSZOSZ-szel van kapcsolatban – egyik párt sem ápol szorosabb kapcsolatot a szakszervezetekkel, a parlamenti munka során nem adnak hangot a szakszervezetek által képviselt érdekeknek. A LIGA és az Autonómok kényesen ügyelnek függetlenségük, pártsemlegességük megőrzésére.

Ágazati szintű érdekegyeztetés

Magyarországon az érdekegyeztetés intézményei vállalati szinten viszonylag erősek, országos szinten elfogadhatóak, míg középüti, ágazati szinten igen gyengék, ami nyilván összefügg az

ágazati szintű szakszervezetek gyengeségével, hiányosságával. Ez jelenti az ágazati és területi szintű háromoldalú tárgyalások hiányát, illetve a középszintű kollektív szerződések alacsony számát. Ez az intézményi struktúra nem kedvez a munkavállalók érdekvédelmének. Az országos szintű érdekegyeztetési tárgyalások során az egyes ágazatok speciális kérdéseinek tárgyalására nem jut figyelem, de nem is ez a megfelelő terep az ilyen típusú tárgyalásokra. Az országos érdekegyeztetéseken leginkább a munkaügyi kapcsolatokat általánosan érintő kérdéseket kell megtárgyalni. Ugyanakkor a vállalati szintű szakszervezeti érdekképviselő nem tud igazán hatékony lenni. Igen sok a kis létszámú cég, amelyeken a cégszintű érdekképviselő nehézkesen oldható meg. Másrészt a cégek mozgékonyak, gyorsan mozdulnak ár egyik helyről a másikra, amit a vállalati szinten szerveződő szakszervezeti mozgalom képtelen követni. Felvetődik az a probléma is, hogy azokban az esetekben, amikor néhány cég stratégiai szövetséget köt (pl. az élelmiszeripari ágazaton belül), akkor a vállalatok szövetsége sok kis szakszervezettel találja szemben magát, s így nincs hatékonyan megoldva a munkavállalók érdekképviselése.

Az ágazati párbeszéd intézményei hazánkban jó ideig ismeretlenek voltak. Az ágazati párbeszédbizottságok felállítását végül a kormányzat kezdeményezte, holott maga az intézmény elvileg a munkavállalók és a munkáltatók kétoldalú tárgyalásainak egyik legfőbb színtere kell, hogy legyen. Nem lehet pontosan tudni, hogy ennek a nem alulról szerveződésnek köszönhető-e, hogy az ágazati egyeztetés ma sem szerves része a hazai munkapiaci kapcsolatrendszerének.

Az ágazati párbeszédbizottságok intézményi keretet nyújtanak a munkaadók és a szakszervezetek közötti párbeszédnek, az esetleges ágazati szintű megállapodások és kollektív szerződések megtárgyalásának és megkötésének. 2009-től törvény¹ is szabályozza az ágazati párbeszédbizottságok működésének feltételeit. Egy ágazatban egy ágazati párbeszédbizottság hozható létre, melynek intézményi és működési feltételeit a költségvetés biztosítja. Jelenleg 21 hivatalosan bejelentett ágazati párbeszédbizottság és 4 albizottság működik az országban. A 2009. második félévének beszámolója² alapján az ágazati párbeszédbizottságok hazai eseményeinek száma (képzések, tanulmányutak és konferenciák nélkül):

2. táblázat: Az ágazati párbeszédbizottságok eseményeinek száma 2009. második félévben

Ágazati Párbeszéd Bizottság	Események száma
Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság	8
Élelmiszeripari Ágazati Párbeszéd Bizottság	6
Kereskedelem Ágazati Párbeszéd Bizottság	5
Légiszállítási Ágazati Párbeszéd Bizottság	5
Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság	4
Magánbiztonsági Ágazati Párbeszéd Bizottság	4
Vegyipari Ágazati Párbeszéd Bizottság	4
Villamosenergia-Ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság	4
Fürdőszolgáltatás Szakágazati Párbeszéd Bizottság	3
Hírközlési Ágazati Párbeszéd Bizottság	3

¹ 2009/LXXIV. törvény az ágazati párbeszédbizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről.

² Id. <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=21245&articleID=42540&ctag=articlelist&iid=1>

Nyomdaipari Ágazati Párbeszéd Bizottság	3
Faipari, Bútoripari És Erdészeti Ágazati Párbeszéd Bizottság	2
Gépipari Ágazati Párbeszéd Bizottság	2
Kohászati Ágazati Párbeszéd Bizottság	2
Közúti Közlekedési Szolgáltatók Alágazati Párbeszéd Bizottsága	2
Mezőgazdasági Ágazati Párbeszéd Bizottság	2
Gázipari Ágazati Párbeszéd Bizottság	1
Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság	1
Turizmus - Vendéglátás Ágazati Párbeszéd Bizottság	1
Bányaiipari Ágazati Párbeszéd Bizottság	0

Jelenleg tehát a hazai ágazati párbeszéd igen alacsony lefedettséget és viszonylag alacsony aktivitást mutat. Az ágazati párbeszédnek nincsenek történelmi hagyományai, és a munkavállalói és munkáltatói oldal intézményi struktúrája sem éppen ideális az ágazati párbeszéd kialakításához.

Szakszervezeti vezetők körében készített kérdőíves felmérés eredményei

Az Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat (ÉTOSZ) rendelkezésünkre bocsátotta a 2000-ben elvégzett kutatásának adatbázisát, így lehetőségünk nyílt annak elemzésére, hogy az elmúlt 10 évben milyen főbb pontokban változott meg a hazai szakszervezeti mozgalom. 2010. júniusában szétküldött kérdőívünkre a szakszervezetek vezetői adtak válaszokat, így az itt bemutatott eredmények a szakszervezeti vezetők véleményét, attitűdjeit tükrözik. Másrészt viszont a szakszervezeti tagok nagy valószínűséggel olyan szakszervezeti vezetőt választanak, aki reprezentálja a tagok értékeit, akaratát, másrészt a szakszervezeti veteőnek igen nagy ráhatása van a szakszervezet tevékenységére, céljaira, megmozdulására. Emiatt a válaszokat a szakszervezet egészének jellemzésére is használhatjuk. A szakszervezetek mozgósíthatóságának, célrendszerének, elégedettségének változása mellett azt is megvizsgáljuk, hogy a válság milyen hatással volt a szakszervezetek működésére, megmozdulásaira. A hipotézisek megfogalmazását követően regressziókat futtatunk, melyekben a leglényegesebb magyarázó változókra kontrollálva ok-okozati összefüggéseket tárunk fel.

Mozgósíthatóság

A mozgósíthatósággal kapcsolatos vizsgálatban megfigyelhettük, hogy a szakszervezeti vezetők aktivitásának valószínűsége megnövekedett az elmúlt években. A női vezetők esetében ez a sztrájkban és az aláírásgyűjtésben való részvétel valószínűségének növekedését is jelenti, míg a férfiak esetében sokkal magasabb lett a sztrájkkészség, míg az aláírásgyűjtési akciókban kevésbé valószínű, hogy részt vennének, mint 2000-ben. A demonstrációra való hajlandóság nem változott kimutathatóan.

Célrendszer

A célrendszer vizsgálatakor a „Mennyire tartja fontosnak a következő szakszervezeti feladatokat?” főkérdésen belül különböző célok esetében kellett választani az „egyáltalán nem fontos”; „inkább nem fontos”; „fontos is, nem is”; „inkább fontos”; „nagyon fontos” válaszok közül. Alábbi táblázat mutatja, hogy a szakszervezeti céloknak összesítve mi a fontossági sorrendje. Az utolsó oszlopban szürke nyíllal jelölt azokat a célokat, amelyek felfelé léptek a rangsorban 2000-hez viszonyítva, illetve fekete lefelé mutató nyíllal azokat, amelyek hátrébb kerültek rangsorban, üres karika jelöli azokat a változókat, amelyek pozíciója nem változott.

3. táblázat: a különböző szakszervezeti célok rangsora aszerint hány százalék a megkérdezetteknek jelölte fontosnak vagy nagyon fontosnak 2010-ben.

Szakszervezeti célok	Fontos és nagyon fontos kategória összesített aránya (%)	Helyezés 2010-ben	Változás iránya 2000-es helyezéshez képest
A munkaviszonyt meghatározó szabályok, törvények befolyásolása 2010	97,3	1	↑
Vállalati kollektív szerződés megkötése 2010	97,3	2	↑

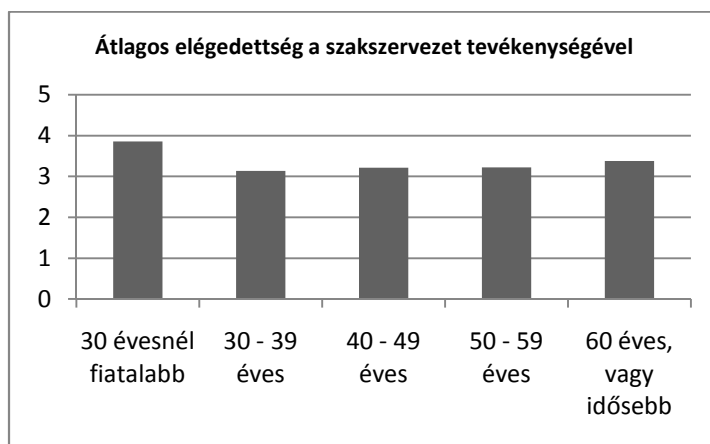
Szakszervezeti célok	Fontos és nagyon fontos kategória összesített aránya (%)	Helyezés 2010-ben	Változás iránya 2000-es helyezéshez képest
Munkahelyek megőrzése, védelme 2010	97,3	3	↑
Magasabb bér elérése 2010	95,5	4	↓
Tagszervezés, szervezetépítés 2010	93,7	5	↑
Nagyobb szociális juttatások elérése 2010	93,6	6	○
Országos bérmegállapodás megkötése 2010	92,8	7	↑
Munkahelyi közösség megteremtése 2010	91,0	8	↑
Ágazati kollektív szerződés megkötése 2010	90,9	9	○
Információk szerzése a vállalat folyamatairól 2010	89,2	10	↓
A társadalombiztosítási szabályok befolyásolása 2010	88,2	11	↓
Egyéni sérelmek, problémák elintézése 2010	74,8	12	↑
Ingyenes, kedvezményes szolgáltatások (pl. üdültetés, mobilflotta, kulturális és sporttevékenység stb.) nyújtása	73,9	13	○
Az állami politika befolyásolása 2010	69,4	14	○
A vezetői döntésekbe való beleszólás 2010	68,5	15	↓
A környezetvédelmi szabályok befolyásolása 2010	62,2	16	↓

A szakszervezetek vezetőinek válaszaiból kirajzolódó kép alapján általános, nagy változás a célrendszerben nem történt, azonban egyes célok fontosságának megítélése korcsoportok és nemek között változott. A bérnövekedést 2000-ben az idősebb korosztályok tekintették fontosabb célnak, míg 2010-re ez az arány megfordult. Minél fiatalabb a válaszadó, annál fontosabbnak tartja a magasabb bér elérését. 2000-ben még nem volt lényeges, statisztikailag szignifikáns különbség a férfiak és a nők között abban a tekintetben, hogy mennyire tartják fontosnak a vállalati kollektív szerződés megkötését. 2010-re a férfiak 31%-kal nagyobb valószínűséggel tartják inkább fontosnak a kollektív szerződést, mint a nők.

