

Munkaügyi akciók 2010 és 2019 között Magyarországon, különös tekintettel a sztrájkokra

BERKI ERZSÉBET
2019. június

*Gyerünk sztrájkolni, barátaim, mert olyan a sztrájk, mint a gyöngysor. Nagyon szép, ha föl van fűzve, de ha egy is leesik közülük, lepereg valamennyi.**

- A dolgozatban elemzett akciók 2010. január 1. és 2019. május 31. között zajlottak le. 2010 tavaszán került hatalomra a FIDESZ-KDNP kormány és az év végén a sztrájktörvény módosításával a még elégséges szolgáltatásokra kötelezettek körében szinte lehetetlenné tette a sztrájkok szervezését. Ezalatt az idő alatt összesen 341 akciót szerveztek, ebből 23 figyelmeztető sztrájk, 41 sztrájk és 2 szolidaritási sztrájk volt. A leggyakrabban előforduló akciófajta az utcai tüntetés (179 eset).
- A vizsgált időszakban a kormány részben felszámolta, részben átalakította az érdekegyeztetési rendszert, a munkajog egésze is átalakult. Az új munka törvénykönyve lerontotta a szakszervezetek működési feltételeit. Intenzív civil mozgalmak jelentek meg, amelyek maguk is akciókat szerveztek. Becslések szerint közel egymillió aktív munkavállaló hagyta el az országot, az évtized második felében munkaerőhiány alakult ki. Hivatalos adatok szerint a bruttó átlagkereset 2010 és 2018 között 62%-kal nőtt.
- 2010 és 2018 között a sztrájkok száma a korábbi évek átlaga alatt maradt, míg a tüntetések száma elérte, illetve meghaladta a korábbi átlagot. Az akciók éves átlagos száma az utolsó 9 egész évben kicsivel magasabb, mint az 1989–2009-es időszak évi átlaga. Ehhez képest kiemelkedő a 2019. év 16 sztrájkja.
- Az akciók leggyakoribb címzettje a kormány és a parlament (58%), a munkáltatók csak a második legnagyobb csoport (34%). A munkáltatóknak címzett akciók 42%-a sztrájk és figyelmeztető sztrájk együtt, több, mint harmada tüntetés. A kormányt 13 alkalommal támadták sztrájkjal (6%).
- A korábbi időszakokhoz képest nőtt a szakszervezeti szervezésű akciók aránya (75%), 48 akcióban különböző szakszervezetek összefogása valósult meg, de csak egy olyan volt, amelyben valamennyi konföderáció részt vett.
- Az akciók igen jelentős – tendenciájában növekvő része – irányul bérkövetelések érvényesítésére, ideértve a különböző juttatásokat is. A bérkövetelések a magánszféra munkáltatóinál lezajlott akciók felében állnak az első helyen, a kormánnyal szemben lezajlott akciók esetében ez 44%.
- A vizsgált 10 év alatt az akciók teljesen eredménytelenek voltak 64%-ban, a követelések teljes egészében teljesültek az akciók 6%-ában, részben teljesültek 17%-ban, csekély eredménnyel jártak 13%-ban. A figyelmeztető sztrájkok és a sztrájkok együtt 50-60%-ban voltak eredményesek, míg az összes többi akcióból csak minden ötödik-hatodik vezetett értékelhető eredményre. A magánmunkáltatókkal és a helyi önkormányzatokkal szembeni akciók 60%-ban hoztak valamilyen eredményt és a viták 43%-át sikerült megállapodással zárni, a kormány esetében ez az arány 1,5%.
- A vizsgált 64 sztrájkban becsülhetően több, mint százezer ember vett részt, 45 ismert esetben az összes kiesett munkaóra 840 974. A 2019 tavaszi magas esetszám ellenére nem várható, hogy a sztrájkok a korábbiaknál sokkal gyakoribbak lesznek. A jelek szerint a bérharc a magánmunkáltatók körében éleződni fog, de ezen túlmutató kérdésekben nem várható a sztrájkmozgalom fellendülése.

Tartalomjegyzék	Bevezetés	3
	1. Az akciók jogi és munkaerőpiaci környezete	4
	2. Az akciók főbb jellemzői	8
	2.1 Az akciók számának alakulása	8
	2.2 A címzettek	12
	2.3 A kezdeményezők	14
	2.4 A követelések	18
	2.5 A követelések teljesülése	20
	2.6 A viták megoldása	24
	3. A sztrájkok néhány további jellemzője	27
	1. sz. melléklet	30
	Összesítő tábla a 2010. január 1. és 2019. május 31. között lezajlott sztrájkokról	
	2. sz. melléklet	38
	Néhány illusztráció	
	Irodalom	43
	Rövidítések jegyzéke	44
	A szerzőről	45
	Impresszum	45

Bevezetés

Az alábbi dolgozatban az utolsó 10 év munkaügyi akcióit próbálom elemezni, külön figyelmet szentelve a sztrájkoknak. Az időtáv megválasztásában két motívum játszott fő szerepet. Az egyik, hogy 2010 végén lényegileg változott meg a sztrájk törvény, amely az akciók összetételének, a sztrájkok számának és sajátosságainak alakulására nagy hatással volt. A másik, hogy ekkor került hatalomra a Fidesz-KDNP kormány, amely szisztematikusan szegényítette el a munkaügyi kapcsolatokat Magyarországon, aminek részeként a munkaügyi viták tágabb környezete mind a jogban, mind a való életben megváltozott, a potenciális vitázó feleket a nyílt munkaügyi vita vállalása helyett látens megoldások választására készítette. Ez azonban egyáltalán nem jelenti azt, hogy a vizsgált időszak homogén lenne, mint látni fogjuk, az akciók alkalmazásában ezidő alatt izgalmas változások következtek be.

A dolgozatban elemzett akciók 2010. január 1. és 2019. május 31. között zajlottak le.¹ Ezalatt az idő alatt összesen 341 akció szerveztek, az akciók alapjául szolgáló viták leírása 240 oldalt tesz ki. Ebben az Esettárban 313 cím szerepel, de minden korábbinál jellemzőbb erre az időszakra az elhúzódó és megoldatlan problémák állandó visszatérése az akciókat szervezők követelése között, így a tényleges viták száma ennél lényegesen kevesebb. A viták számának egzakt meghatározása ugyanakkor nem lehetséges, így az elemzés fókuszában végig az akciók állnak.

A munkaügyi akciók mellett számtalan politikai akció is történt ebben az időszakban, ezek az adatbázisban természetesen nem szerepelnek. Néhány esetben politikai akciók során is felvetődtek munkaügyi kérdések. Ezek akkor kerültek be az adatbázisba, ha a résztvevők vagy a csatlakozók között volt szakszervezet. Így összességében azt mondhatjuk, hogy itt azokról az akciókról van szó, amelyek szervezői munkaügyi követeléseket

fogalmaztak meg, maguk a szervezők és a résztvevők vagy szakszervezetek, vagy munkavállalói csoportok voltak.

Az adatok forrása 2014. december 31-ig a korábban az OTKA támogatásával folytatott kutatás adatbázisa², 2015 és 2019 között pedig a napi sajtóban közölt események, amelyeket koncentráltan a szakszervezetek.hu portálon lehetett megtalálni. Az adatok teljeskörűsége ugyanakkor a sajtó, mint forrás használata miatt sokszor csorbát szenvedett, különösen olyan részadatok esetleges hiánya fájó, mint a sztrájkban résztvevők száma vagy a vita kimenetele. Ezek az adathiányok a statisztikai pontosság rovására mennek, de nem akadályozzák az összefüggések, tendenciák bemutatását.

Ami az akciók besorolását illeti, a következő kategóriákat használom: figyelmeztető sztrájk, sztrájk, szolidaritási sztrájk, utcai tüntetés, aláírásgyűjtés és petíció, egyéb. A sztrájkok között két olyan akciófajta is szerepel, amit szervezők nem sztrájkként hirdettek meg. Az egyik ezek közül a szervezők által információs sztrájkknak nevezett megmozdulás, aminek a tartalma az, hogy a felsőoktatásban az órákon nem a tananyagról, hanem aktuális társadalmi problémákról volt szó. Ennek sztrájkként való besorolását az indokolja, hogy az oktatók a munkájukat nem végezték el, ilyen eset az adatbázisban 4 van. A másik a részleges sztrájkok esete, amelyet a szervezők nem neveztek így, de az akció ideje alatt erősen csökkent szolgáltatásokat nyújtottak. Ilyen akció 2 volt. Minden olyan megmozdulást, amely közterület elfoglalásával járt, az utcai tüntetésekhez soroltam, így például a felpályás útlezárásokat is. Az aláírásgyűjtés és a petíció általában együtt fordul elő, de néhány esetben petíciót önmagában, aláírásgyűjtés nélkül is intéztek a döntéshozókhoz, ezek számossága azonban olyan alacsony, hogy nem volt érdemes külön kezelni őket. Ezzel szemben a nyílt leveleket, amelyek tartalmukban hasonlóak a petíciókhoz, az egyéb akciók közé soroltam, követve azt a megkülönböztetést, ame-

¹ A dolgozat megírásához felhasználtam könyvem anyagát, amely 2014. december 31-ig dolgozta fel a munkaügyi akciókat. Ld.: Sztrájk 2.0. A munkaharc eszközeinek alkalmazása Magyarországon. Dura Kiadó, Budapest, 2016. 328 o.

² A munka változó világa OTKA K 109830. sz. kutatás.

lyet az akciók kivitelezői az elnevezéssel jeleztek. Az egyéb akciók között szerepelnek más olyan megmozdulások, amelyek nyomásgyakorlásra, figyelemfelhívásra alkalmasak voltak, de nem voltak besorolhatók másik akciófajtába, mind például a csoportos felmondások, a nemzeti konzultációs levelek összegyűjtése és hulladékként való hasznosítása, vagy az éhségstrájk.

1. Az akciók jogi és munkaerőpiaci környezete

A Bevezetőben említettem, hogy a 2010. év töréspontot jelent a rendszerváltás utáni munkaügyi kapcsolatok történetében, míg a korábbi években a lassú, de haladó építkezés volt jellemző, 2010-től a rendszer lebontása zajlik.

A közvetlen előzmény a belpolitikai és gazdasági válság, amely megágyazott a kétharmados Fidesz-KDNP győzelemnek és ezzel megnyitotta az utat munkajogviszonyok és a munkaügyi kapcsolatok átalakításának, mely utóbbi nem véletlenül kezdődött a sztrájk törvény módosításával és az érdekegyeztetési rendszer legfontosabb elemeinek megszüntetésével³.

A munkajog átalakítása az összes jogállási törvényt magában foglalta. 2011-ben létrejött a kormánytisztviselői jogviszony, elfogadták az Alaptörvényt, majd ennek nyomán az egyesülési jogról szóló törvény helyett is új törvényt alkotott a parlament. Több lépésben módosították, illetve újraalkották a rendvédelmi és a katonai szolgálati jogviszonyokat szabályozó törvényeket, 2012-ben hatályba lépett a második Munka törvénykönyve (2012. évi I. tv., a továbbiakban Mt.). Látszólag a közalkalmazotti jogállást érintette ez a jogalkotási folyamat a legkevésbé, hiszen az 1992. évi XXXIII. tv. esetében csak kisebb módosítások történtek.

Eközben azonban egyre szélesebb alkalmazotti csoportokat vontak ki a törvény lényeges előírásai alól, számtalan előmeneteli és illetményrendszer született, amelyek segítségével felszeletelték a közalkalmazotti jogállásuk korábban egységes tömegét. Az ún. életpályamodellek alkalmazásával összehasonlíthatatlanná tették a bérrendszereket, az egyes foglalkozási csoportok nem ismerik a hozzájuk hasonló más csoportok bérrendszereit és tényleges illetmény-színvonalát. Ugyanakkor egész ágazatok maradtak ki az életpályamodellek nyújtotta bérelőnyökből, és dolgoznak 10 éve a Kjt. változatlan bértáblája szerinti illetményért, ami a gyakorlatban azt jelenti, hogy közel százezer közalkalmazott a garantált bérminimumot keresi meg.