Elégedettség

Az elégedettségre vonatkozó válaszok átlagolása után azt az eredményt kapjuk, hogy általánosságban a 30-39 éves korosztály a legkevésbé elégedett a szakszervezetek munkájával, míg a 30 évnél fiatalabbak körében a legnagyobb az elégedettség, igaz, hogy itt a legnagyobb a válaszok szóródása is.

3. ábra: Szakszervezeti vezetők elégedettsége a szakszervezet tevékenységével



Az idősebbek elégedettebbek, a fiatalabb korosztályok kevésbé elégedettek a szakszervezet közösségépítő tevékenységével, ami kétféle dolgot jelenthet. Egyrészt jelentheti azt, hogy a fiatalabb korosztályokban erősebb a közösségi programok iránti igény, emiatt a közösségi aktivitás jelenlegi szintje kevésbé elégíti ki őket, mint az idősebbeket. másrészt azt is jelentheti, hogy a megszervezett közösségi programok jellege jobban igazodik az idősebb korosztály igényeihez.

A regressziók eredményeiből látható, hogy néhány szakszervezeti feladat ellátásával kapcsolatban megváltozott a szakszervezeti vezetők elégedettsége. Általánosságban elmondható, hogy azokon a területeken, amelyeken változott az elégedettség, ott a változás az elégedettség csökkenését jelentette.

- Csökkent az elégedettség azzal kapcsolatban, ahogyan a szakszervezet információkat szerez a vállalat folyamatairól.
- A kollektív szerződés megkötését illetően is elégedetlenebbek a válaszadók.
- Az országok bérmegállapodással kapcsolatban általános a kiábrándulás: legalább 45%-kal többen gondolják úgy, hogy a szakszervezet nem végzi jól ezt a tevékenységét. Az országos bérmegállapodással kapcsolatos elégedettség korcsoportok között is átrendeződött. Az idősebb korosztályok elégedettebbek, a fiatalabbak elégedetlenebbek lettek a tevékenységgel kapcsolatban.

Az ágazati kollektív szerződés megkötésével kapcsolatban romlott az elégedettség. Ugyanakkor az elégedettség mértéke korosztályok szerint is átrendeződött: 2000-ben az idősek elégedetlenebbek voltak e tevékenységgel, míg 2010-ben a fiatalabbak a kevésbé elégedettek.

Válság

A 2010-es kérdőívben vizsgáltuk válság szakszervezeti működésre és célokra gyakorolt hatásait. Ezzel kapcsolatban elmondható, hogy a magyar tulajdonú magán cégek szakszervezetei a válság

óta egyértelműen nagyobb hangsúlyt helyeznek a béremelésre és a jó munkakörülmények kialakítására, többször nyúlnak a nyilvánosság eszközeihez, illetve a válság óta erőteljesebb érdekérvényesítési eszközöket alkalmaznak, és általában aktívabb tevékenységet folytatnak, céljaik átrendeződtek. A külföldi és a magyar tulajdonú cégek szakszervezetei között nincsen mérhető különbség.

Másik megállapításunk, hogy minél több alkalmazottat foglalkoztat a cég, annál nagyobb hangsúlyt helyez a szakszervezet a válság után a béremelésre és a bérmegőrzésre, valamint a jó munkakörülmények kialakítására. Valószínűleg a nagyobb cégek esetén kevésbé kell számolni azzal, hogy a követelések – és a válság – hatására a cég összeomlik, így a szakszervezetek bátrabban állnak ki követeléseik mellett.

A szakértői kérdőív tanulságai

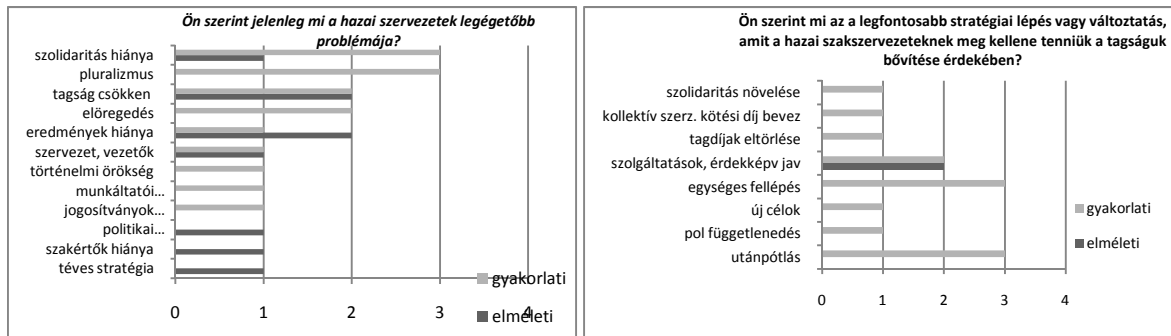
A kutatás során előre rögzített kérdések mentén kérdeztük meg elméleti szakértők és gyakorlati szakszervezeti szakemberek véleményét a szakszervezetekkel kapcsolatos tágabb, távlatosabb kérdésekről. Kérdéseink az alábbiak voltak:

1. *Ön szerint jelenleg mi a hazai szervezetek legégetőbb problémája? Miért?*
2. *Ön szerint mi az a legfontosabb stratégiai lépés vagy változtatás, amit a hazai szakszervezeteknek meg kellene tenniük a tagságuk bővítése érdekében?*
3. *Ön szerint elképzelhető-e a szakszervezetek, szakszervezeti szövetségek illetve a szakszervezeti konföderációk koncentrációja a jövőben? Milyen tendenciákat, körülményeket lát, amik ebbe az irányba hatnak?*
4. *Ön szerint Magyarországon melyik szakszervezet, vagy szakszervezeti szövetség és melyik szakszervezeti konföderáció képviseli a legsikeresebb stratégiát (és miért), amennyiben a siker kritériuma*
 - a. *a taglétszám növelése*
 - b. *a tagok érdekeinek érvényesítése*
5. *Ön szerint a szakszervezetek múlt rendszerből maradt történelmi öröksége*
 - a. *milyen mértékben és milyen irányban befolyásolja a szakszervezetek megítélését, sikerességét?*
 - b. *ez a mérték az elmúlt húsz évben milyen mértékben és milyen irányban változott?*
6. *Ön szerint mi lesz a szakszervezetek jövője Magyarországon*
 - a. *20 éves távlatban?*
 - b. *50 éves távlatban?*
7. *Ön szerint a kormányzat és a politika milyen mértékben tartja komoly tárgyalópartnernek a szakszervezeteket? Mi lehet ennek az oka?*

A kérdőívünkre 3 elméleti és 8 gyakorlati szakember válaszolt. Az általuk adott válaszok összesítését az alábbiakban mutatjuk be.

A megkérdezett elméleti és gyakorlati szakemberek véleménye igen erősen megoszlik abban a tekintetben, hogy mi a szakszervezetek legnagyobb problémája. Míg a szakszervezetekhez elméleti oldalról közelítő szakértők legnagyobb problémaként a konkrét eredmények hiányát és a tagság csökkenését emelték ki, addig a gyakorlati szakértők a pluralizmust és a szolidaritás hiányát tartották a legfontosabb szakszervezeti problémának. A szolidaritás hiánya egyrészt egyéni szinten mutatkozik meg, ahol a potyautas jelenség nagy méreteket ölt. Azonban a szakszervezetek között sem figyelhető meg a szolidaritás eszméje. *„A szakszervezetek sok esetben az egységes fellépések helyett egymás ellen, vagy legalábbis egymást gyengítve próbálnak tevékenykedni. Néha azt látom, hogy egyes szakszervezeteknél az az eredmény, ha a rivális szakszervezet látható és jól kommunikálható veszteséget szenved, még akkor is, ha ez netán az ő tagságukat is negatívan érinti.”* Így a szakszervezetek hiába is várják, hogy az emberek visszatérjenek az individualista világnézetből a szolidaritáshoz, ha maguk a szakszervezetek is ennyire individualisták. Az egyik megkérdezett szerint a legnagyobb baj, hogy maguk a munkavállalók nem hajlandók kiállni a saját érdekeikért. *„Így előáll az a helyzet, amit egy nyugati középállalkozó mondott: minek adjak több bért nekik, ha nem kérik”.* Egy másik megkérdezett az egyik fő problémát abban látja, hogy az egész szakszervezeti stratégia a kormányzati járadékszerzésre alapul. Ugyanakkor a *„szakszervezeti vezetők gyenge teljesítmény mellett is magas egyéni hasznot érhetnek el”.* A szakértő szerint az is jelentős probléma, hogy *„HR*

témákban a tárgyalóasztal mindkét oldalán a fejlett országokhoz képest szakmailag gyenge tárgyalófelek ülnek, akik indokolatlanul magas költséggel érik el a saját céljaikat”.