A 2012. évi Mt. lerontotta a szakszervezetek működési feltételeit, a sztrájk törvény módosításával együtt kivette a munkaharc lehetséges szereplői közül a többnyire még elégséges szolgáltatás nyújtására kötelezett köztulajdonban álló munkáltatók munkavállalóit – akik a korábbiakban a legjobban szervezett szakszervezetek tagságát adták. Az érdekegyeztetési rendszer egyes intézményeinek megszűnése és más intézményeinek pusztán formális működtetése komolyan megnehezítette a munkavállalók üzeneteinek eljuttatását a kormányhoz, amely egyébként az észlelt üzenetekre is alig, vagy elutasítóan reagál.

2015-ben a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 333. § (1) bekezdése megtiltotta a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál a hivatásos állomány érdekvédelmére szakszervezet szervezését, ezzel a rendszerváltás óta először tiltotta meg az egyesülési jog gyakorlását egy munkavállalói csoport számára.⁴

3 2011-ben megszűnt az Országos Érdekegyeztető Tanács és a teljes foglalkoztatási érdekegyeztetés, 2012-ben létrejött ugyan a Verseny-szféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF), ezt azonban nem tekinthetjük valódi érdekegyeztető fórumnak.

4 A tilalommal kapcsolatosan az alapvető jogok biztosának Jelentése arra a következtetésre jutott, hogy „...a polgári nemzetbiztonsági szolgálat hivatásos állományú tagjai szakszervezeti egyesülési jogának kizárása visszásságot okoz..., mely kizárás sem az egyesülési jog tartalmából, sem a hazai jogrendszer részét képező nemzetközi egyezmények értelmezéséből nem vezethető le.” A Biztos jogszabálymódosításra kérte fel a felelős minisztert: „... készítse elő a jogszabályi környezet olyan módosítását, mellyel a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományának tagjainak biztosítja az Alaptörvény VIII. cikk (5) bekezdésében lévő szakszervezeti egyesülés létrehozásához való jogának gyakorlását.” Az alapvető jogok biztosának Jelentése Az A.JB-2047/2016. számú ügyben 11-12. oldal. Ld.: https://www.ajbh.hu/documents/10180/2500969/Jelent%C3%A9s+AB+ind%C3%ADtv%C3%A1nyr%C3%B3l+a+nemzetbiztons%C3%A1gi+szolg%C3%A1latok+tagjainak+szervezked%C3%A9si+szabads%C3%A1ga+kapcs%C3%A1n+2047_2016/95f6d56d-b5c0-4450-b2c8-51112669838f?version=1.0 2016. április 13-ai letöltés.

A munkajog átalakítása az évtized második felében is folytatódott, megszületett, majd eltűnt az állami tisztviselői szolgálati jogviszony, amelyben a közigazgatási hivatalok állománya dolgozott, míg be nem sorolták a kormánytisztviselőkkel együtt a Kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXCV. tv. hatálya alá. 2019-től létrejött két új jogviszony, a rendvédelmi alkalmazotti és a honvédelmi alkalmazotti jogviszony, amelybe a korábban e szerveknél közalkalmazotti jogviszonyban dolgozó csoportokat soroltak át. Ezeket is beszámítva jelenleg a közszférában mintegy harminc illetmény-előmeneteli rendszer van hatályban, amely ebben a körben az egységes fellépés és a koncentrált bérharc jelentős akadály.

A sztrájk törvény módosításával megkezdett folyamatot a vizsgált időszakban a gyülekezési jogról szóló törvény jelentős módosítása zárta – egyelőre. A 2018. évi LV. törvény a gyülekezési jogról a korábbiaknál sokkal részletesebb, olyan kérdéseket is szabályoz, amelyeket a korábbi jogszabály nem. Ennek következtében a munkaügyekben szervezett utcai akciók kivitelezése sokkal nagyobb körültekintést igényel, bár egyelőre a rendőrség nem használja ki az új jogszabály rejtette lehetőségeket.

Annak ellenére, hogy a jogalkotási boom egyik deklarált célja a jogszerű foglalkoztatás elősegítése lett volna, a munkaügyi ellenőrzés változatlanul a munkáltatók 60-70%-ánál állapít meg szabálysértéseket, amelyek a munkavállalók 70-80%-át érintik. Időközben jelentős

változások mentek végbe a munkaügyi viták kezelésének szabályaiban, illetve az azokat rendező intézményrendszerben is. Átalakult a munkaügyi bírászkodás, megszűnt a munkaügyi perek ingyenessége, ami irreálisan megnövelte a peresztéssel járó költségeket, így soha nem látott mértékben lecsökkent a munkaügyi perek száma⁵. 2015-ben a Nemzeti Munkaügyi Hivatallal együtt gyakorlatilag megszűnt a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat, helyét a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat vette át, amelynek működéséről nincsenek adataim.

A kollektív érdekvédelmet és a közös fellépés lehetőségeit a fent jelzett változások folyamatosan erodálták, de hozzájárult ehhez a szakszervezeti szervezettség jelentős csökkenése is, amely 2015-ben már csak 8% volt, bár a KSH adatai alapján a csökkenés lassulni látszik.⁶ Az alábbi táblázatban látható 9%-os szervezettség mellett a kérdezettek 25%-a válaszolta azt, hogy a munkahelyén működik szakszervezet.

Az évtized jellemzője, hogy a gyengülő szakszervezetek mellett megjelentek erősödő civil mozgalmak, amelyek egyszerre fejezik ki az egyes társadalmi csoportok és rétegek helyzetének tarthatatlanságát és a szakszervezetekkel való elégedetlenséget. Ugyanakkor úgy tűnik, hogy az együttműködés a civilek és a szakszervezetek között javul, sokszor kerül sor közös akciókra, a kölcsönös támogatás alapvető érdek mindkét szerveződés számára.

5 Ld. erről bővebben: Berki Erzsébet: Hogyan rendezzük munkaügyi vitáinkat? Munkaügyi Szemle 2016. évi 3. sz. <http://www.munkaugyi-szemle.hu/hogyan-rendezzuk-munkaugyi-vitainkat>

6 Egyes szakértői becslések szerint a szervezettség ennél jóval alacsonyabb, 6-7% körül van. Ld. Szabó Imre Szilárd: Szakszervezeti taglétszám Magyarországon, 2015. március 12. http://szabim.blog.hu/2015/03/12/szakszervezeti_tagletszam_magyarorszagon#more7262563 2016. április 13-ai letöltés.

1. sz. táblázat: Szakszervezeti szervezettség ágazatok szerint (2001–2015, %)

Nemzetgazdasági ág	2001	2004	2009	2015
A – mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	6,0	10,1	3,9	1,4
B – bányászat, kőfejtés	30,1	37,6	23,9	16,7
C – feldolgozóipar	15,8	14,6	10,0	7,8
D – villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	30,0	31,5	29,7	29,0
E – vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladék-gazdálkodás, szennyeződésmegelőzés	24,8	25,0	20,7	12,3
F – építőipar	3,8	4,1	2,4	2,0
G – kereskedelem, gépjárműjavítás	7,1	5,3	2,8	3,3
H – szállítás, raktározás	40,0	34,2	27,5	22,3
I – szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	4,4	4,1	1,6	0,9
J – információ, kommunikáció	20,2	16,4	2,9	3,3
K – pénzügyi, biztosítási tevékenység	16,2	12,3	11,4	7,0
L – ingatlanügyletek	7,0	5,5	5,2	2,2
M – szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	8,6	6,7	3,2	3,2
N – adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	11,8	9,3	3,0	3,2
O – közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	29,3	26,0	22,4	10,7
P – oktatás	39,4	29,3	23,9	19,0
Q – humán-egészségügyi, szociális ellátás	33,8	26,3	20,0	17,7
R – művészet, szórakoztatás	12,8	14,2	14,5	8,1
S+t+u egyéb	12,0	12,9	6,4	1,8
Összesen	19,7	16,9	12,0	9,0

Forrás: KSH, 2015: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_szerv4_7.html

A munkafeltételek és a munkavállalók érdekvé-nyesítési lehetőségeinek jogszabályi úton történő lerontása mellett a munkaerőpiacon két fontos változást detektálhatunk, amelyek természetesen nem függetlenek egymástól.

2008-tól mostanáig – becslések szerint – közel egymillió aktív munkavállaló hagyta el az orszá-

got, ezzel a hazai munkaerőpiacot. 2011-ben elfogadta a parlament a közfoglalkoztatásról szóló törvényt (2011. évi CVI. törvény) és megkezdődött a közmunka erőltetett szervezése, ennek ellenére 2014-ig nem javultak jelentősen a foglalkoztatási mutatók. Az évtized második felében, tartós vilá- gpiaci konjunktúrával a háttérben, fordult a kocka, munkaerőhiány alakult ki⁷. Ez azonban nem jelen-

7 Meggyőződésem szerint ez a munkaerőhiány messze nem akkora, mint amekkorának a híradások alapján látszik, de a cégek munkaerő-gazdálkodására gyakorolt hatását semmi esetre sem lehet elhanyagolni. Ld.: Felejts el mindent, amit eddig Magyarország legnagyobb problémájáról hittél. 2019. május 23. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/felejts-el-mindent-amit-eddig-magyarorszag-legnagyobb-problemajarol-hittel.325143.html> 2019. május 24-ei letöltés, és Latyák Balázs: Lassan elkerülhetetlenné válik a külföldi munkaerő bevonása a hazai piacon. 2019. 05. 31. <https://www.vg.hu/velemeny/interju/lassan-elkerulhetetlenne-valik-a-kulfoldi-munkaero-bevonasa-a-hazai-piacon-2-1545116/?fbclid=IwAR2ivrlk13fQslMjfnEq6kFRXRJtS4VjGXbRoeaSDTuNXHpxvIRPqFQiQDg> 2019-05.31-ei letöltés

ti egyúttal a munkanélküliség megszűnését, miután a korábbi időszakban a munkanélküliek egy része tragikus mértékig elszegényedett és foglalkoztathatatlaná vált, így a közmunkások jelentős hányada is. Ennek következtében kialakult egy 3-4 millió főre tehető szegény tömeg, amelynek nincsenek mobilitási esélyei, és a munkavállalási korúak egy része nem tud beilleszkedni az elsődleges munkaerőpiacba. A munkaerőhiány enyhítésére tett kormányzati kísérletek kudarcba fulladtak, napjainkban a vendégmunkások alkalmazása van fellendülőben. Ez kétségtelenül hozzájárul a hiány enyhítéséhez, miközben rontja a

hazai munkavállalók esélyeit a bérharc és a jobb munkafeltételekért folytatott küzdelem terén. Ezzel összefüggésben jelent meg a rabszolgotörvény néven elhíresült Mt. módosítás, amely megnövelte a lehetséges túlórák számát, kielégítve azoknak a munkáltatóknak az igényeit, amelyek a megfelelő foglalkoztatás helyett a vendégmunkások alkalmazását választják.⁸

Nem utolsósorban a munkaerőhiány hatására a bérek és a keresetek jelentősen emelkedtek, különösen, ha a KSH – egyébként vitatott – számait vesszük alapul.⁹

2. sz. táblázat: A foglalkoztatottak száma és a keresetek alakulása 2010–2018.