Az elméleti szakemberek ennek megfelelően azt javasolják, hogy javítani kellene a szakszervezetek által nyújtott szolgáltatások és az érdekképviselet minőségét, hatáskörét. „A tagság érdekvédelmének kellene minden lépésük nyilvánvaló okának lennie.” Ezzel szemben a gyakorlati szakemberek a legfőbb stratégiai kérdésnek az utánpótlás megoldását, valamint a szakszervezetek egységes fellépésének megteremtését, a széttöredezettség megszüntetését látják. Ez azért is lényeges, mert a megkérdezettek igen egységes véleménye, hogy semmilyen esély nem mutatkozik a közeljövőben a szakszervezetek illetve a konföderációk koncentrációjára, a széttöredezettség megszüntetésére. Az egyik válaszadó a következőkről számolt be: [a konföderációk egységesedéséről] „mindent elmond az ETUC delegációjának 2009-es látogatásakor elhangzott rövid zárómondat, miszerint amíg ez a hat ember ül a vezetői székekben, addig nem lesz együttműködés”. Mindössze két megkérdezett válaszolta, hogy lát rá némi esélyt, de konkrétumokat nem írtak, inkább, mint egyfajta szükségszerűségként említették ezt a forgatókönyvet.

A tagszervezés terén egyértelműen a LIGA konföderációt említették a legtöbbször a válaszadók, mint a legsikeresebb szervezetet. Azonban a legtöbben gyorsan hozzá is tettek, hogy ez csak kvázi sikeresség, amely az elhódítások, átcsábítások eredménye. Szakszervezetek közül csak egyet említett meg egy válaszadó: a Tettekesz Magyar Rendőrség Szakszervezetét. Leírása szerint náluk a szervezés sikeressége abban állt, hogy a hangos szakszervezeti vezető mindenbe belekötött, mindig elmondta, hogy ő a kisrendőrt védi, majd aktivisták segítségével növelte a taglétszámot. A szakértők majdnem fele úgy vélte, hogy nincs olyan szakszervezet vagy konföderáció, amelyet az érdekképviselet terén legsikeresebbként vagy akár sikeresként lehetne említeni a szakszervezetek között. A többi válaszadó véleménye erősen szóródott a szervezetek közt, említették a Vegyipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetségét, a Mozdonyvezetők Szakszervezetét, a Vasutasok Szakszervezetét és a Tettekesz Magyar Rendőrség Szakszervezetét. A konföderációk közül a LIGA és a SZEFE neve merült fel.

A politikai elismertség hiányát egyetlen elméleti szakember említette jelentős problémaként. Ugyanakkor a megkérdezettek nagy része úgy vélte, hogy a politika nyilvánvalóan nem veszi komolyan a szakszervezeteket. Ennek okaként többen magukat a szakszervezeti vezetőket, felkészületlenségüket, részrehajlásukat jelölték meg. Voltak, akik úgy vélték, hogy a baloldali politikusok megtűrik őket a hagyományos baloldali szakszervezeti kötődés miatt, míg a jobboldal egyértelműen gyanakvó, illetve teljesen figyelmen kívül hagyja a szakszervezeteket. A 2010 tavasszal hatalomra került kormánnyal kapcsolatban mindenki egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy részéről a szakszervezetek véleményének egyértelmű mellőzése várható.

Egyetlen válaszadó volt, aki úgy vélte, hogy a politikusok komoly tárgyalópartnerként kezelik a szakszervezeteket, mivel számít a kormány megítélésükre, hogyan tárgyal a partnereivel.

A szakszervezetek jövőjét illetően igen vegyes elképzeléseik voltak a válaszadóinknak. Néhányan a szakszervezeti mozgalom teljes megszűnését tartották valószínűnek. Valamivel többen gondolták azt, hogy a szakszervezetek helyzete, sikeressége, a széttöredezettség mértéke nem fog jelentősen megváltozni a következő évtizedekben. Volt olyan vélemény is, hogy a szakszervezetek jövője alapvetően attól függ, hogy a politika felismeri-e bennük legitimitásuk kulcsát. Egyedi vélemény volt az is, hogy a mostani szakszervezeti mozgalomban fel fognak tűnni olyan modern, professzionális szolgáltató szervezetek, amelyek megfelelő érdekvédelmi szolgáltatást lesznek képesek nyújtani a munkavállalók számára, és ebből meg is tudnak majd élni. Megoszlottak a vélemények arról is, hogy a jövőben a vállalati vagy az ágazati szintű érdekképviselő megerősödése várható.

Végül, a történelmi örökség témakörében kétféle vélemény különült el markánsan. A többségi vélemény az volt, hogy a szakszervezetek történelmi múltja erősen negatívan befolyásolja a szakszervezetek jelenlegi sikerességét. Ez részben a baloldalhoz kötöttségben és a bizalom hiányában nyilvánul meg, részben abban, hogy az emberek a szakszervezeteket a múlt rendszer csökevényeként tartják számon, vagy pedig abban, hogy a tagság szakszervezetükkel szemben támasztott elvárásai túlzottak. A másik – kisebbségben lévő – vélemény szerint a múlt rendszer történelmi öröksége ma már nem létezik, de az erről szóló „ostoba propaganda” sokat ront a szakszervezetek megítélésén. *„Egyébként a szakszervezeti tagok, akik még emlékeznek a régi mozgalomra, nagyon is hiányolják a mozgalmi jelleget a mai szakszervezetekből és a kisközösségek iránti nosztalgia/valós igény szakszervezeti úton is kielégíthető lenne, akkor is, ha a szakszervezeti tevékenységnek ezt az oldalát lesajnálják és kigúnyolják.”* Abban, hogy a történelmi múlt befolyása az elmúlt húsz évben milyen mértékben és milyen irányban változott, nem volt egyetértés a megkérdezettek között, a nagyon negatív a kissé pozitív és a mind negatív mind pozitív irány egyaránt szerepelt a válaszok közt. A válaszadók egy része a változás okaként szakszervezetek stratégiáját, lépéseit említik. Mások inkább a körülményekben látják a változás okát. A hazai munkapiaci helyzetben (alacsony foglalkoztatottság, nagyarányú feketemunka, arrogáns munkáltatók) *„a baj sokkal nagyobb annál, mint amit egy szakszervezeti típusú mozgalommal kezelni lehet”.*

Szakszervezetekről alkotott kép

Ebben a résztanulmányban a szakszervezetek által önmagukról sugárzott és a közvéleményben kialakult képet vizsgáltuk. Ez a témakör döntő fontosságú a tekintetben, hogy sikerül-e a közeljövőben a tagság létszámát emelni. A jelenlegi hazai tagszerzési technikák jelentős része más szakszervezetek tagjainak elcsábítására, mintsem új tagok toborzására épít, ami hosszabb távon a szakszervezeti összlétszám drasztikus csökkenéséhez vezethet. Az új tagok toborzásának előfeltétele azonban az, hogy a szakszervezetekről elegendően pozitív kép alakuljon ki a megfelelő – nem szakszervezeti tag – munkavállalói csoportokban. Ezt a képet vizsgáljuk, mutatjuk be a következőkben.

A vizsgálatunk három fő területre terjedt ki. Egyrészt áttekintettük a szakszervezetekkel kapcsolatos közvélemény-kutatások eredményeit, másrészt sajtóelemzéssel vizsgáltuk, hogy mit közvetít a média a szakszervezetekről. Végül pedig áttekintettük a leginformatívabb honlappal rendelkező szakszervezetek honlapját, annak érdekében, hogy képet kapjunk arról, milyen képet sugároznak magukról a szakszervezetek az internetet használó munkavállalók felé. E harmadik vizsgálatnak azért van fontos szerepe, mert egy – formailag és tartalmilag – jó honlap nemcsak a jelenlegi tagokkal való kapcsolattartás egyik legfontosabb eszköze lehet (pl. sok munkahely munkavállalóit összefogó szakszervezetek esetében), hanem a potenciális új tagok elérése szempontjából is. A honlapnak kiemelt jelentősége lehet a fiatalok, a magasabb végzettségűek és az atipikus munkaviszonyban állók (pl. távmunkát végzők), vagyis a legkevésbé szervezett, így legnagyobb tagszerzési potenciált rejtő csoportok elérésében.

Bizalom a szakszervezetek tevékenységével kapcsolatban

A különböző közvélemény kutatások pontos adatai módszertani eltérések miatt számszerűen nem hasonlíthatók össze, konzisztens idősor pedig nem áll rendelkezésre a szakszervezetek társadalmi megítélésével kapcsolatban. Ennek ellenére azt az általános megállapítást levonhatjuk, hogy a magyar társadalom alapvetően bizalmatlan a szakszervezetekkel kapcsolatban. A szakszervezet, mint intézmény a bizalmi indexek rangsorában átlag alatti pontszámot kap, gyakran az utolsó helyen áll. A Medián 2009 tavaszán 25 intézmény iránti bizalmat mérte. Az intézmények átlagosan 48 pontot értek el a 100-as bizalmi skálán (ahol a 0 jelölte, hogy az emberek egyáltalán nem, a 100 pedig, hogy nagyon bíznak benne). A felmérés szerint a szakszervezetek jóval az átlag alatt végeztek, 39 pontot értek el. Ez a felmérés szerint azt jelenti, hogy a gazdasági válság okozta egzisztenciális bizonytalanság közepette a közvélemény nem számít komolyan a szakszervezetekre. Ugyanebben a kutatásban a politikai pártok a szakszervezetek mögött végeztek, 30 pontot értek el.

Szakszervezetek a sajtóban, avagy amit a média sugároz

A sajtóelemzés során 2009 második félévére szűkítve a „szakszervezet” szóra kiadott cikkeket vizsgáltuk a Magyar Nemzet Online, a Népszabadság Online és a Kisalföld Online internetes újságokban. Ebben a 6 hónapban, a 3 lapban összesen 678 cikk foglalkozott a hazai szakszervezetekkel.

A feldolgozott 678 cikkben összesen 82 szakszervezet neve jelent meg, viszont csupán 13 db szakszervezetet találtunk, amelyek legalább 10 cikkben szerepeltek 2009 második félévében.