Év	Gazdaságilag aktív népesség száma, január 1., ezer fő	Alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete a nemzetgazdaságban, Ft	Egy keresőre jutó reálkereset indexe, 1960 = 100%
2010	4 177	202 525	174
2011	4 192	213 094	178
2012	4 245	223 060	172
2013	4 296	230 714	177
2014	4 385	237 695	183
2015	4 464	247 924	191
2016	4 538	263 171	205
2017	4 595	297 017	226
2018	4 618	329 943	244

Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_qli001.html

Az átlag és a medián bér közötti jelentős különbség arra utal, hogy a keresetek eloszlása nagyon egyenetlen. A minimálbér és a garantált bérminimum minden évben emelkedett, ez azonban nem járt együtt az egész bérhierarchia „feljebbcsúszásával”, összességében a munkavállalók több mint fele jóval az átlag alatt keres.¹⁰ Ilyen

körülmények között a KSH átlagkereseti adatainak publikálása és széles körben történő vitatása hozzájárult ahhoz, hogy az utóbbi években felerősödött az elégedetlenség és a bérharc: magukat jól szituált munkásnak tartó munkavállalók tömegei sérelmezik, hogy az átlagot sem keresik meg. Ilyenek a jelek szerint nagyon

8 Nem egészen világos, hogy a kormány a magánmunkáltatóknak vagy a költségvetési szervezeteknek akart-e kedvezni a törvénymódosítás erőltetésével és a tiltakozások elleni elfogadásával, az azonban bizonyos, hogy a jelenlegi munkaidő-szervezési kondíciók leginkább azoknak a vendégmunkásoknak felelnek meg, akik számára a Magyarországon eltöltött szabadidőnek nincs értéke, a túlórával megkereshető plusz bérnek annál inkább – még akkor is, ha minimálbéren vagy garantált bérminimumon foglalkoztatják őket. Ld. még Meszmann T. Tibor (szerk.) Munkafeltételek a dél-alföldi autópárhuzban. Vasas Szakszervezet 2019.

9 A vitához ld. Büttl Ferenc: Az átlagkereset mítosza és a valóság. https://kettosmerce.blog.hu/2017/07/04/az_atlagkereset_mitosza_es_a_valóság 2017. július 4., 2019. május 24-ei letöltés és Sztójcsév Iván: Hogy jön ki a 300 ezres átlagbér, ha ilyen sokan keresnek kevesebbet? https://hvg.hu/gazdasag/20170825_Hogy_jon_ki_a_300_ezres_atlagber_ha_ilyen_sokan_keresnek_kevesebbet 2017. augusztus. 25. 2019. május 24-ei letöltés.

10 Ld. ehhez: Tamásné Szabó Zsuzsanna: Tízből hét magyarnak csak álom az átlagbér. 2018. 10. 02. <https://24.hu/kozelet/2018/10/02/atlagber-fizetes-minimalber/> 2019. május 24-ei letöltés

sokan vannak. Egy PM elemzés szerint 2018-ban „a vállalatok körében az alkalmazottak 42,4%-át érintette 2018-ban a minimálbér vagy a garantált bérminimum emelése. Ez csaknem egyenletesen oszlott meg: 21,4%-ot, vagyis 443 ezer dolgozót érintett a minimálbér emelése és 21%-ot, vagyis 436 ezer munkavállalót a bérminimum növelése.” Ez összesen 879 ezer munkavállalót jelent a vállalkozások körében, az állami szektorban – szakértői becslések alapján – további 230-250 ezer ember dolgozik a legkisebb bérért, azaz „a teljes nemzetgazdaságban 1,1 millió fő kapja a törvényben meghatározott legkisebb bért.”¹¹

Részben a munkaügyi ellenőrzésekről szóló jelentések, részben kutatások mutatnak rá arra a problémára, hogy a tömeges minimálbéren történő foglalkoztatás a versenyszférában együtt jár az ún. zsebbe fizetéssel, vagyis a munkavállalók jelentős része nem annyit keres, amennyit a statisztika mutat. Témánk szempontjából ennek az a jelentősége, hogy a szürke-fekete foglalkoztatással szemben a szakszervezetek is tehetetlenek, ebben a zónában nem lehet szervezkedni sem. Könnyen belátható, hogy a feketén fizetett bér-rész legalizálása a munkavállalók számára rövid távon tiszta veszteség, hiszen adók és járulékok terhelik, így a szakszervezet csak úgy tehetne a munkavállalóknak „versenyképes ajánlatot”, ha ennek a fekete hányadnak közel a dupláját sikerülne kiharcolnia. Erre azonban már csak azért sincs esélye, mert ez a megállapodás a munkáltatónak a feketén kifizetett bér közel háromszorosába kerülne. Ilyen körülmények között egyes ágazatokban a munkavállalók hallani sem akarnak a szakszervezetről, amelynek színre lépése megbontaná a ma már szokásjogon alapuló egyéni alkurendszeret.

Ami összességében a magyar gazdaság helyzetét, kilátásait illeti, az elemzők egybehangzó véleménye szerint a magas gazdasági növekedés és a látszólagos egyensúly ellenére az ország

leszakadóban van, mind a jövedelmi színvonalat, mind a versenyképességet tekintve, a válság óta eltelt időben az EU kelet-európai tagországai is sokkal jobban kihasználták a konjunktúra lehetőségeit és az EU-tól kapott támogatásokat, mint a magyar gazdaság¹². Különösen nagy a gazdaság kitettsége a német autópárnak, amely jelentősen hozzájárul a GDP-hez, de Magyarországon hagyományos modelleket gyárt, amelyeket hosszabb távon lecserél majd és dönteni fog arról, hogy az új kapacitásokat hová telepítse. A következő gazdasági válság kezelését, amelynek előjelei már érezhetőek a munkaerőpiacon¹³, a mára kialakult politikai helyzet is jelentősen nehezíteni fogja: az a politikai elszigeteltség, amelybe a kormány belenyomta az országot azt is jelenti, hogy külső segítségre nem számíthatunk.

2. Az akciók főbb jellemzői

2.1. Az akciók számának alakulása

A sztrájk törvény 2010. év végi módosításának, mint ismeretes, az volt a lényege, hogy a még elégséges szolgáltatás biztosítása, illetve megállapítása nélkül a sztrájk jogellenes. A megállapításra három megoldás áll rendelkezésre, a törvényi szabályozás, a megállapodás és ezek hiányában a bírósági megállapítás. A törvénymódosítás interpretációi szinte kivétel nélkül arról szóltak, hogy ettől fogva lehetetlen a sztrájk, holott a még elégséges szolgáltatás nyújtására nem kötelezett szektorokra nézve mindössze annyi változás történt, hogy a jogellenes sztrájkok közé bekerült az az eset is, ha a szervezők nem tesznek eleget a munkáltatóval való együttműködési kötelezettségüknek. Hogy ez utóbbi mit jelent, annak a tartalmi kifejtésére nem került sor, illetve nem zavarta a jogalkotót, hogy adott pillanatban nem volt olyan törvényi szabály, amely a még elégséges szolgáltatást szabályozta volna. A kor-

¹¹ Hornyák József: Sosem látott számok: kiderült, mennyien dolgoznak minimálbérért Magyarországon. 2019. január 7. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/sosem-latott-szamok-kiderult-mennyien-dolgoznak-minimalberert-magyarorszagon.309419.html> 2019. május 24-ei letöltés.

¹² Ld. pl.: Eurostat: A második legszegényebb nép a magyar az EU-ban. 2018. december. ¹⁴ https://hvg.hu/gazdasag/20181214_Eurostat_a_masodik_legszegenyebb_nep_a_magyar_az_EUban/nyomtatás 2019. május 30-ai letöltés

¹³ Ld.: Nagy a baj? Már nem munkaerőhiány van, hanem elbocsátások. <https://szakszervezetek.hu/hirek/18559-nagy-a-baj-mar-nem-munkaerohiany-van-hanem-elbocsatasok> 2019.05.30-ai letöltés

mány fiókjaiban valószínű készen volt már az a két törvénymódosítás tervezet, amelyet hamarosan elfogadott a parlament, így a személyszállításban és a postai szolgáltatásokban ma már létezik ilyen szabályozás.

Végül is a potenciális sztrájkszervezők, úgy tűnik, néhány évig abban a pszichózisban éltek, hogy nem lehet sztrájkot szervezni, ezzel szemben tün-

etéseket és más akciókat a korábbiakhoz hasonlóan igen. Ennek következtében az 2019-es évet kivéve a sztrájkok száma az évtizedben végig a korábbi évek átlaga alatt maradt, míg a tüntetések száma elérte, illetve meghaladta a korábbi átlagot¹⁴. A teljes akciószám utolsó 9 egész évi átlaga kicsivel magasabb, mint a rendszerváltás óta előzőleg eltelt időszak évi átlaga.

3. sz. táblázat: Az akciók száma és jellege 2010–2019.

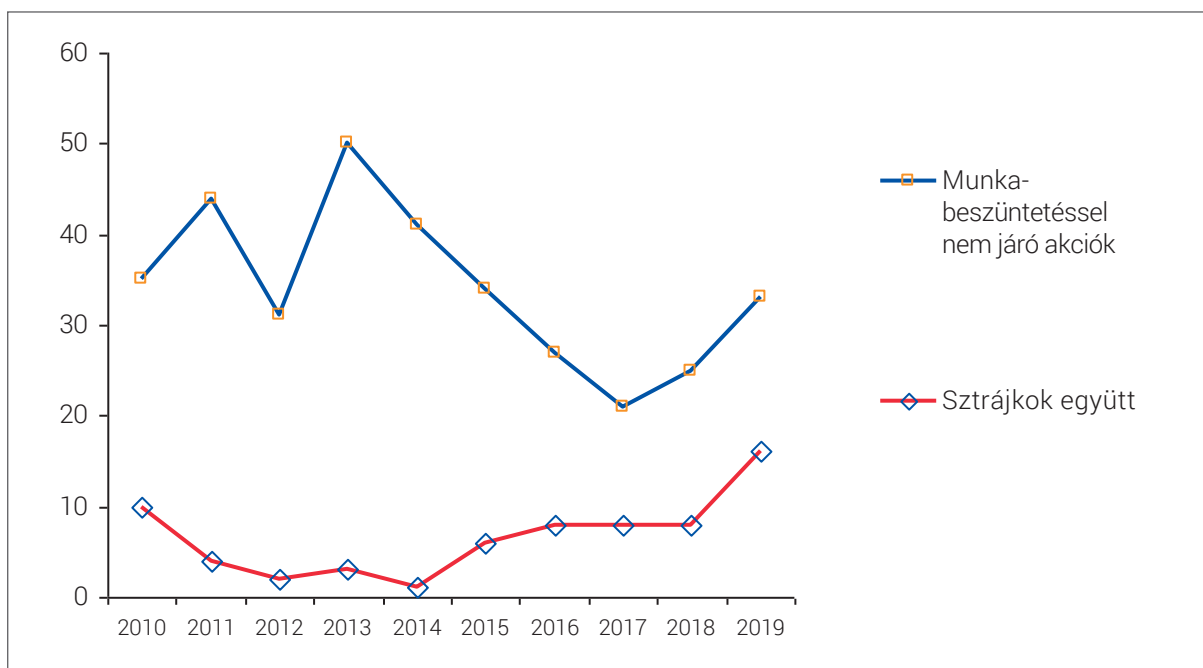
Év / Jelleg	Figy. sztrájk	Sztrájk	Szolidaritási sztrájk	Sztrájkok együtt	Utcai tüntetés	Aláírásgyűjtés, petíció	Egyéb	Össz.
2010	2	7	1	10	15	4	6	35
2011	2	2	0	4	25	3	12	44
2012	1	1	0	2	18	3	8	31
2013	0	3	0	3	26	4	17	50
2014	1	0	0	1	24	2	14	41
2015	1	5	0	6	20	0	8	34
2016	3	5	0	8	15	1	3	27
2017	3	5	0	8	11	2	0	21
2018	3	5	0	8	13	3	1	25
2019	7	8	1	16	12	2	3	33
Össz.	23	41	2	66	179	24	72	341
Átlag 2010-2018.	2	4	0	6	19	2	8	34
Átlag 1989-2009	7	5	0	12	11	4	15	32

Azt az állapotot, amely a sztrájktörvény elfogadása után közvetlenül jellemezte a munkaügyi akciókat, nevezetesen, hogy az akciók közel fele

sztrájk, csak 2019-ben látjuk újra (ami még változhat, hiszen a 2019-es év nagyobb része még előttünk áll).

14 A 2010 előtti adatok forrása a Sztrájk 2.0 c. könyv, illetve az annak alapjául szolgáló adatbázis.

1. sz. ábra: A sztrájkok és a munkabeszüntetéssel nem járó akciók számának alakulása



Ha összevonnuk a sztrájkok és a többi akció kategóriáit, azt látjuk, hogy a vizsgált évtizedben a sztrájkok száma 2014-ig csökken, majd enyhén emelkedik, míg a többi akció száma 2013-tól tendenciózusan csökken és 2017-től emelkedik ismét. Láthatóan a kétféle akció között létezik helyettesítés ebben az időszakban – aki nem tud sztrájkot szervezni, az más akciót szervez. Ez a tendencia 2017-ben törik meg, ettől kezdve a két görbe közel párhuzamos emelkedést mutat, a szereplők egy része kiheverte a sztrájk törvény módosítása okozta sokkot, a másik része – főként a még elégséges szolgáltatás biztosítására kötelezettek amúgy bizonytalan köre – más eszközökhöz nyúl.

A 3. sz. táblázatban dőlt sorokkal jelöltem a választási éveket. A korábbi adatok elemzéséből az tűnt ki, hogy a választások erőteljesen befolyásolják a munkaügyi akciók számát, a választások előtt a szám csökken, az új kormány megalakulása utáni „türelmi idő” letelte után pedig meredeken emelkedik. Ennek kontrollálására tekintsük át

a fenti adatokat választási ciklusok szerinti bontásban.

Mint a 4. sz. táblázatban látható, 2010-ben a választások előtt időrányosan nézve (az évi átlag 34 akció negyede kerekítve 9, a választások előtti akciósám pedig 19) nagyon is sok akció történt, miközben a választások utáni háromnegyed évben az átlagos 27 akció helyett csak 16 akciót szerveztek. Vagyis ebben az időszakban az általános belpolitikai válság hatása látszik, amelyet mintha megoldott volna az új kormány megalakulása. Mint tudjuk, ez nem történt meg, csak a válság gyökerei ma másfélék. Ezek a számok mindenesetre alátámasztják azt a közvélekedést, hogy a Fidesz erősen támogatta a választások előtti sztrájkokat és más akciókat, fokozva ezzel a megelőző kormány nehézségeit. Ez az időszak arra is jó volt, hogy meglássa egy relatíve liberális sztrájk törvény hatalomra gyakorolt negatív hatásait és előkészítse annak módosítását, amely az év végén be is következett.

4. sz. táblázat: Az akciók számának alakulása kormányzati ciklusok szerint

Kormányzati ciklus	Év	Figyelmeztető sztrájk	Sztrájk	Szolida-ritási sztrájk	Sztrájkok együtt	Utcai tüntetés	Aláírás-gyűjtés, petíció	Egyéb	Össz.
1.	2010	0	7	1	8	9	1	1	19
2.	2010	2	0	0	2	6	3	5	16
	2011	2	2	0	4	25	3	12	44
	2012	1	1	0	2	18	3	8	31
	2013	0	3	0	3	26	4	17	50
	2014	0	0	0	0	7	0	3	10
3.	2014	1	0	0	1	17	2	11	31
	2015	1	5	0	6	20	0	8	34
	2016	3	5	0	8	15	1	3	27
	2017	3	5	0	8	11	2	0	21
	2018	3	4	0	7	3	0	0	10
4.	2018	0	1	0	1	10	3	1	15
	2019	7	8	1	16	12	2	3	33
Összesen		23	41	2	66	179	24	72	341

A 2010–2014-es ciklusban szinte nem voltak sztrájkok (ld. a fenti pszichózisról írottakat), bár a tüntetések és egyéb akciók száma igen magas, két évben is jóval meghaladja az átlagot. Ebben az időszakban elsősorban a rendvédelmi ágazatban szerveztek tüntetéseket, miután ez volt az első olyan alkalmazotti csoport, amelyet komoly szociális jogoktól fosztottak meg a törvénymódosítások, illetve a nyugdíjrendszer átalakítása, a kerkedvezményes nyugdíj megszüntetése pedig más ágazatok munkavállalóit is akciók szervezésére sarkallta. Míg azonban a rendvédelmié azért nem szerveztek sztrájkot, mert nincs ehhez joguk, a civil munkavállalók esetében a hátrányos intézkedések nem juttatták el ezeket a csoportokat a sztrájkig, az ebben a ciklusban lezajlott sztrájkok egy munkáltatóra korlátozódtak és a helyi bérharc eszközei voltak.

2014-ben a választások előtt alig volt akció, a választások után azonban ismét az átlag feletti a számuk – ezúttal az akciót szervezők nem biztosítottak az új kormánynak türelmi időt – főleg,

hogy a kormány valójában nem volt új. A 2015–2018-as időszakot átlagos és átlag alatti számok jellemzik, amellett, hogy a sztrájkok száma némileg nő a tüntetések és más megmozdulások száma pedig csökken. 2017-18-ra mintha végképp elfáradtak volna az akciókat szervezők. A 2018. év első negyede és a választások utáni háromnegyede lényegében nem különbözik egymástól (a sztrájkok évada a tél vége és a tavasz egyébként is), azaz ez az időszak összességében nem igazolja a választási évekről korábban mondottakat. Ennek oka nyilván az, hogy a Fidesz-KDNP választási győzelme az utóbbi két alkalommal azt jelentette, hogy a lényegileg ugyanattól a politikai erőttől követelik az akciót szervezők a problémáik megoldását, a választás csak egy epizód a hatalomgyakorlás folyamatos történetében. 2019-ben fordulat következik be abban a tekintetben, hogy a sztrájkok száma radikálisan megnő, a tüntetések száma – eddig – valamivel lassabban, de szintén nő, vagyis ezúttal generálisan nem lehet kijelenteni, hogy a szervezők a sztrájkokat tüntetésekkel „helyettesítik”.

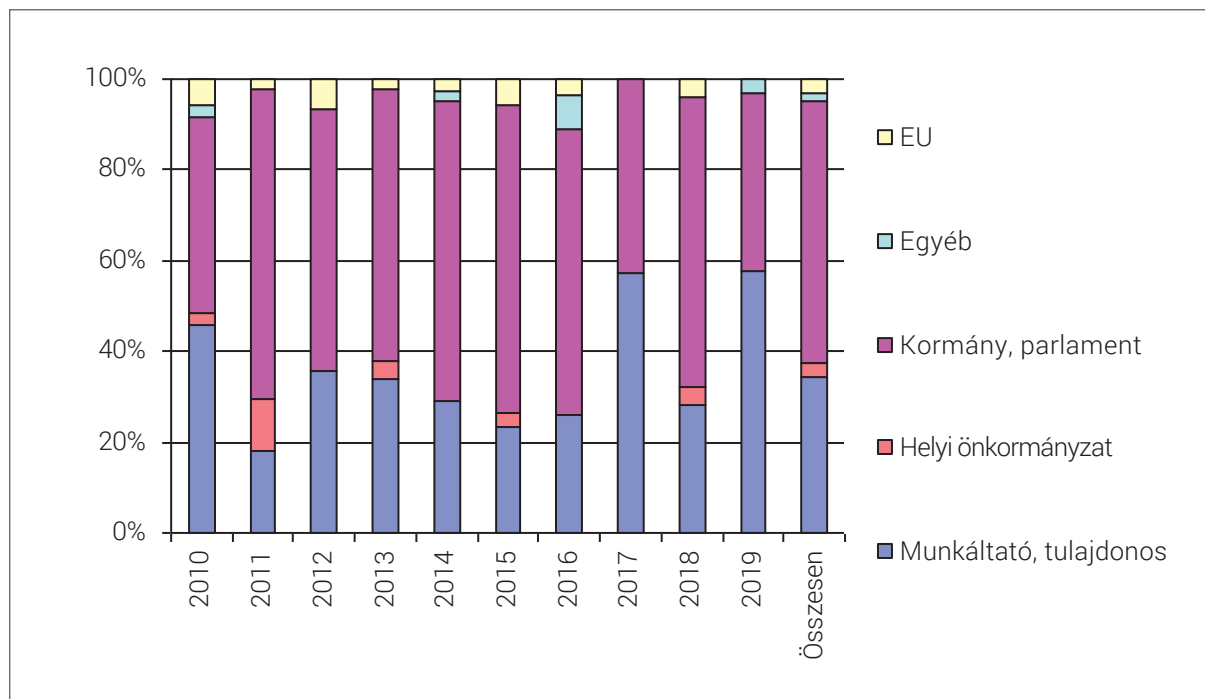
2.2. A címzettek

A fenti adatok értékelését határozottan árnyalja, ha megvizsgáljuk, kik voltak az akciók címzettjei. Mint 2. sz. ábrán látható az akciók leggyakoribb címzettje a kormány és a parlament (a parlamentnek az akciók csak egy csekély része szól közvetlenül, miután oda a kormányon keresztül vezet az út). A második leggyakoribb címzett a munkáltató, illetve szintén csekély részben a tulajdonos. A helyi önkormányzatok hatáskörük elvesztésével párhuzamosan elvesztették a jelentőségüket a munkaügyi akciókban is. Az adatbázisban szerepelnek azok az akciók, amelyeket az

EU szakszervezetei közösen szerveztek, és részt vettek benne a magyar konföderációk, ezek követeléseiben részben az EU döntéshozóit, kisebb részben minden tagország döntéshozóit célozták. Az egyéb címzettek (összesen 5) között előfordul egy másik ország kormánya, illetve nagykövetsége, esetleg másik szakszervezet és szolidaritási megmozdulások is.

Ha a címzettek arányainak időbeli alakulását vizsgáljuk, látható, hogy 2012-2016-ban folyamatosan növekszik a kormány és a parlament részesedése, 2016-ban eléri a 63%-ot, 2017-ben valamelyest csökken, majd 2018-ban 64%-ra nő.

2. sz. ábra: Az akciók címzettjei a vizsgált időszakban



Ez a jelenség két dologra utal. Egyfelől arra, hogy a kormány a munkafeltételek alakításában közvetlenül részt vesz. Ez a nagyrészt öröklött, de a jelenlegi kurzusba nagyon is beleillő probléma folyamatosan ronsolja a magyar munkaerőpiacot, eszközei elsősorban közsféra jogállási törvényei és a szaktörvények, amelyekkel közvetlenül szabályozza a munkafeltételek ígért körét, szinte semmit nem hagyva a munkáltatók autonóm intézkedéseire, illetve kollektív szerződésekre (Pl. a közsférában egyedül köz-

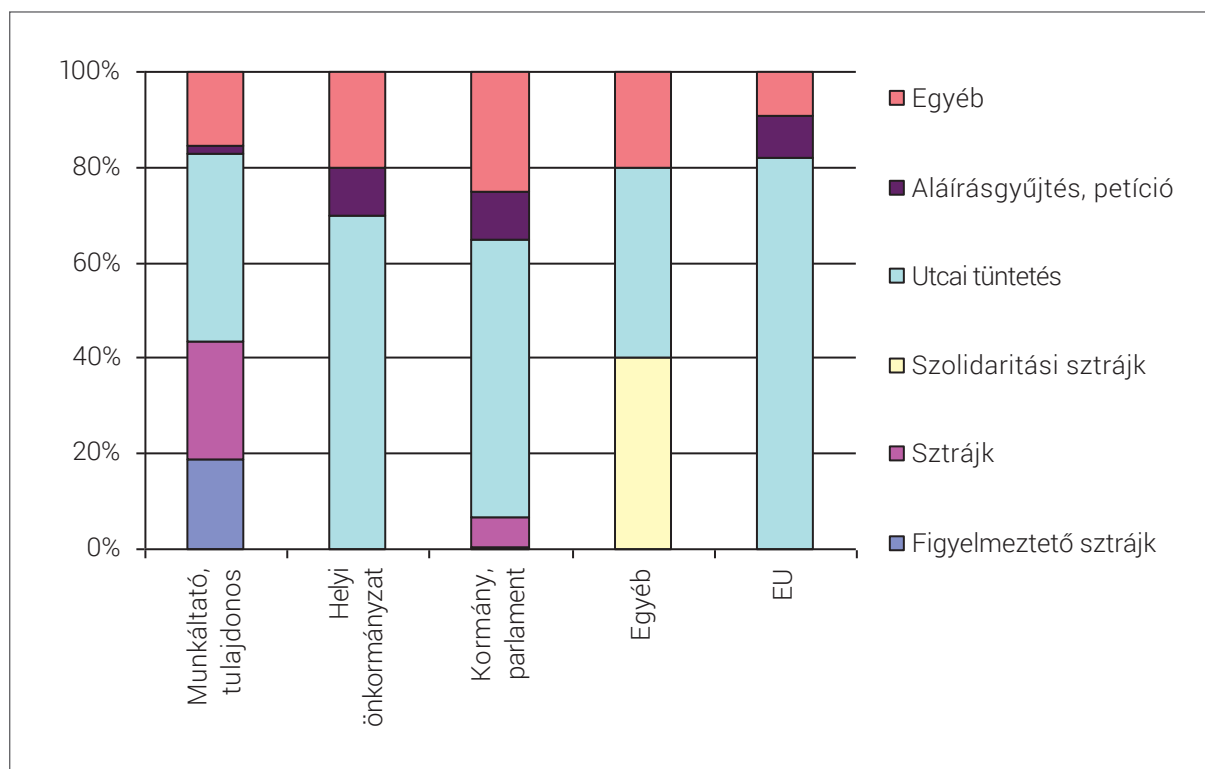
alkalmazotti körben lehet kollektív szerződést kötni a munkáltatóval, de a bértáblában található illetménytől csak akkor lehet eltérni, ha az egyes közalkalmazott minősítése erre alapot ad. Így bérmegállapodást létrehozni lehetetlen. De az is jogszabályban található, hogy a pedagógus hány órát köteles az iskolában eltölteni stb.) A versenyszférában a közvetlen beavatkozás eszköze a minimálbér és a garantált bérminimum, illetve a különböző adó- és járulékszabályok, a jövedelmekre és a társadalombiztosítási jogok-