4. táblázat: A sajtóban legtöbbet szereplő szakszervezetek

Szakszervezet neve	Összesen	Nol.hu		Mno.hu		Kisalfold.hu	
	db	db	sor %	db	sor %	db	sor %
Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete	134	28	20,9%	104	77,6%	2	1,5%
Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete	76	3	3,9%	72	94,7%	1	1,3%
Vasutasok Szakszervezet	46	11	23,9%	33	71,7%	2	4,3%
Mozdonyvezetők Szakszervezete	39	7	17,9%	31	79,5%	1	2,6%
Légiközlekedési Egyesült Szakszervezet	39	13	33,3%	26	66,7%	0	0,0%
Pedagógusok Szakszervezete	24	2	8,3%	18	75,0%	4	16,7%
Kézbésítők Szakszervezete	22	6	27,3%	13	59,1%	3	13,6%
Városi Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	19	5	26,3%	13	68,4%	1	5,3%
Tettrekész Magyar Rendőrség Szakszervezete	19	4	21,1%	14	73,7%	1	5,3%
Egészségügyi Dolgozók Demokratikus Szakszervezete	17	5	29,4%	12	70,6%	0	0,0%
Független Rendőrszakszervezet	13	2	15,4%	11	84,6%	0	0,0%
Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete	12	2	16,7%	4	33,3%	6	50,0%
Tungram Dolgozók Független Szakszervezete	12	1	8,3%	10	83,3%	1	8,3%

Az újságokban a név szerint legtöbbször szereplő szakszervezetek közül a legtöbb a ligába tartozik.

- LIGA – 6 db (Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete, Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete, Légiközlekedési Egyesült Szakszervezet, Egészségügyi Dolgozók Demokratikus Szakszervezete, Független Rendőr Szakszervezet, Tungram Dolgozók Független Szakszervezete);

- MSZOSZ – 2 db (Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete, Vasutasok Szakszervezete);
- Autonómok – 2 db (Mozdonyvezetők Szakszervezete, Városi Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezete)
- SZEZ – 1 db (Pedagógusok Szakszervezete)

Ezek alapján úgy látjuk, hogy az internetet böngésző hírportál olvasó nagy valószínűséggel a szakszervezetek csak egy nagyon szűk körével találkozik, amely mindössze kb. 15 szakszervezetből áll. Azok közül is csak néhány van, amelyek ténylegesen nagyon sokszor szerepel és a most megfigyelt 432 szereplés nagy részét kiteszi. Kevés az olyan szakszervezet, amely rendszeres szereplője médiának.

A sajtóban legtöbbet szereplő szakszervezetek jellemzően állami és önkormányzati vállalatoknál valamint a közsférában működnek. A vizsgált időszakban leggyakrabban a vasúti ágazat szakszervezetei és az oktatási szféra szakszervezetei szerepeltek a sajtóban. Arra a vizsgálati kérdésre, hogy kivel szemben foglal állást a szakszervezet, a cikkekben értelemszerűen hasonló eredményt kaptunk: a kormánnyal és az állami vállalatokkal szemben foglalnak legtöbbet állást a szakszervezetek. Ez összhangban van azzal, amit korábban tapasztaltunk, hogy a szakszervezeti szereplések között túlsúlyban vannak az állami munkáltatóval szemben érdekképviseletet ellátó szakszervezetek, mint például a vasúti ágazati szakszervezetek, vagy az oktatás területének jogvédő tömörülései. A magánvállalatok aránya 13%, 91 cikkben szerepelnek partnerként.

4. ábra: Szakszervezetek partnerei a sajtóban



Az alábbi táblázat alapján azt állapíthatjuk meg, hogy a szakszervezetek majdnem fele a cikkekben a saját ágazatát érintő intézkedésekkel, jogszabály módosításokkal kapcsolatban foglal állást. Az alkalmazottak jogvédelme és a munkakörülmények témakörei messze elmaradnak ezektől. Az alkalmazotti jogvédelem egyike a legtöbbet reklámozott szolgáltatásoknak, a legtöbb nagy szakszervezet kínál ingyenes jogsegély szolgáltatást. Az országos sajtóban azonban az ilyen segítségnyújtás kevésbé bír hírértékkel. A kollektív szerződések megkötése is viszonylag kis számmal szerepelt a cikkekben.

5. táblázat: A sajtóban szereplő szakszervezeti témák

Kategória	Cikkek száma	Százaléka az összes cikkhez képest
politika	37	5,5%
országos, makrogazdasági kérdés	39	5,8%
ágazati szakpolitika	320	47,2%
fizetéssel kapcsolatos kérdés	107	15,8%
munkabiztonság	88	13,0%
munkakörülmény	73	10,8%
alkalmazottak jogvédelme	43	6,3%
kollektív szerződés	46	6,8%
egyéb	60	8,8%

A szakszervezetek által használt eszközök tekintetében azt találtuk, hogy a legtöbbet használt eszköz a véleménynyilvánítás, amely a cikkek 35%-ában megjelent. Ezt követi azonban a sztrájk. A cikkek negyede olyan, amiben a szakszervezetek és a sztrájk együtt szerepel. Ez azt jelenti, hogy viszonylag erős asszociáció épülhet ki az emberekben a szakszervezet és a sztrájk fogalmak között. Ez a kép azonban nem fedti a realitást, hiszen a valóságban a szakszervezeti akciók elenyésző hányadát teszik ki a sztrájkok.

A sajtóból megismert kép összességében néhány darab, állami, önkormányzati vállalatnál működő, valamint közszférabeli szakszervezet ágazatpolitikai kérdésekben mutatott aktivitásáról szól, melynek során több szakszervezet gyakran él a sztrájk eszközeivel. Ez a kép valószínűleg nem segíti a tagtoborzást, már csak azért sem, mivel a szakszervezeteknek a potyautas magatartást megengedő tevékenységét helyezi a középpontba. Hiszen, ha a szakszervezet ágazatpolitikai kérdésben elér valamit (pl. iskolai csoportlétszám növelésének megakadályozása, vasúti mellékvonalak bezárásának megakadályozása), annak hasznát nem csupán a szakszervezeti tagok élvezik.

Mit mutatnak magukról a szakszervezetek a honlapjukon keresztül

A sajtóelemzés során azt találtuk, hogy a 82 megjelenő szakszervezet közül 52 rendelkezik saját, önálló honlappal. Több cikkben is előfordult, hogy a szakszervezet honlapján közzétett információkra hivatkoztak, amelyből arra lehet következtetni, hogy az újságírók figyelemmel kísérik a honlapokat. Így az olyan szakszervezetek számára, amelyek a médiacsatornákat szeretnék kihasználni céljaik eléréséhez, erősen ajánlott egy információban bővelkedő honlap fenntartása. Emellett természetesen a honlap az egyik eszköze a tagsággal és a potenciális tagsággal való kommunikációnak. Az elemzéshez igyekeztünk azokat a szakszervezeteket kiválasztani, amelyeknek leginkább információ dús a honlapja. A kiválasztott 28 szakszervezetnek mintegy 70 százaléka részben, vagy egészben közszférabeli, vagy állami/önkormányzati vállalatnál működő szakszervezet. Ez az arány tükrözi azt a megfigyelést, hogy a közszférában érdekképviseletet ellátó szakszervezetek honlapjai informatívabbak, tartalmasabbak, esetleg gyakrabban frissülnek.

A honlapokon a szakszervezeti stratégiáról, célokról közzétett információkról elmondható, hogy túl általánosak, megfoghatatlanok, ha egyáltalán léteznek. Hiányoznak a számszerűsíthető, mérhető, ellenőrizhető célkitűzések. Ebből a szempontból kivételes a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezet (VDSZSZ) honlapján elérhető program, mely helyzetértékelést és helyenként számszerűsített célokat tartalmaz.

Az érdekvédelem terén elért eredményeikről a szakszervezetek ritkán számolnak be, legyen az vállalati, vagy akár ágazati szintű eredmény. Az érdekvédelmi tevékenységről általános információk lelhetők fel, melyekből hiányoznak a példák, konkrétumok. Nagyon nehéz megállapítani, hogy melyik szakszervezet mennyit foglalkozik ezzel a területtel, és hogy milyen sikereket mondhat magáénak. A legtöbb szakszervezet sajtófigyelést végez a szektorát érintő eseményekről, kormánypolitikákról, más szakszervezetek, érdekképviselők tevékenységéről, és persze nem utolsósorban saját sajtómegjelenéséről. Azonban az érdekvédelmi tevékenység területén nagyon kevés információt biztosít arról, hogy konkrétan milyen szerepet vállalt, és mit ért el.

A tagok számára rendezett közösségépítő eseményekről szintén alig-alig érhető el információ. Csupán néhány szakszervezet esetén jelennek meg a sportnapok, bányásznap, vasutasnap, pedagógusnap rendezvények. Mások díjakat osztanak, szakszervezeti fűvószenekart vonultatnak fel. Mindez azonban oly csekély mértékű, hogy a honlapok azt a benyomást keltik, hogy a szakszervezetek manapság nem foglalkoznak a közösségépítési tevékenységgel.

A szakszervezeti honlapok a tagok részére nyújtott szolgáltatásokról árulnak el a legtöbbet. Szinte minden weboldalon létezik egy „szolgáltatás” fül, amely csokorba gyűjtve beszámol az adott szakszervezet szolgáltatásairól. Mi az alábbi szolgáltatás csoportokat találtuk a különböző szakszervezetek esetén:

- Jogsegélyszolgálat, melynek során a szakszervezet tagjai számára jogi tanácsadás, felvilágosítás, segítségnyújtás hivatalos iratok szerkesztésénél, szükség esetén jogi képviselőt ellátása történik.
- Elterjedt szolgáltatás a vizsgált szakszervezetek körében a kedvezményes üdültetés. Szinte minden szakszervezet rendelkezik üdülővel, vendégházzal.
- Egyre több szakszervezet esetén fedezünk fel különböző kedvezményekre jogosító csomagokat. Ilyenek a vásárlási kedvezmények, a banki kedvezmények és a biztosítói kedvezmények. Kifejezetten elterjedtek mondhatóak a mobilszolgáltatóval történt megállapodások, melyek k olcsóbb készülékvásárlási lehetőséget és tarifacsomagot kapnak a szakszervezeti tagok.
- A legtöbb honlap tartalmaz képzési programokról beszámolót. Ez gyakran a szakszervezeti vezetők továbbképzésére vonatkozó lehetőség, de előfordul, hogy a tagság számára az adott szakmán belüli továbbképzési lehetőségekről van szó (ilyen például a Pedagógus Szakszervezet továbbképzési programja).
- Sok szakszervezetnél működik valamiféle szolidaritási alap, vagy önszegélyező alapítvány. Ezekből biztosítanak támogatást a rászorulóknak, szociális segély, baleseti gyorssegély stb. formákban.