ra vonatkozó szabályok mellett olyanok is, mint az egyes cafeteria-elemek adóztatása, amely speciális szabályozásnak semmiféle közgazdasági indoka nincs. De ide sorolhatjuk az Mt. egyes rendelkezéseit, például azt, amely a köztulajdonban álló vállalatok számára megtiltja, hogy a munkaközi szünetet a munkaidő részeként kezeljék.

A másik jelenség, amely megalapozza a kormány címzettségét, a munkaügyi kapcsolatok fejletlensége, nevezetesen az a probléma, hogy a munkáltatók és a munkavállalók a közvetlen tárgyalás helyett a kormány segítségével akarják megoldani a problémáikat. (A munkáltatók jelentős része ma is a kormánynál lobbizik a munkaerőpiaci feszültségek enyhítése, illetve a jogszabályok lazítása érdekében, mint történt az a 2012-es Mt.

írása idején, ahelyett, hogy tisztességes munkáltatóként viselkednének és megnyernék maguknak a munkavállalókat – ha ez kissé sommás kijelentés is.) Ennek az attitűdnek a kialakulásában, illetve fennmaradásában a szocialista kormányok jelentős szerepet játszottak. 2010 óta azonban a kormány nem alkalmas arra, hogy a szakszervezetek követeléseit befogadja, az érintettek azonban láthatóan nehezen tanulták meg, hogy nem várhatják a kormánytól, hogy megoldja a problémáikat. E tekintetben öröndetes fordulat a 2019-es év, amikor leginkább úgy tűnik, hogy a munkavállalók harcaikban adekvát címzetteket választottak: a bérharcokkal a munkáltatókat, a jogszabályok okozta zavarok miatt szervezett akciókkal a kormányt célozták. Erre utal az akció típusának megválasztásában látható differenciáltság is.

3. sz. ábra: Az akció típusa és a címzett



Az itt vizsgált 341 akció közül a munkáltatóknak címzett akcióknál 42% a sztrájk és a figyelmeztető sztrájk együtt, ami már-már megközelíti a 90-es évek elején látott, a jelenleginél sokkal „egészségesebb” helyzetet, amikor az akciók cc.

fele sztrájk volt és azokat 80%-ban a munkáltatóknak címezték. A munkáltatóknak címzett akciók több mint harmada tüntetés, amelyekben a főbb követelések a szakszervezeti jogsérelmek orvoslása, a fizikai munkafeltételek és a munka-

védelem kérdéseiben fogalmazódtak meg. Mint látható, a munkáltatókon kívül a vizsgált időszakban a kormányt is támadták sztrájkjal, ezek az esetek részben a köz- és felsőoktatásban, valamint az MKKSZ által a közigazgatásban szervezett sztrájkok, vagyis itt a kormány, mint a munkafeltételek közvetlen szabályozója, illetve mint munkáltató került címzetti szerepbe. A kormánynak címzett akciók zöme tüntetés és más puhább akciófajta, amelyek között magas az ún. nyílt levelek száma. A helyi önkormányzatnak, egyéb

címzettnek, illetve az európai döntéshozóknak címzett akciók között nincs sztrájk, de magas a tüntetések és az egyéb akciók aránya.

2.3. A kezdeményezők

A dolgozat elején említettem, hogy öröndetesen nő a civil megmozdulások száma. Az akciót kezdeményezők személye a következőképpen alakult:

5. sz. táblázat: Az akciót kezdeményezők személye

Év / szervező	Munkavállalói csoport, civil szervezet	Egy szakszervezet	Több szakszervezet	Egyéb	Összesen
2010	2	24	8	1	35
2011	7	26	10	1	44
2012	3	20	7	1	31
2013	12	29	6	3	50
2014	9	29	2	1	41
2015	7	18	4	5	34
2016	5	15	4	3	27
2017	5	12	4	0	21
2018	9	15	1	0	25
2019	9	21	2	1	33
Össz.	68	209	48	16	341

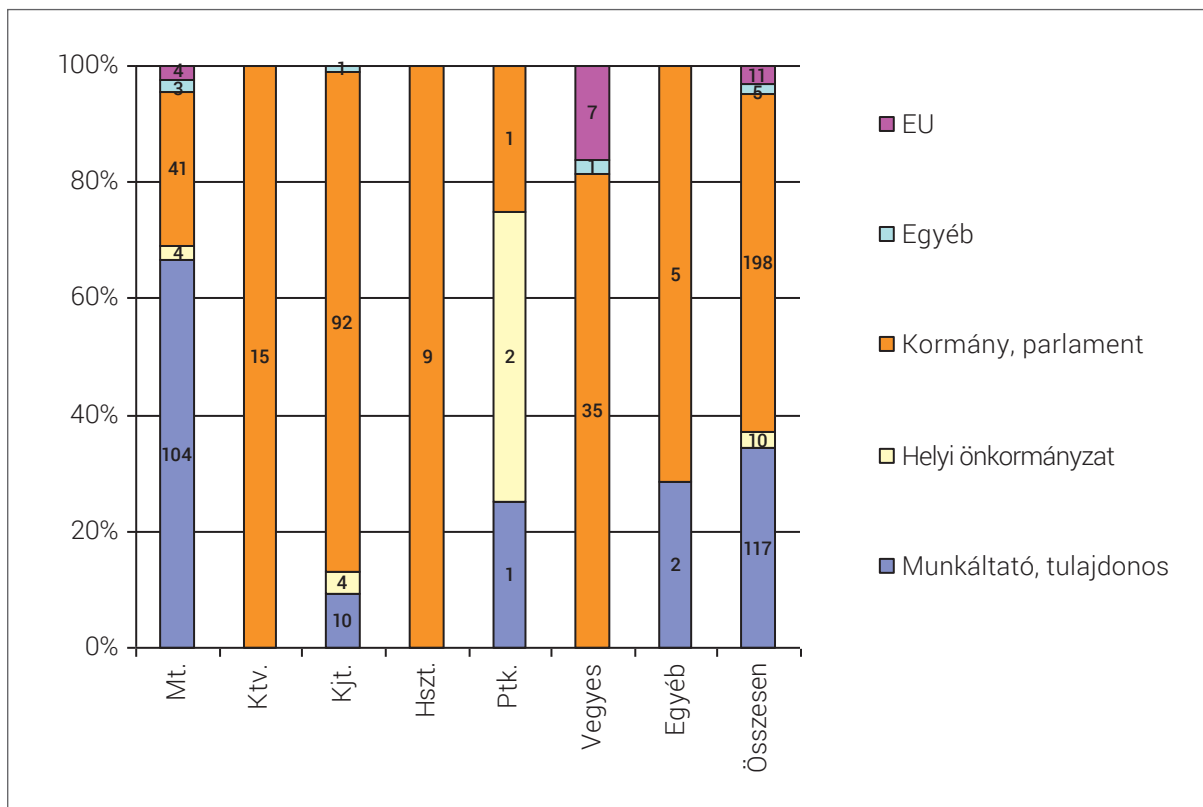
A civilek/szervezetlen munkavállalók aktivitása ellenére a korábbi időszakokhoz képest nőtt a szakszervezeti szervezésű akciók aránya, különösen öröndetes, hogy 48 akcióban különböző szakszervezetek összefogása valósult meg. Ezek között szép számmal vannak olyanok, amelyekben különböző konföderációkhoz tartozó szervezetek, illetve maguk a konföderációk fogtak össze. Sajnálatos módon azonban ebben az időszakban csak egy olyan akció volt, amelyben valamennyi konföderáció részt vett. A Munkástanácsok és a Liga különállása sok kérdésben nyilvánvaló, különösen a Munkástanácsok Országos Szövetsége deklarálja gyakran, hogy nem ért egyet a többiekkel egy-egy probléma értékelésében. A Liga

Szakszervezetek súlya és a mozgalom egészére gyakorolt hatása egyébként jelentősen meggyengült ebben az évtizedben, ez részben a korábbi elnök személye körül kialakult zavaros helyzetnek, részben annak köszönhető, hogy a Liga tagszervezeteinek egy része kilépett a szövetségből, amikor konstátálta, hogy a Fidesszel való intenzív kapcsolat nem tartható fenn és nem is lesz „kifizetődő”. Miután a Fidesz hatalomra kerülésével a Liga az akciót szinte beszüntette, belső elvi ellentétek is hozzájárultak a tagszervezetek elvesztéséhez. Ilyen körülmények között a szakszervezeti konföderációk között vezető szerepbe került a MaSZSZ, amely az MSZOSZ és az ASZSZ egyesülésével jött lére, illetve változatlanul

egyedül küzd a közszférában a SZEF, amely az utolsó pillanatban kihátrált az egyesülésből és az ÉSZT-tel való együttműködésének sincsenek látható jelei.

Az akciók kezdeményezői, illetve ezek jogviszonya és az ágazati hovatartozásuk értelemszerűen szoros összefüggést mutat egymással, de a címzettek személyével is.

4. sz. ábra: A kezdeményezők jogviszonya és a címzett



Nilvánvaló, hogy a legtöbb, az Mt. hatálya alatt szervezett akció a munkáltatókra irányul, ugyanakkor az összes akció 12%-át teszik ki az Mt. hatálya alatt szervezett, de a kormánynak címzett akciók. Ennél természetesen rosszabb a helyzet a Kjt. hatálya alatt szervezett akciók esetében. 107 akcióból 92 irányult a kormányra, ami az összes akció 27%-a, a közalkalmazotti körben szervezett akciók 86%-a. Ebből egyenesen következik, hogy a közalkalmazottak munkáltatóinak jószerével nincs ráhatásuk azokra a problémákra, amelyek miatt a közalkalmazottak akciókat szerveztek, a munkafeltételek alakítása közvetlenül a kormány, illetve a parlament kezében van. Ennek humánpolitikai következményeit itt nem fejthetjük ki, de világos, hogy ha az intézményekben semmiféle humán erőforrás-gazdálkodásról nem lehet szó, az az intézmények működésére nyilvánvalóan

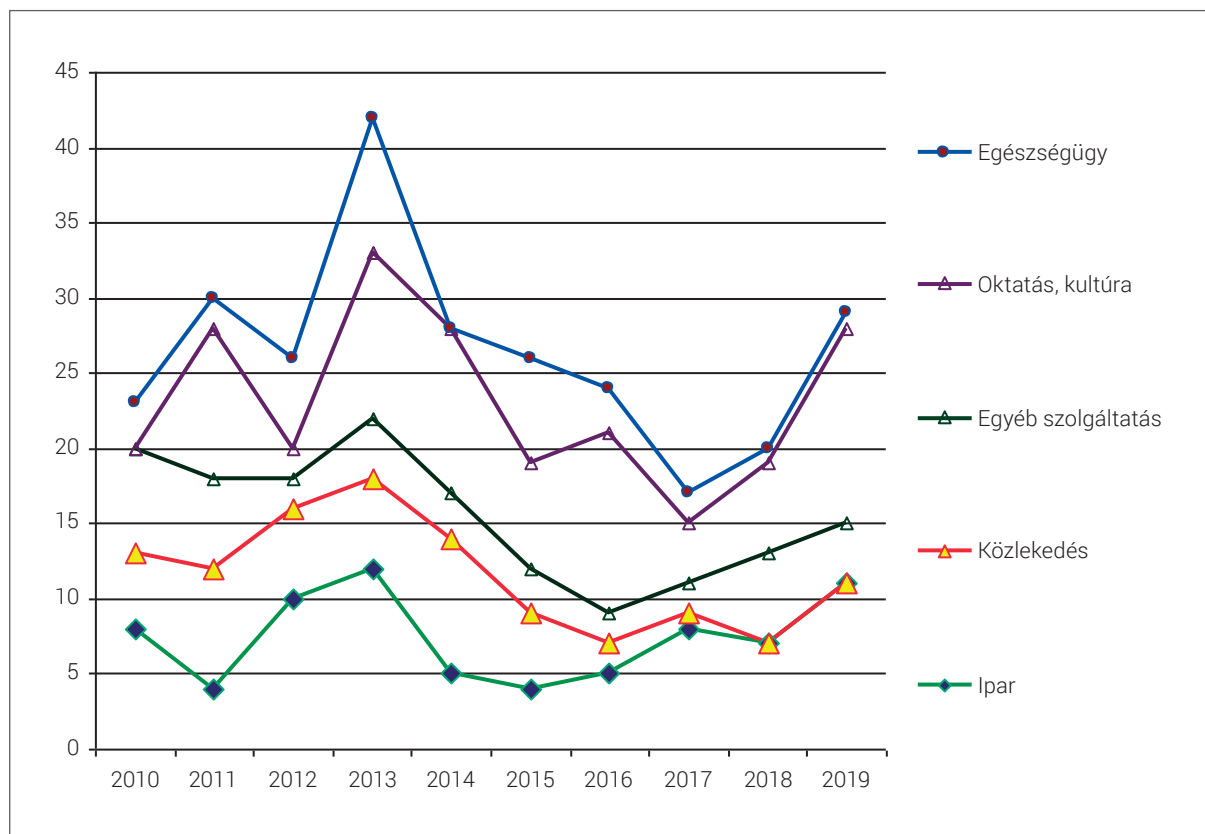
rossz hatással van. Ha a közalkalmazottak dolga az, hogy elszemvedjék a távoli hatalom intézkedéseinek következményeit, nehéz tőlük elvárni, hogy magas színvonalú teljesítményt nyújtsanak. A Ktv. (ideértve a kormánytisztviselők és az állami tisztviselők jogviszonyát szabályozó törvényeket is) és a Hszt. hatálya alatt szervezett akciók szintén a kormány ellen irányultak, amely esetekben annak közvetlen munkáltatói minősége inkább elfogadható, mint a közalkalmazottakat foglalkoztató költségvetési szervek esetében. A vegyes jogviszonnyal jellemezhető közös akciókban is dominál a kormány címzetti szerepe. Mindennek következtében az összes akciónak csak 33%-a irányult munkáltatókra, 58%-a pedig a kormányra.

Az 5. sz. ábrán látható, hogy a közszférában a két kríziságazat, az egészségügy és az oktatás

viszi a prímét az akciók számában, ahol nagyjából háromszor annyi akciót szerveztek, mint az iparban. A korábbi időszakoktól eltérően sokkal kevesebb akciót látunk a közlekedésben, és a nagyobb ágazatok közül a legkevesebbet az iparban. Ezek az arányok két tényre vezethetők vissza. Egyrészt a problémák valóban az oktatásban és az egészségügyben a legnagyobbak

és a leginkább összetettek, hosszú ideig húzódo megoldatlanságuk miatt a feszültségek nagyon felgyűltek itt. Másfelől, a sztrájk törvény módosításával a még elégséges szolgáltatáshoz kapcsolódó szabályok megváltoztatásával a személyszállítást – vasút, közút – és a villamosenergia-ipart kivették a potenciális sztrájk szervezők közül.

5. sz. ábra: Az akciók számának alakulása a leginkább érintett ágazatokban



Az arányok ilyen alakulásába belejátszó politikai motívum, hogy a 2010-et megelőző időszak sztrájkjainak jelentős részét a Liga Szakszervezetek szervezték, amelyek relatíve magas szervezethez tartoztak a még elégséges szolgáltatásra kötelezett területeken (főként a vasúti közlekedésben, a villamosenergia-iparban és átmenetileg az egészségügyben is), amelyek egyszerre veszítették el 2010 után a sztrájk szerve-

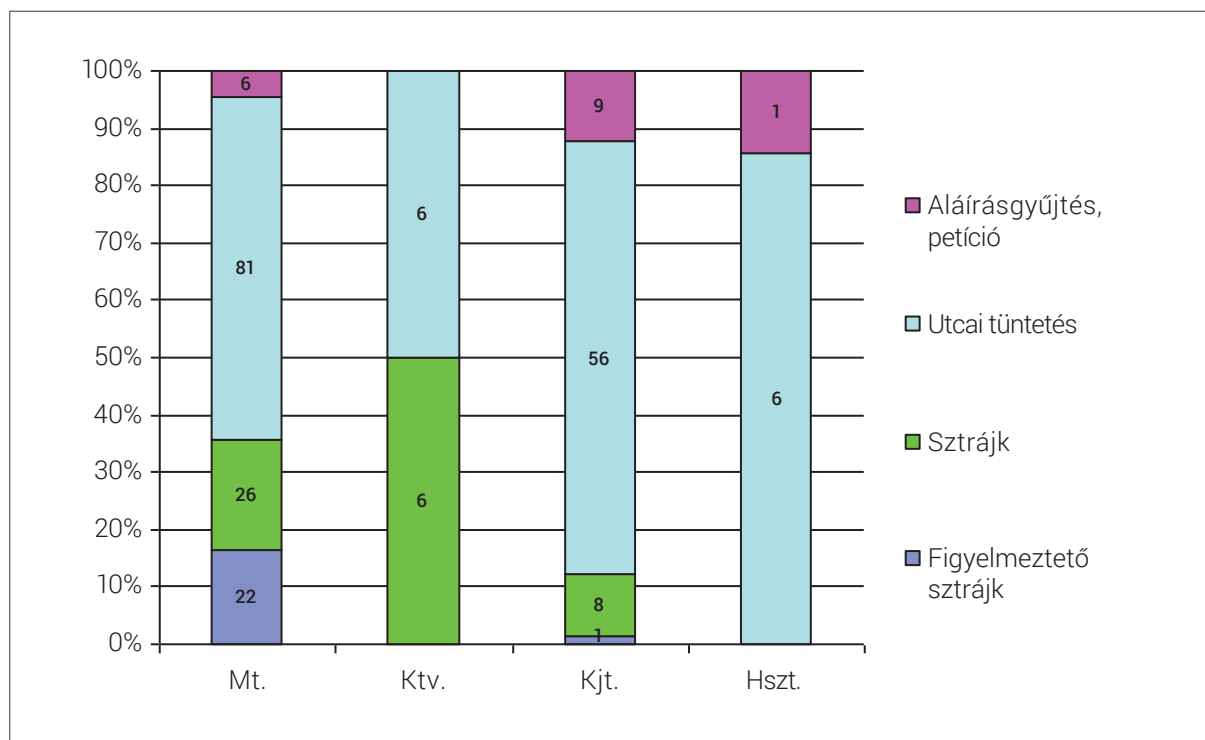
zés lehetőségét és a politikai támogatottságukat.

Itt kell kitérnünk arra a jelenségre, hogy az akció típusának megválasztása és a jogviszony szoros összefüggésben vannak egymással. Ennek oka részben a törvényi szabályozás – egyrészt a katonai és rendvédelmi szolgálati jogviszonyban a sztrájk tilos, a köztisztviselők számára

pedig az 1994-es Megállapodás¹⁵ szavazást ír elő a sztrájk kezdeményezése előtt, másrészt a közszféra jelentős részében feltételezhetően¹⁶ van még elégséges szolgáltatási kötelezettség is, ami lerontja a sztrájk szervezésének esélyeit. Hozzátehetjük, hogy a közszféra szakszervezetei egyébként hagyományosan nem voltak

kifejezetten harcos szakszervezetek, sokszor éppen az általuk nyújtott szolgáltatások igénybevevői miatt nem szerveztek korábban sztrájkokat. Hogy ezek száma ebben az évtizedben egyes területeken kimondottan nőtt, annak a jele, hogy az elégedetlenség jóval erőteljesebb a korábbiaknál.

6. sz. ábra: A fontosabb akciótípusok a kiemelt jogviszonyokban



Mint látható, az Mt. hatálya alatt is közel kétszer annyi tüntetést és más akciót szerveztek, mint sztrájkot, a sztrájkok száma az időszak elején és 2019-ben relatíve magasabb. A Kjt. hatálya alatt az arányok ettől is jelentősen eltérnek: 9 sztrájk és 65 tüntetés, aláírásgyűjtés és petíció történt, ami hétszeres eltérés. A Hszt. hatálya alatt értelem szerűen nem volt sztrájk, és összesen is csak 7 akció történt, amelyek között nincs katonai szolgálati jogviszonyban szervezett akció. Ebben az időszakban a kivétel a köztisztviselők (kormány- és állami tisztviselők) köre, amelyek

esetében az akciók fele sztrájk. Az összes akcióból 11-et az MKKSZ szervezett, és ebből 5 volt sztrájk. Azaz ebben a körben, ahol a megelőző 20 évben összesen 3 sztrájkot szerveztek, a sztrájkok aránya erőteljesen nőtt.

Ez utóbbiból nem lehet messzemenő következtetéseket levonni, ugyanis az akciók fő követelése az elmúlt időszakban az egész közszolgáltatásban az illetményalapok 2008-as szinten történő befagyasztása elleni tiltakozás volt. Ezt, mint az akciók fő okát a kormány elsősorban az életpálya-

¹⁵ A Megállapodás részletes kritikája megtalálható a Sztrájk 2.0. c. könyvben.

¹⁶ A „feltehetően” itt azt jelenti, hogy nem szabályozza a jog, hol kell még elégséges szolgáltatást biztosítani, így azt a szokásjog alakította ki, ennek ellenére adódnak kétséges esetek, amikor a bíróság dönt abban, hogy van-e ilyen kötelezettség, amely ilyenformán jogalkalmazó helyett jogalkotói szerepbe kerül, durván megsértve a hatalmi ágak megosztásának elvét. Hasonló a helyzet abban az esetben is, amikor a bíróság állapítja meg a még elégséges szolgáltatásokat.