A szolgáltatásokat átnézve úgy tűnik, hogy minden szakszervezet nagyjából ugyanazokat a szolgáltatásokat nyújtja, nem alkalmaznak tagságra szabott differenciálást. A tagság életkora, neme, végzettsége alapján történő megkülönböztetésnek nem találtuk nyomát.

Esettanulmányok a szakszervezetekről

Ágazati példák a szakszervezeti intézményrendszerre

A hazai munkaügyi intézményrendszert bemutató tanulmányunk összefoglalójában már említettük, hogy a szakszervezeti intézményrendszer szétaprózott. Az esettanulmányok segítségével most ezt próbáljuk közelebb hozni az olvasóhoz egy-egy ágazat esetén.

A vasúti szektorban öt reprezentatív szakszervezet, négy különböző konföderációnak a tagja. Vannak általános, az ágazat egészét lefedő szakszervezetek (Vasutasok Szakszervezete, Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete) és vannak specifikus a munkavállalók egy-egy csoportjának érdekvédelmére szakosodott szakszervezetek (Mozdonyvezetők Szakszervezete, Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete, Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete). A vasúti érdekvédelem a kooperatív és versenyző stratégiák keveredéséből összeálló tevékenység során zajlik. A szakszervezetek közötti együttműködés, a közös fellépés területén vannak hiányosságok, ugyanakkor az utóbbi időszak ügyei révén ezen a területen is megfigyelhetőek változások. Az általunk megkeresett szakszervezeti vezetők egyöntetű véleménye szerint pozitív példa erre a vonalbezárások kapcsán született szakszervezeti együttműködés, ahol – bár nem maradéktalanul – sikerült eredményesen fellépni a tervezett kormányzati beavatkozások ellen.

A pedagógus szakszervezetek esetén a Pedagógusok Szakszervezete (PSZ) dokumentumait, visszaemlékezéseit, a PSZ vezetőkkel folytatott beszélgetéseket olvasva állandóan visszatérő téma a széttöredezethez. A PSZ kapcsolatainak legizgalmasabb szegmense a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezetéhez (PDSZ) való viszony, amelyet a PSZ túlságosan radikálisnak és felelőtlennek tart. A PSZ számára a PDSZ a radikalizmus megtestesítője, és mindennaposak a konfliktusok annak ellenére is, hogy együttműködési megállapodás van érvényben kettőjük között. Ugyanakkor élesen elítélik azokat a módszereket, amelyeket a PDSZ képvisel, mint pl. a gördülő sztrájk módszerét vagy a német érettségi napjára hirdetett munkabeszüntetés. Nem túlzunk, ha azt állítjuk, hogy a PSZ önképének jelentős része a PDSZ-től való elhatárolódás jegyében született (nyugodt erő, tömegmozgalom stb.).

A Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete (KASZ) egyedüli reprezentatív szakszervezetként működik a kiskereskedelmi szektorban, nagyjából 10%-os „lefedettséggel”. Ebben a szektorban működik még a ligához tartozó, kb. 350 fős szakszervezet a TESCO-nál, a Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete (KDFSZ). A KDFSZ fiatal szervezet, mellyel a KASZ-nak – saját állítása szerint - elég konfliktusos a viszonya, leginkább a stílusbeli különbségek miatt.

Az olajipar két nagy szegmensre osztható: a feldolgozásra (finomításra) valamint a kutatás és termelésre. Az ágazatban működő szakszervezetek is ennek megfelelően szerveződtek. Négy reprezentatív szakszervezet működik a szektorban, mindkét szegmensben kettő. A feldolgozás területén a MOL Vegyész Szakszervezet (MOL VSZ) és az Olajipari Szakszervezet, a bányászat terén a MOL Bányász Szakszervezet és az Olajág Szakszervezet. A MOL VSZ-szel az Olajipari Szakszervezet van direkter kapcsolatban, az együttműködést és a versengést tekintve egyaránt. A tagtoborzás terén egyre nagyobb a rivalizálás a két szakszervezet között. A MOL VSZ számára ez nagy kihívást jelent, hiszen a tagtoborzással kapcsolatos elvei folyamatos megmérettetés alatt állnak a versenytárs agresszívabb toborzó stratégiájával szemben. Arculatban és stratégiában jelentősen eltér a két szakszervezet egymástól. Míg a Vegyész Szakszervezet az Autonóm Szakszervezeti Konföderáció tagja, addig az Olajipari Szakszervezet a

ligáé. Az attitűdbeli különbségek a vállalati szintű együttműködések során is okoznak súrlódásokat, mely összességében nem tesz jót a munkavállalói érdekek védelmének.

A fuvarozás és logisztika ágazatban négy-öt szakszervezet tevékenykedik. Ez nagyon elaprózottá és kevésbé hatékonyá teszi az érdekvédelmet az ágazatban. A Gépkocsivezetők-Logisztikai Dolgozók Független Szakszervezete (GLFSZ) nem tart szoros kapcsolatot az ágazatban működő más szakszervezetekkel és az ágazati érdekegyeztetés munkájába sem kapcsolódik közvetlenül csak a MOSZ-on keresztül. Ez azonban elsősorban nem a GLFSZ sajátossága, hanem ágazati jellemző, hogy a testvérszakszervezetek nem találják egymásra illetve nem sikerül együttműködniük.

A fenti bemutatásból világossá válik, hogy a szakszervezetek ma Magyarországon szétaprózott intézményrendszert alkotnak. A közös fellépés igénye, illetve a „túl sokan vagyunk, túlságosan szétaprózott az érdekképviselő” szóban szinte mindenhol előkerült, ami - a vélemények szerint - bizonyos érdekvédelmi célok elérését lehetetleníti el. Egyöntetű állításként fogalmazódott meg, hogy kooperációra, esetleg intézményi fúzióra lenne szükség, amihez azonban az érintettek gyorsan hozzáteszik, hogy erre semmilyen reális lehetőséget nem látnak. Kevés a konkrét, együttesen megvalósuló fellépés.

Következtetések

A résztanulmányok alapján ebben a fejezetben 5 témakörben fogalmazunk meg rövid következtetéseket, állításokat. A következő részben szereplő javaslataink ezekre a következtetésekre reflektálnak.

Tagság csökkenése

A szakszervezetek taglétszáma az 1980-as évek óta szerte a világon csökkenőben van. A legnagyobb létszámesést a volt szocialista országok szenvedték el, ami nyilván annak a ténynek köszönhető, hogy a szocializmus időszakában az EU átlag fölötti, közel 100%-os szakszervezeti lefedettség a rendszerváltást követően gyors csökkenésnek indult és 10-20% körül látszik stabilizálódni. Magyarországon a KSH adatai szerint 2001 és 2009 között mintegy 19,7 %-ról 12%-ra csökkent a szakszervezeti szervezettség. Megkérdezett szakszervezeti vezetők és szakértők szinte egybehangzón állítják, hogy a magyar szakszervezetek egyik legfőbb problémája a taglétszám csökkenése. A csökkenő taglétszám csökkenő tagdíj-bevételekkel jár, ami csökkenti a szakszervezet megújításának esélyét.

A tagság csökkenésének okai között fontosnak tartjuk külön kiemelni a kis és közép vállalkozások és a multinacionális cégek esetét. E két vállalatípus esetében a magyar szakszervezetek ezidáig nem tudtak teret nyerni. Az ágazat helyett jellemzően vállalati szinten szerveződő magyar szakszervezeti mozgalom a kvk-k munkavállalóit nem tudja elérni. Ez a közszolgáltatásokat nyújtó kvk-k esetén is igaznak látszik, holott jelenleg a legnagyobb szervezettséggel az állami és közszférában bírnak a szakszervezetek. A vasúti ágazat szakszervezetei például lényegesen kisebb százalékos tagságot tudhatnak magukénak a MÁV-ból „kiszervezett kft-k” munkavállalói körében. A nemzetközi vállalatok esetén szakszervezetek ugyan léteznek, viszont gyengének, kiszolgáltatottnak tekinthetők. Érdekes megfigyelni, hogy a szakszervezeti mozgalom „megáll az országhatároknál”. Nemzetközi vállalatok Magyarországon nyitott leányvállalatainál az anyaországban az anyavállalatnál működő szakszervezetet nem találjuk meg. Sőt kapcsolatot sem találunk az magyar szakszervezet és az anyaországbeli szakszervezet között.

Az említett vállalat típusok mellett a demográfiai tényezők és az atipikus foglalkoztatási formák gyakorisága is befolyásolja a tagság méretét. A fiatalok meghódítása Magyarországon is kritikus kérdés. Többek között a pedagógus szakszervezetek is azzal szembesülnek, hogy a tagság nyugdíjas rétege egyre nagyobb létszámú, míg a pályakezdő fiatalok körében a szakszervezet ismertsége, népszerűsége igen alacsony. Az ideiglenes, távmunkában dolgozó, részmunkaidős vagy más atipikus foglalkoztatási formák esetében pedig bizonyítottan nehezebb a szakszervezeti tagok szervezése. E kettő, azaz a fiatalság és az atipikusság ráadásul gyakran együtt jár.

Magyarországon szakszervezeti szinten nem talákoztunk részletesen kidolgozott, megvalósítás alatt álló, szisztematikusan monitoringozott és értékelt tagtoborzási stratégiával. Az egyetlen sokak által említett és – bizonyos szempontból – sikeresnek tűnő tagszám növelési stratégia a LIGA konföderáció gyakorlata. Ez röviden tagszakszervezet zsákmányolásként jellemezhető, amely – ahogy a kifejezés is sugallja - meglehetősen ellenszenvet vált ki a többi konföderációban. Az elmúlt évek néhány átlépési eseménye között volt az Egészségügyi Dolgozók Demokratikus Szakszervezetének (EDDSZ) ligához való csatlakozása. Az EDDSZ ezt megelőzően a SZE

konföderáció tagszakszervezete volt. Emellett az Egyesült Villamosenergia-Ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) az Autonómok Szakszervezeti Szövetségét, másként konföderációját hagyta ott a ligáért. Fontos felhívni a figyelmet, hogy a LIGA gyakorlata a tagság számát nem növeli, csupán a szakszervezeteknek a konföderációk közötti megoszlását módosítja. Így egyfajta intézményrendszer egységesítési törekvésnek is tűnik. Ezzel elérkeztünk következtetéseink második csoportjához.