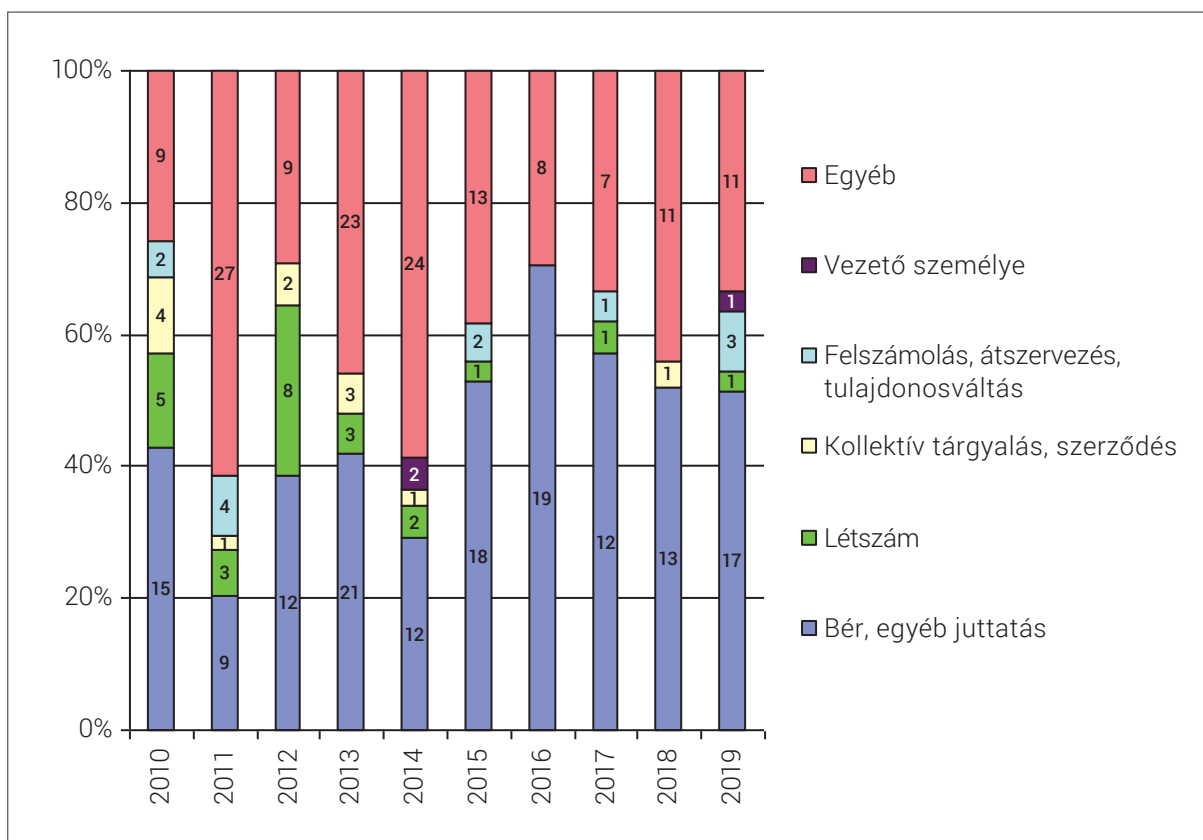
modellek bevezetésével, illetve legutóbb a közigazgatásról szóló törvény hatályba léptetésével igyekezett semlegesíteni. Már említettem, hogy több körben kiszervezett közalkalmazotti csoportokat a Kjt. bértáblájának a hatálya alól, most ugyanez történt a korábbi kormány- és állami tisztviselőkkel: az új törvény hatályba léptetésével ugyanis jelentős és tömeges illetményemelést hajtott végre azzal együtt, hogy a törvény új besorolási és illetmény-előmeneteli rendszert is tartalmaz, azaz a köztisztviselői illetményalap rájuk már nem vonatkozik. Ilyen formán a Kjt. bértábla hatálya alatt maradt a szociális ágazat, a kultúra és a többi ágazatban a nem ágazati szakmai foglalkozásúak rétege (mint a közoktatásban a nem pedagógus, az egészségügyben a nem orvos és ápoló foglalkozású állomány). A régi bértábla

hatálya alatt a köztisztviselői körből csak a tényleges önkormányzati köztisztviselők és a független hivatalok (mint pl. az országgyűlési biztos hivatala) állománya maradt, ez összesen „csak” néhány tízezer ember. Vagyis, amíg a bértől függetlenül a kemény munkafeltételek ellen nem láznak az emberek, addig mégoly ügyesen szervezkedő szakszervezetek sem tudják őket harcba hívni.

2.4. A követelések

Itt az ideje, hogy megvizsgáljuk az akciókat a követelések oldaláról. (Az alábbiakban az első, legfontosabb követelésre koncentrálunk, ugyanakkor világos, hogy egy-egy akcióban rendszerint több követelés is megfogalmazódik.)

7. sz. ábra: A követelések alakulása



Mint látható, az akciók igen jelentős – tendenciájában növekvő része irányul bérkövetésekre, amelybe itt beleértjük a bért magát és a különböző juttatásokat is. A vizsgált időszak-

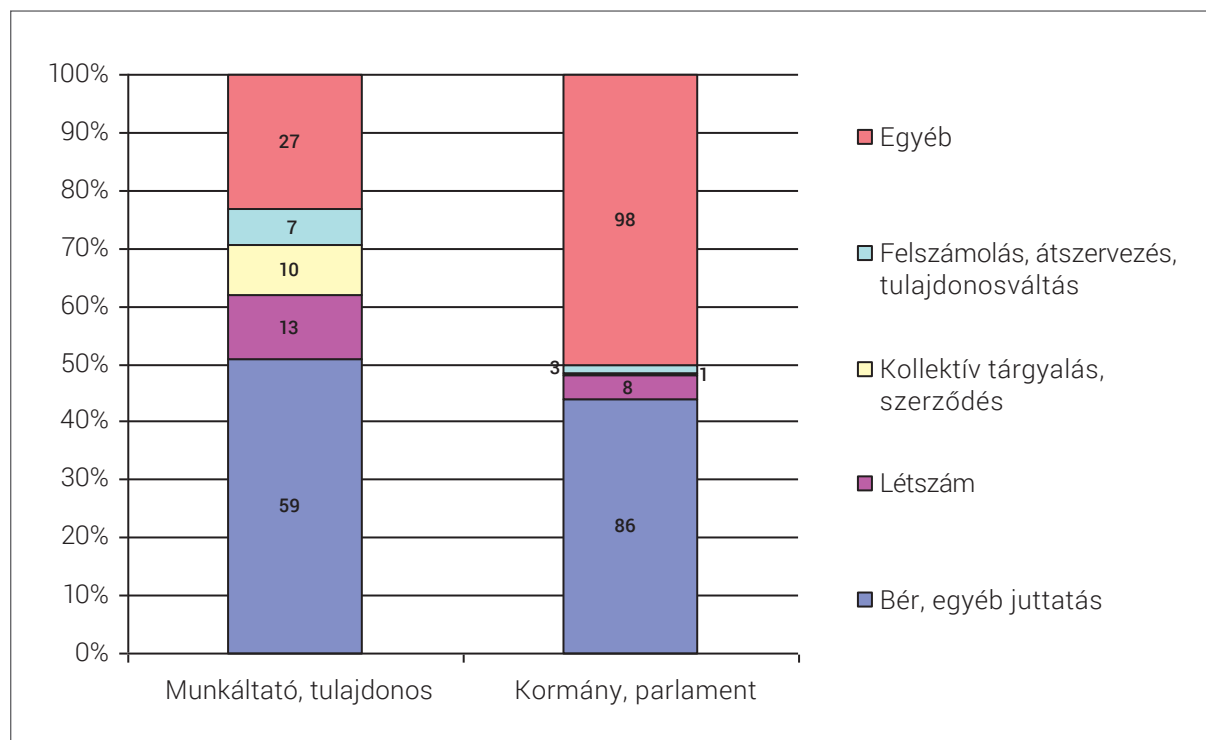
ban, összhangban a munkaerőpiaci tendenciákról mondottakkal egyre kevesebb a létszámleépítéssel kapcsolatos eset, a felszámolás, átszervezés, tulajdonosváltás miatt létrejött akcióknak pedig

a terepe változott – míg régebben a privatizáció és a versenyszféra válsága, most több esetben az államosítás, illetve az állami szektorban végrehajtott átszervezések miatt szerveznek akciókat. Ehhez kapcsolódik a vezetők személyének megváltozása miatt szervezett, egyébként alacsony akciósám, amely a rendszerváltás utáni időszakban a versenyszférában volt magasabb, most a közszférában tiltakoznak az érintettek a szakmai vezetők leváltása és a politikai kinevezettek miatt. A kollektív tárgyalás, szerződés kategóriában szintén alacsony az esetszám – ide azok az akciók tartoznak, amelyek a tárgyalások kikényszerítését, kollektív szerződések kötését célozták, ezek terepe a versenyszféra.

Láthatóan igen magas az egyéb akciók aránya. Ezek között nagy számban fordulnak elő olyan akciók, amelyek a munkaügyi kérdéseket tágabb összefüggésben érintik, mint a tanszabadság vagy a kutatás szabadságának a kérdése. Néhány esetben fordult csak elő, hogy a fizikai munkakörülmények, a munkavédelem

elhanyagolása miatt szerveztek akciókat, ezek közül egyikben például fertőzésveszélytől tartottak a munkavállalók. Az évtized első felében különösen szép számmal voltak olyan esetek is, amelyek társadalombiztosítási kérdések miatt alakultak ki, elsősorban a kordedvezményes és a korengedményes nyugdíj megvonása miatt. Van néhány olyan akció is – elsősorban az egészségügyben – amelyet tisztán finanszírozási kérdések miatt szerveztek, amelyek áttételesen hatnak a bérekre. Itt szerepelnek a szolidaritási akciók és a munkanélküliek és a közmunkások különböző fellépései is, ha más kategóriába nem voltak besorolhatóak. Végül volt néhány olyan akció is, amely ugyan minden, a bevezetőben felsorolt kritériumnak megfelel, de az adatbázisban való szerepeltetése komoly fejtörést okozott a szerzőnek. Ilyen például a taxisok akciója az Uber ellen, amelynek nyilvánvaló munkaügyi vonatkozásai vannak, de legalább annyira tűnik furcsa eszközzel folytatott lobbizásnak, mint munkaügyi akciónak. (Ezek száma nem éri el az ötöt.)

8. sz. ábra: A főbb követelések címzettek szerint



Ha megvizsgáljuk, hogy a két fő címzett, a munkáltatók és a kormány között mi a különbség a követelések tekintetében, azaz „kitől mit követelnek”, lényeges eltérések láthatóak, az első pillantásra feltűnő azonban az egyezőség: a bérkövetelések a magánszféra munkáltatóinál lezajlott akciók felében állnak az első helyen, de a kormánnyal szemben lezajlott akciók 44%-ának is ez a fő követelése, ráadásul ezek száma jóval meghaladta a versenyszférában szervezett akciókét. Látható ugyanakkor, hogy a kormánnyal szemben kollektív tárgyalások kikényszerítése egyáltalán nem volt fő cél az akciók során – ennek részben az az oka, hogy a közszolgálatban csak a közalkalmazottak körében létezik kollektív szerződés, és láthatóan az itt működő szakszervezetek sem fordítanak különösebb figyelmet arra, hogy a kollektív szerződésekben alig valamit lehet szabályozni, a kollektív szerződéskötési jogtól megfosztott alkalmazottak pedig a rendszerváltás óta békésen viselik ezt a helyzetet. Nagyságrendi különbség van az egyéb követelést megfogalmazó akciók arányában: a magánszektorban ezek aránya 22%, a kormánnyal szembeni akciók fele ilyen és a számuk több, mint háromszorosa a magánszektorbelinek. Ennek oka a dolgok természetéből következik, mint azt láttuk az egyéb kategória példáinál. Megjegyzem, hogy a magánszektorban szinte változatlan, évi néhány esettel szerepel a szervezkedési szabadság védelme, a szakszervezet szervezésének akadályozása, a szakszervezeti tisztségviselők vegzálása vagy elbocsátása, mint az akció kiváltó oka. Ilyen eset a közszolgálatban nem fordult elő, ami jelentheti azt, hogy ez a jelenség a közszolgálatban nem létezik, de azt is, hogy az ilyen munkáltatói magatartás nem váltott ki akciót.