Szétaprózott intézményrendszer

A rendszerváltást követően gyorsan megkezdődött a hazai szakszervezeti mozgalom szétaprózódása. A meglévő szakszervezetekből kiváló, illetve az újonnan megalakuló szakszervezetekkel együtt mára elképesztő mennyiségű szakszervezetet találunk Magyarországon. Az egyes ágazatokon belül is több szakszervezettel lehet találkozni, például a vasúti szektorban öt reprezentatív szakszervezet található, míg az olajiparban – mely két nagy szegmensre osztható, a feldolgozásra (finomításra) valamint a kutatás és termelésre – szegmensenként kettő, azaz összesen négy reprezentatív szakszervezet működik.

A szakszervezetek hálózatának kuszaságát fokozza, hogy egyaránt működnek ágazati és vállalati szakszervezetek egymás mellett, amelyek fókusza sokszor átfedi egymást, ugyanakkor közöttük alá-fölérendeltségi viszonyt nyilvánvalóan nem lehet megállapítani. Sokan mondják, hogy a méretgazdaságos, hatékony szakszervezeti szerveződési szint az ágazati szint lenne. Ágazati szinten kellene a tagtoborzást végezni, ágazati szinten kellene kapcsolatot tartani a tagsággal. Így amennyiben valaki állást vált az ágazaton belül, akkor nem szűnne meg a szakszervezeti tagsága.

Ezen túl, a konföderációk szintjén a heterogén szakszervezeti tagság sem mozdítja elő az egyesülési folyamatot. Ez annyit jelent, hogy egyrészt sok esetben előfordul, hogy azonos ágazathoz tartozó szakszervezetek különböző konföderációk tagjai. Ez természetesen az előző bekezdésben említett vállalati szintű szétaprózottságból fakad. A konföderáció szintű heterogenitás másik dimenziója, hogy a munkáltató típusa szerint sem homogének a konföderációk. Viszonylag egyértelmű egyesülési irány lehetne a konföderációk között a munkáltató típusa szerinti „szakosodás”, azaz: a versenyszféra szakszervezeteit tömörítő, a közszféra szakszervezeteit tömörítő és az állami/önkormányzati vállalatok szakszervezeteit tömörítő konföderációra. Ebből a szempontból a SZEF és az ÉSZT tekinthető talán homogénnek, míg a másik négy konföderációban minimum két kategóriából találhatók szakszervezetek. Emiatt az sem magától értetődő, hogy melyik konföderációnak melyikkel kellene egyesülnie.

A szakszervezetek és a konföderációk szintjén is érzékelhető az a törekvés, hogy a tárgyalási pozíciók erősítése érdekében a széttöredezett struktúrát egységesítsék, ám a konkrét kezdeményezések – néhány kivételtől eltekintve - rendre kudarcot vallottak. A megegyezést hátráltatják a vezetők közötti személyes nézeteltérések, az elmúlt években kiharcolt szakszervezeti vagyoni helyzet és a személyes pozíciók megtartásának óhaja. A megkérdozett szakértők véleménye igen egységes abban a tekintetben, hogy nem látnak a szakszervezetek vagy konföderációk egységesülése irányába mutató tendenciákat.

Szakszervezeti feladatok ellátása

A szakszervezetek feladatai hagyományosan három csoportba rendezhetőek: érdekvédelem (melynek ágazati és vállalati szintjét is meg lehet különböztetni), közösségépítés és a

szolgáltatások nyújtása. Ezeket különböző aspektusokból, különböző módszerekkel vizsgálva vegyes kép alakult ki bennünk a szakszervezeti feladatellátás eredményességével kapcsolatban.

Az érdekvédelem terén azt találtuk, hogy az elért eredményeikről a szakszervezetek ritkán számolnak be a honlapjaikon, illetve az azokon elérhető dokumentumokban, legyen az vállalati, vagy akár ágazati szintű eredmény. Az érdekvédelmi tevékenységről általános információk lelhetők fel, melyekből hiányoznak a példák, konkrétumok. Nagyon nehéz megállapítani, hogy melyik szakszervezet mennyit foglalkozik ezzel a területtel, és hogy milyen sikereket mondhat magáénak. A legtöbb szakszervezet sajtófigyelést végez a szektorát érintő eseményekről, kormánypolitikákról, más szakszervezetek, érdekképviseltek tevékenységéről, és persze nem utolsósorban saját sajtómegjelenéséről. Azonban az érdekvédelmi tevékenység területén nagyon kevés információt biztosít arról, hogy konkrétan milyen szerepet vállalt, és mit ért el. A megkérdezett szakértők a szakszervezetek egyik legnagyobb jelenlegi problémájának az érdekvédelem területén elért kevés eredményt látják.

A tagok számára rendezett közösségépítő eseményekről szintén alig-alig érhető el információ. Csupán néhány szakszervezet esetén jelennek meg a sportnapok, bányásznap, vasutasnap, pedagógusnap rendezvények. Mások díjakat osztanak, szakszervezeti fűvószenekart vonultatnak fel. Mindez azonban oly csekély mértékű, hogy a honlapok azt a benyomást keltik, hogy a szakszervezetek manapság nem foglalkoznak a közösségépítési tevékenységgel. Ezzel összhangban áll a kérdőíves felmérésünk azon megállapítása is, hogy a fiatalabb korosztályok kevésbé elégedettek a szakszervezet közösségépítő tevékenységével. Ez egyrészt jelentheti azt, hogy a fiatalabb korosztályokban erősebb a közösségi programok iránti igény, emiatt a közösségi aktivitás jelenlegi szintje kevésbé elégíti ki őket, mint az idősebbeket. Másrészt azt is jelentheti, hogy a megszervezett közösségi programok jellege jobban igazodik az idősebb korosztály igényeihez.

A szakszervezetek által nyújtott szolgáltatások viszont a lehetséges szolgáltatások széles skáláját ölelik fel. Jogsegélyszolgálatról kezdve a kedvezményes üdültetésen és a sokféle kedvezményre jogosító csomagon keresztül az önszervező alapokig mindent meg lehet találni. Mindez a szakszervezetek megújulását és megújulási képességét is mutatja. Észrevehető azonban, hogy egyelőre minden szakszervezet nagyjából ugyanazokat a szolgáltatásokat nyújtja, nem alkalmaznak tagságra szabott differenciálást. A tagság életkora, neme, végzettsége alapján történő megkülönböztetésnek nem találtuk nyomát.

A LIGA tagszakszervezeteivel kapcsolatos viszonyrendszer

A magyar szakszervezeti mozgalom elmúlt 20 évének megértéséhez fontosnak látjuk kitérni a LIGA konföderációval kapcsolatos jelenlegi viszonyrendszerre. Egy korábbi bekezdésben már volt szó a LIGA tagtoborzási stratégiájáról, mely meglehetősen konfliktusos viszonyt alakít ki a LIGA és a többi konföderáció között. A szakszervezeti esettanulmányaink ezt a benyomást erősítik.

Az általunk vizsgált ágazatokban minden szakszervezetnek van ligás riválisa. Így például a vasúti szektor öt reprezentatív szakszervezetéből a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete (VDSZSZ) a LIGA tagja, a SZEZ tag Pedagógusok Szakszervezetének (PSZ) ligás párja a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete (PDSZ). A kiskereskedelmi szektorban a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete (KASZ) egyedüli reprezentatív szakszervezetként működik nagyjából 10%-os „lefedettséggel”. Ebben a szektorban található még a ligához tartozó, kb. 350

fős szakszervezet a TESCO-nál, a Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete (KDFSZ). Az olajipar feldolgozási/finomítási területén pedig míg a MOL Vegyész Szakszervezet az Autonóm Szakszervezeti Konföderáció tagja, addig az Olajipari Szakszervezet a ligáé.

A nem ligás szakszervezetek gyakran elhatárolódnak az ágazatuk ligás szakszervezetétől, s ez az elhatárolódás lényeges arculati eleme a szakszervezetnek. A konfliktusok sok esetben mindennaposak. A PSZ például élesen elítéli azokat a módszereket, amelyeket a PDSZ képvisel, mint például a gördülő sztrájk módszerét vagy a német érettségi napjára hirdetett munkabeszüntetést. Ezzel szemben a PSZ a nyugodt erő képében próbál megjelenni. Általános jelenség, hogy arculatban és stratégiában eltérnek a LIGA tag szakszervezetek a többiektől.

Sajtóelemzésünk rávilágít arra, hogy a LIGA alapvetően a médiát is uralja. Az újságokban a név szerint legtöbbször szereplő szakszervezetek nagy része a ligába tartozik.

- LIGA – 6 db (Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete, Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete, Légiközlekedési Egyesült Szakszervezet, Egészségügyi Dolgozók Demokratikus Szakszervezete, Független Rendőr Szakszervezet, Tungsram Dolgozók Független Szakszervezete);
- MSZOSZ – 2 db (Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete, Vasutasok Szakszervezete);
- Autonómok – 2 db (Mozdonyvezetők Szakszervezete, Városi Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezete)
- SZEK – 1 db (Pedagógusok Szakszervezete)

Az elektronikus sajtóban az általunk vizsgált időszakban a két legtöbbször megjelenő szakszervezeti vezető a LIGA és egyben a VDSZSZ elnöke, Gaskó István és a PDSZ elnöke, Kerpen Gábor.

A szakértői kérdőív elemzése rámutatott arra is, hogy a tagszerzésben a legtöbbben a ligát tartják a legsikeresebb konföderációnak, gyorsan hozzátéve, hogy a konföderáció a létszámnövelést leginkább átcsábításokkal tudta megvalósítani.

Szakszervezetek és a politika viszonya

A szakszervezeti tagság témakörénél is láttuk, hogy a szakszervezetek a kis és középvállalkozások, valamint a multinacionális cégek világába egyelőre épphogy beférkőztek, megerősödni nem tudtak. Magyarországon jelenleg a tágran értelmezett állami szférabeli szakszervezetek a legszervezettebbek, ők bírnak a legnagyobb lefedettséggel. A sajtóelemzésből is kiderült, hogy legtöbbször a kormánnyal és az állami vállalatokkal szemben foglalnak állást a szakszervezetek. Ez pedig összhangban van azzal, hogy a szakszervezeti szereplések között túlsúlyban vannak az állami munkáltatóval szemben érdekképviseletet ellátó szakszervezetek, mint például a vasúti ágazati szakszervezetek, vagy az oktatás területének jogvédő tömörülései.

Ez alapján akár az is felmerülhet, hogy a magyar szakszervezetek alapvetően érdekeltek a minél nagyobb állam fennmaradásában, hiszen jelenleg itt erősek, ez az a közeg, amiben gyakorlatuk van, amiben otthonosan mozognak. Mindez oda is vezethet, hogy bizonyos értelemben francia típusú szakszervezeti mozgalmat vizionálhatunk a jövőben Magyarországon, ahol kis

lefedettséggel, nagy mozgósító erővel bíró, állami szférabeli szakszervezetek működnek. A kérdőíves felmérésünk egyik idevágó eredménye éppen a mozgósíthatósággal kapcsolatos. Az elmúlt 10 évben a szakszervezeti vezetők aktivitásának valószínűsége megnövekedett. A női vezetők esetében ez a sztrájkban és az aláírásgyűjtésben való részvétel valószínűségének növekedését is jelenti, míg a férfiak esetében sokkal magasabb lett a sztrájkképesség. Ebben a keretben természetesen felmerül az a kérdés, hogy az állam tulajdonjogát, szerepét csökkenteni igyekvő kormányzati elképzelésekben mennyire lesznek/lehetnek partnerek a szakszervezetek.

Egyéb okok mellett a szakszervezetek állami szférán belüli súlya is betolja őket a pártpolitikai térbe. A szakszervezeteknek viszonyulniuk kell a pártokhoz, ám önálló tematikával, fenntartható, megvalósítható önálló ágazati célokkal általában nem rendelkeznek. A politikához fűződő viszonyban nincs egyetértés a konföderációk között: az apolitikus állásponttól a konkrét politikai párt melletti nyilvános kiállásig mindenféle viszonytal találkozhatunk. Van, aki szerint a pártszimpátia a legfőbb oka a szervezeti egyesülés meghiúsulásának. A szakszervezeti konföderációk közül 1994-ben az MSZOSZ és a SZEK néhány tagja vállalt szerepet a választásokon, a baloldalt támogatva – néhány parlamenti mandátumot is szerezve. Ezt követően a legtöbb párt távolodni kezdett a szakszervezeti mozgalomtól, és az MSZP szociáldemokrata szárnyán kívül – amely az MSZOSZ-szel van kapcsolatban – egyik párt sem ápol szorosabb kapcsolatot a szakszervezetekkel. A Munkástanácsokat jobboldali kötődésű szakszervezeti konföderációnak mondják, míg a LIGA és az Autonómok kényesen ügyelnek függetlenségük, pártsemlegességük megőrzésére. Olyannyira, hogy a LIGA kizárta tagjai közül a Fegyveres és Rendvédelmi Dolgozók Érdekvédelmi Szövetségét (FRDÉSZ), ugyanis több tagszervezete is pártot alakított megszegve ezzel a LIGA szabályzatát.

Ugyanakkor a megkérdezett szakértők szinte egyöntetűen azon a véleményen vannak, hogy a politika nem veszi komolyan a szakszervezeteket, amelynek okaként egyrészt magukat a szakszervezeti vezetőket, másrészt az egyeztetni nem hajlandó mindenkori politikai erőket jelölik meg.

Ajánlások

Elöljáróban fel kell hívnunk a figyelmet arra, hogy ajánlásaink nem mindenkire, nem egyformán, nem egy időben érvényesek, minden szakszervezetnél a körülményektől függ, hogy milyen irányba érdemes elmozdulni.

Mindenekelőtt újra kell gondolni a szakszervezetek cél- és feladatrendszerét a gazdasági és a munkaerő-piaci folyamatok tükrében. A szakszervezeteknek stratégiájuk megalkotása során szembesülniük kell azzal, hogy:

- A hagyományos szakszervezeti ágazatok (így az ipar) szerepe csökken a szolgáltatások és a kereskedelem javára.
- A szocialista nagyvállalati modell szétesett, az állami vállalatok esetén is egyre erőteljesebb a KKV-kba történő kiszervezés. A szakszervezeti mozgalomnak így a vállalati helyett az ágazati szint lehet sok esetben méretgazdaságos szerveződési szint.
- A nemzetközi vállalatok könnyedén tudnak a szakszervezeti szempontból „problémás telephely” bezárásáról dönteni, ezt a szakszervezeteknek eszközeik megválasztása során figyelembe kell venni.
- Egyre több az atipikus foglalkoztatott (a távmunkában dolgozó, részmunkaidejű), akik tagszervezési és érdekképviselési szempontból különösen problémásak.
- Emellett pedig a szakszervezeteknek meg kell tudni szólítani azokat a fiatalokat, akik még soha nem voltak szakszervezeti tagok.

A szakszervezetek megújítási folyamatának egyik lehetséges stratégiája, hogy a szakszervezetek egyfajta társadalmi mozgalomként definiálják újra magukat. Ehhez arra van szükség, hogy kiszélesítsék a célrendszerüket, és olyan társadalmi célokat fogalmazzanak meg, amelyek magukba foglalják, de egyben túlmutatnak a munkavállalók mozgósításán és érdekképviselésén. Más szóval, a szakszervezeteknek koalíciót kell kötniük társadalmi mozgalmakkal újjáéledésük érdekében, ilyenek lehetnek a zöld mozgalmak, vagy más progresszív civil szerveződések. A szakszervezetek a koalíció-építéssel eddig elérhetetlen célcsoportokhoz való hozzáférést, szakértelmet, legitimitációt, mobilizációs lehetőségeket nyerhetnek. Ennek értelmében a koalícióépítés nem közvetlenül szolgálja a szakszervezet legfőbb céljait, de jó alapot teremt azok eléréséhez.

Amennyiben a hagyományos szakszervezeti feladattípusoknál maradunk, a szakszervezeteknek az érdekvédelem terén konkrét célkitűzéseket kellene bemutatni programjukban. Jelenlegi célkitűzéseik általánosak, megfoghatatlanok, hiányoznak belőlük a mérhető konkrétumok. Egyrészt gyakran lőnek olyan célokra, ami nem szakszervezeti feladat (a költségvetési egyensúly kérdését talán nem a szakszervezeteknek kell zászlajukra tűzni). Ennek értelmében bizonyos szakszervezeteknél a profiltisztítást is meg kellene fontolni. Másrészt pedig a legális foglalkoztatottság növelését, feketemunka visszaszorítását ritkán találjuk a célok között. Emellett pedig céljaik közé beemelhetnék az alternatív foglalkoztatási formák (részmunka, távmunka) terjesztésének kérdéskörét, és egyúttal e munkavállalók tagszervezése és érdekvédelme biztosításában is élenjárhatnának. Az érdekvédelem terén elért eredmények hiányoznak a kommunikációs csatornákból is. Sem a tagság, sem pedig a potenciális tagság nem látja, hogy milyen apróbb sikereket ér el a szakszervezet ezen a téren. Az ágazati és munkahelyi

szintű érdekképviselet erősítése érdekében mindenképpen ajánlott lenne a tárgyalóasztalhoz ülő szakszervezeti megbízottak alapos szakmai és tárgyalástechnikai felkészítése.

Az érdekvédelemmel kapcsolatban említjük meg, hogy a magyar szakszervezeti intézményrendszer szétaprózottsága nem segít a hanyatlás megállításában. A szakszervezetek egy része maga is akadálynak látja a nagymértékben tagolt intézményi környezetet, a szakértők az egységesülést az egyik legfontosabb stratégiai lépésnek tartják. A szakszervezetek érdekvédelmi tevékenysége során merül fel leginkább, hogy a sok kis létszámú szakszervezet nem alkot alkuképes tárgyalóegységeket. Az összeolvadás több okból is hasznára válhat a szakszervezeteknek. Egyrészt átláthatóbbá, könnyebben kezelhetővé és egymással szemben nehezebben kijátszhatóvá válnak a szakszervezetek. Másrészt az egyesülés nyomán kialakuló közös gondolkodás, stratégiaalkotás, helyzetelemzés önmagában is értéket hordozhat. Ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy a konszolidált, koncentrált szakszervezeti mozgalom önmagában nem fogja a szakszervezetek életképességét növelni. Nemzetközi példák alapján a fúziók nem elégséges feltételei a tagság növelésének és a hanyatlás megállításának. Az összeolvadások nem váltották be teljes mértékben a hozzájuk fűzött, talán túlzott reményeket, nagyrészt nem voltak képesek a szakszervezetekbe új életet lehelni. Így azt mondhatjuk, hogy téves volna azt gondolni, hogy az egységesedés megoldaná a hazai szakszervezetek gondjait. A szakszervezeti vezetők részéről érzékelhető az a törekvés, hogy a szétaprózott struktúrát koncentráltabbá tegyék, azonban az ilyen irányú próbálkozások rendre kudarcot vallottak. Ennek tükrében a megoldást talán inkább először a szabályozási oldalon kellene keresni, azaz a szakszervezetek jogi környezetében kellene a koncentrációt elősegítő változtatásokat elvégezni. A jelenlegi jogszabályi és intézményi környezet ugyanis egyértelműen a szakszervezeti rendszer szétaprózódása, töredezése irányába hat, így ennek megváltoztatása nélkül az egyéni egységesedési kezdeményezések szélmalomharcnak tűnnek.

A szakszervezetek kiterjedt szolgáltatási palettával rendelkeznek (jogsegélyszolgálat, kedvezményes üdültetés, kedvezményekre jogosító vásárlási, banki, biztosítói, mobiltelefon csomagok, szolidaritási alapítvány, továbbképzések a szakszervezeti vezetők részére stb.) azonban megfigyelhető, hogy egyrészt minden szakszervezet nagyjából ugyanazokat a szolgáltatásokat nyújtja, másrészt a szakszervezetek nem differenciálják a szolgáltatásaikat a tagság életkora, neme, végzettsége, illetve egyéb jellemzői alapján. Megfigyelhető, hogy a magyarországi szakszervezetek az érdekeltség alapú tagszervezési technikát alkalmazzák, vagyis arra törekszenek, hogy a potenciális tagok egyéni érdekeire alapozva ösztönözzék a szakszervezetbe való belépést. Ez azonban véleményünk szerint nem működik hatékonyan a „one fits all” stratégia alkalmazásával. Differenciált szolgáltatásokkal, a tagság és a potenciális belépők egyedi jellemzőire szabott kínálattal több tagot vonzanának a szakszervezetek. Ehhez természetesen fel kellene tárnai a munkavállalói igényeket, kutatásokkal kellene megalapozni a nyújtott szolgáltatásokat.

Jelenleg a tagok számára rendezett közösségépítő eseményekről szintén alig érhető el információ, így nem lehet megítélni, hogy a szakszervezetek mennyit foglalkoznak ezzel a tevékenységgel. Közösségszervezés, kapcsolatháló építése ugyanakkor kiemelten fontos feladat lehetne, hiszen a magyar gazdaság alapvetően kapcsolatok rendszerére épül. Az előrejutás, érvényesülés során fontos tényező a munkavállalót körülvevő kapcsolatrendszer, ismeretség/ismertség, emiatt hozzáadott érték lehet a szakszervezetek kapcsolatháló-építési tevékenysége adott ágazaton belül.

Külföldi példák alapján az utóbbi időben a képzés fontos megújulási forrást jelentett a szakszervezetek számára. Képzések nyújtása a szakszervezeti tagok számára a szakszervezetek egyik legfőbb modern szerepe lehet. A munkavállalók képzése kinyitja a szakszervezet tevékenységét az új típusú munkavállaló felé, aki felelősséget vállal saját karrierje és szakmai fejlődése iránt, ugyanakkor a munkáltató részéről is pozitív lehet a fogadtatása a szakszervezet által kínált munkaerő-hatékonyságot célzó programnak. Mindezekon túl a képzés a munkavállaló munkapiaci helyzetét is javítja, mert képzettebb lévén szükség esetén könnyebben talál új munkahelyet. A stratégia ráadásul magánjóságot állít elő, ami erősebb ösztönzést jelenthet az individualistább munkavállalók számára. Valószínűleg a jól megválasztott képzési program a szellemi munkavállalók számára jelentős vonzerővel bírhat. Ugyanakkor a képzésekhez jelentős külső források is bevonhatóak.

Elsősorban a multinacionális cégeknél működő szakszervezetek esetén kellene megfontolni a nemzetközi kapcsolatok kiépítését, erősítését. Valódi stratégiai együttműködést, közös akciókat kellene célul kitűzni, amelyekkel növelni lehet a – legkiszolgáltatottabb helyzetben lévő - szakszervezetek alkuerejét és csökkenteni lehet a nemzetközi munkáltatók lehetőségeit arra vonatkozóan, hogy a különböző országok munkavállalóit kijátsszák egymás ellen.

Szintén fontos lenne a fiatal munkavállalókra irányuló stratégia kidolgozása. Ez állhat abból, hogy a szakszervezetek már az iskolában, a munkapiacra lépés előtti időszakban megkeresik a diákokat (jellemzően szakiskolákban vagy felsőoktatási intézményekben) és körükben végeznek tagszervezési tevékenységet. Magyarországon részben ilyen célt szolgál a LIGA fiatalokat megcélzó kiadványa, a Munka-füzet pályakezdőknek, mely rövid és köznapi nyelven foglalja össze a munkába állás során felmerülő jogi eseteket. Gyors segítség lehet mindazoknak, akik még újak a munkavilágában, de ismerni akarják a játékszabályokat.

Véleményünk szerint a szakszervezeteknek – a fentieket figyelembe véve – tagtoborzási stratégiát kellene kialakítani, melyhez számszerűsíthető célok, források társulnak, melynek eredményességét mérni, értékelni lehet, amely képes a szakszervezetet új, a mai munkavállaló számára vonzó tartalommal feltölteni. Ahogy a célkitűzéseket, úgy a tervezett tagtoborzási akciókat is szegmentálni kellene a potenciális tagság szerkezte szerint. Esetleg külön tagtoborzással foglalkozó egységek felállítását is érdemes megfontolni, ahol tagszervezésre specializálódott szakembereket lehet alkalmazni. Ehhez plusz anyagi erőforrások megteremtésére, esetleg több szakszervezet összefogására vagy egyesülésére lehet szükség. Az ágazati szakszervezetek esetén felmerülő dilemma a szakszervezeti sűrűség növelésének kérdése. Fontos lehet, hogy az új munkavállalói csoportok és munkahelyek megcélzása helyett inkább a szakszervezeti sűrűség növelésére törekedjen a szakszervezet azokon a munkahelyeken, ahol a munkavállaló már elismerte a szakszervezetet, mint tárgyalópartnert.

A tagtoborzás és a tagsággal való kapcsolattartás eredményességét is növelni lehetne az új kommunikációs csatornák bevonásával, melyek sok szempontból a szakszervezetek hasznára válnának. Amennyiben például a szakszervezet nyitni akar a fiatalok, az atipikus foglalkoztatottak felé, úgy az ő elérésüknek a facebook, az iwiw vagy a linked-in hatékony eszköze lehet. A tagság gyors, lényegre törő tájékoztatásának pedig kiváló eszköze lehet az SMS, melyben fel lehet hívni a tagok figyelmét valamilyen kedvezményre, jogszabályváltozásra, szakszervezeti eseményre. A korábban már említett képzési feladatkört is el lehet látni e-learning eszközökkel, melyek egyebek mellett kiválóan alkalmasak nyelvi, számítástechnikai tanfolyamok lebonyolítására. Az on-line képzések a térben széttagolt szakszervezetek vezetői

számára is remek lehetőséget kínálnak a munka világával kapcsolatos ismeretek elsajátítására. Emellett internetes felületek hatékonyan segíteni tudnának a tagság véleményének becsatornázásában.

Összességében elmondható, hogy a szakszervezetek kevés szervezetfejlesztési, illetve modern menedzsment eszközt, technikát használnak. Némelyik igyekszik professzionálisabbá válni és szeretne a munkaügyekben tudatosabb, a szakszervezeti ügyekben aktívabb tagságot építeni, mely valós felhatalmazást ad a szakszervezetnek az érdekképviselőre. Ennek érdekében azonban sok esetben nagyobb szervezetfejlesztési projektekre is szükség lenne. Az információs rendszerek megújítása, a tagnyilvántartási rendszer kialakítása, adminisztrációs feladatok más szervezettel történő esetleges közös ellátása, a tagság elégedettség felmérése, a kommunikációs csatornák megújítása, stb. csupán néhány példa abból a hosszú listából, aminek segítségével a szakszervezeteknek modernizálniuk kellene a saját szervezetüket.

A szakszervezetek politikai kötődését tekintve Magyarországon az apolitikus állásponttól a konkrét politikai párt melletti nyilvános kiállásig mindenféle viszonytal találkozhatunk. A pártpolitikai elköteleződés nagy valószínűséggel nem segíti a tagszervezést, mivel a politikai pártok elfogadottsága Magyarországon igen alacsony, valamint gátolja az ellenkező politikai oldallal való együttműködést. Ráadásul Magyarországon a lehető legkevésbé ideálisak a feltételek a sikeres politikai szerepvállaláshoz.

Az európai országokban megfigyelhető szabályszerűségek alapján azt mondhatjuk, hogy a szakszervezetek annál sikeresebbek és elfogadottabbak a politikai színtéren, minél inkább a teljes munkavállalói kört képviselik, minél nagyobb a taglétszámuk és lefedettségük, illetve minél inkább képesek egységesen fellépni, és a homogén tárgyalópartner szerepét betölteni. Az is növelheti politikai elfogadottságukat, ha minél inkább jellemző az adott országban a kormányzat és a munkavállalói (munkaadói) oldal centralizált egyeztetése, illetve, minél inkább meggyengülnek a hagyományos baloldali kötődések és ezzel egyidejűleg kiszélesedhetnek a jobboldali kormányokkal való tárgyalások.

Ehhez képest Magyarországon alacsony a szakszervezeti lefedettség, széttöredezett és erősen versengő a szakszervezetek és konföderációk intézményrendszere, és hagyományosan erősen decentralizált az érdekképviselő. A hagyományos baloldali kötődések meggyengültek ugyan, ez azonban nem eredményezte a jobboldal és a szakszervezetek közeledését. Vagyis a körülmények abszolút nem kedvezőek a hazai szakszervezetek politikai elfogadottságának növeléséhez. Így érdemes megfontolni, hogy a közvetlenül a politikai elfogadottság növelése érdekében tett erőfeszítések helyett a szakszervezetek helyezték a hangsúlyt az ágazati és vállalati szintű érdekképviselői tevékenység megerősítésére, a munkavállalói oldal minél felkészültebb és szakszerűbb képviselőre.

Végül, záró gondolatként jegyezzük meg, hogy a hazai szakszervezeti mozgalomban és a munkavállalók körében megfigyelhető a szolidaritás feltűnő hiánya. Ez tetten érhető mind a szakszervezeti vezetők pozícióföltésében, a szakszervezetek egymás ellen acsarkodásában, mind a munkavállalók széles körében elterjedt potyautas jelenségben. A szakszervezetek valószínűleg erre is alapoznak, amikor az egyedi előnyöket és nem a kollektív hasznokat vagy a közösség erejét hangsúlyozzák tagtoborzási stratégiájukban. Feltehetjük kérdésként, hogy ez a magas fokú individualizmus vajon a magyar társadalomban gyökerezik, vagy éppen annyira függ attól is, hogy a szakszervezetek milyen értéket közvetítenek. Mindenesetre a hazai szakszervezetek nem

mondhatóak a szolidaritási eszme terjesztőinek, nem mutatnak példát szolidaritásból a társadalom számára. Ez felveti a kérdést, hogy ma Magyarországon a munkavállalók milyen értékek mentén, milyen ideológia alapján szerveződnek. Az a szakszervezet, amely időszerű választ ad erre a kérdésre, valószínűleg elindult a megújulás felé.