2.5. A követelések teljesülése

Az akciók eredményessége összetett kérdés, egy akció eredménye a szervezők szempontjából nem pusztán az, hogy a meghirdetett követeléseket elérték, illetve nem feltétlenül eredménytelen egy akció, ha a követeléseket nem érik el. Gondoljunk az akció, mint közös tevékenység és élmény közösségformáló erejére, vagy a prob-

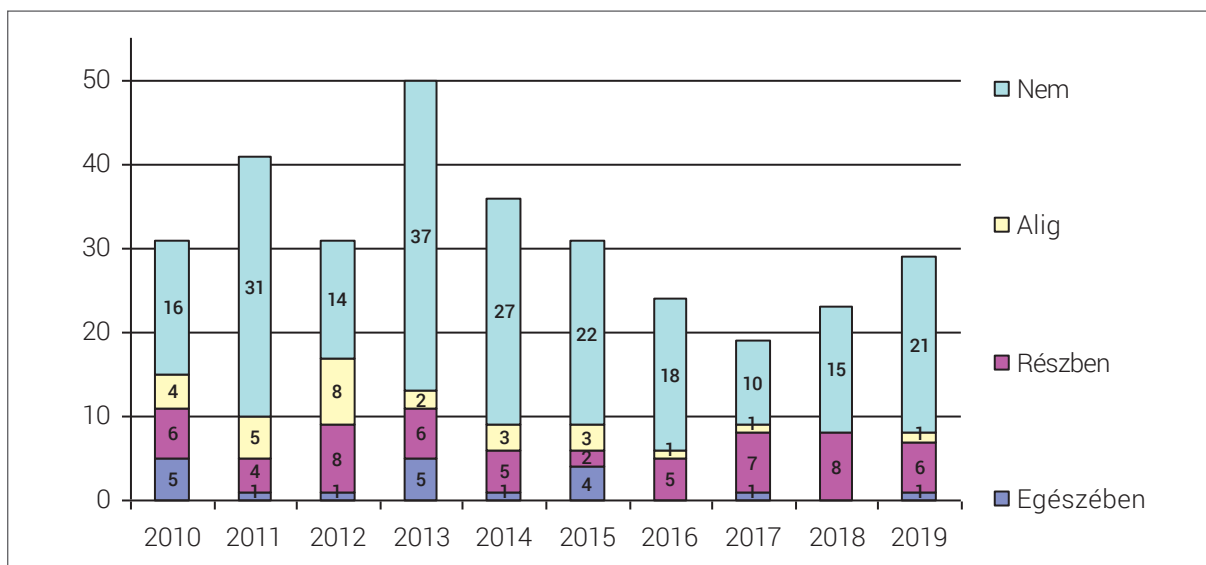
léma felmutatására, mint eredményre. Vannak olyan esetek is, amikor a szervezők maguk sem gondolják, hogy az akció hatására megfordul a világ sora, ilyenek az EU szinten szervezett, az EU vezetőinek, vagy az összes nemzeti kormánynak, illetve munkáltatónak címzett akciók, mint például a tisztességes munka világnapjának tüntetéssel való ünneplése. Mindazonáltal a főbb tendenciák azzal kapcsolatban, hogy az akciót szervezők a követeléseiket az akció segítségével elérik-e, jól kimutathatóak.

Ennek érdekében az akciókat négy csoportba soroltam, a „nem”, „alig”, részben” „egészében” kategóriákba, amelyek arra vonatkoznak, hogy a követeléseiket milyen mértékben érték el a szervezők. 26 olyan eset van, amelynek a kimenetéről semmit nem lehet tudni, így ezek az alábbi adatok között nem szerepelnek.

Mint a 9. sz. ábrán látható, az egész évtizedet végig kíséri az a jelenség, hogy az akciók teljesen eredménytelenek az esetek legalább felében (ezalól csak 2012. kivétel, de az „alig” kategória, amely miatt a valamennyire sikeres akciók száma meghaladja az 50%-ot, olyan eseteket tartalmaz, amelyben az akcióba történt energiabefektetés nincs arányban az eredménnyel.)

A másik végpont, amikor a követelések teljes egészében teljesültek. Ezek között az esetek között két altípust lehet megkülönböztetni. Az egyikben nyilvánvaló kommunikációs problémáról van szó, amikor a követelések teljesítése a címzett nyilvánvaló érdeke is, valójában ezt akció nélkül is felismerhetné, de ez a valóságban nem történik meg. Ilyen eset például az egyik – egyébként jogellenes – sztrájk, amikor a munkavállalók az elviselhetetlen meleg miatt álltak le. A sztrájk hatására a munkáltató azonnal átszervezte a munkát, elviselhetővé téve a munkakörülményeket. Ezt egyébként is meg kellett volna tennie. A másik típus, amikor a munkavállalók ereje valóban akkora és fellépésük olyan határozott, hogy a munkáltató a konfliktus lezárása érdekében és jövőbeli hozamok reményében inkább teljesíti a követeléseket. Jó példa erre az Audi sikeres sztrájkja.

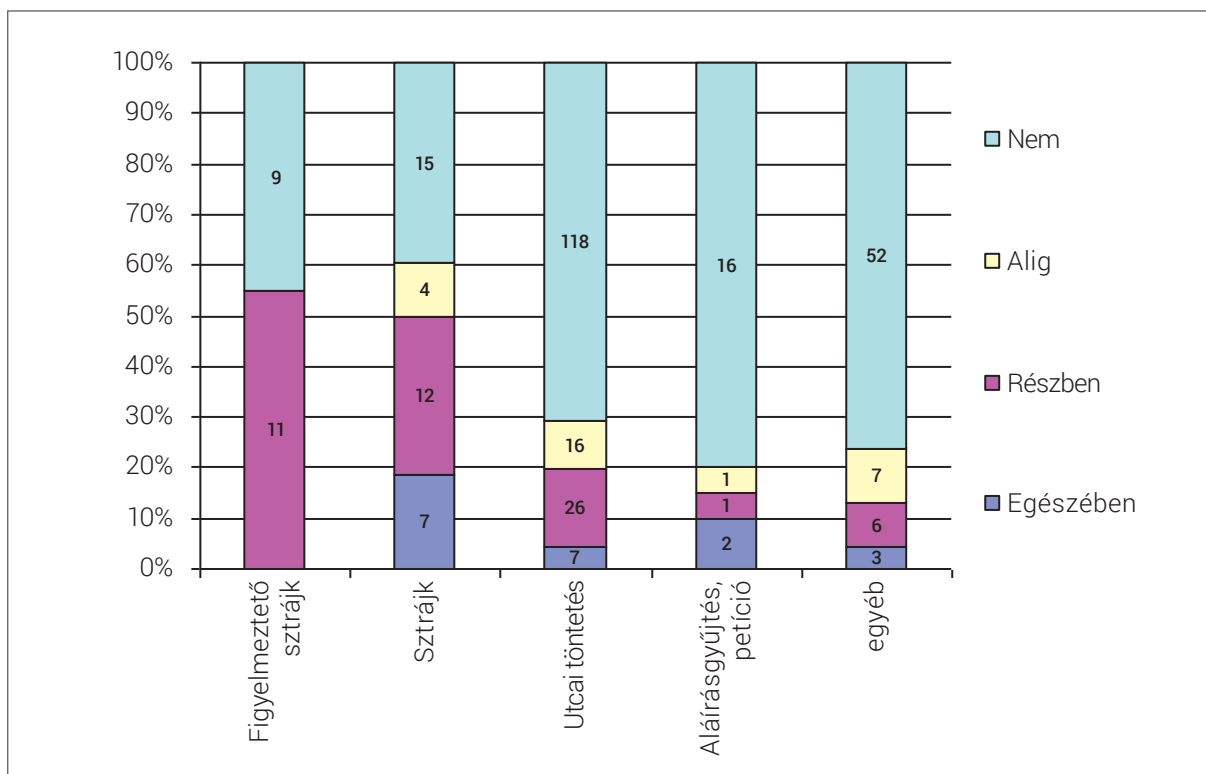
9. sz. ábra: Az akciók eredményességének alakulása



A követelések részbeni teljesülése az a tipikus csoport, amelyben azt látjuk, hogy a két fél összeméri az erejét és az érveit és tisztes kompromisszumra jut. Ezek aránya az utóbbi években öröndetesen nőtt, de egyik évben sem haladta meg az 50%-ot.

Különösen érdekes kérdés, hogy eredménytelen akciók ilyen tömege hogyan lehetséges, nézzünk néhány összefüggést ezzel kapcsolatosan. Nyilván van összefüggés az akció jellege és az eredményesség között.

10. sz. ábra: A főbb akciófajták és az eredményesség

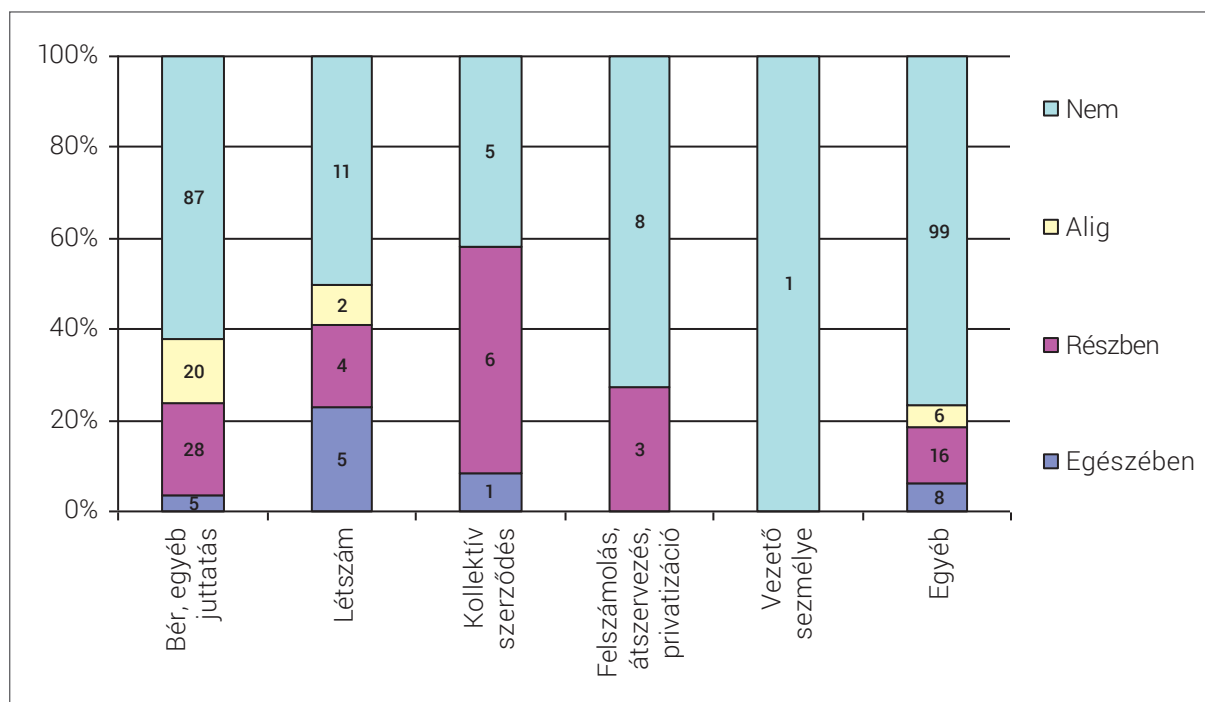


Az akciófajta megválasztásáról szóló döntés egyik nyilvánvaló szempontja az eredményesség. A 10. sz. ábra szépen mutatja, hogy a figyelmeztető sztrájk az eredményesség szempontjából a leginkább hatékony eszköz. Rögtön utána, alig értékelhető különbséggel a sztrájk a második leghatékonyabb eszköz, a két sztrájkfajta között abban van különbség, hogy a figyelmeztető sztrájk soha nem volt elegendő a követelések teljes eléréséhez, illetve a sztrájkok egy része alig értékelhető eredményhez vezetett, ami figyelmeztető sztrájk esetén szintén nem fordult elő. Összességében a sztrájkok és figyelmeztető sztrájkok 50-60%-ban eredményesek. Ezekhez képest az összes többi akcióból csak minden ötödik-hatodik vezet értékelhető eredményre, azaz ezek az eszközök

egyáltalán nem hatékonyak. Hogy a szervezők az esetek jelentős részében mégsem a sztrájkot választják, azt több tényező a magyarázza, itt csak azt emelem ki, hogy a sztrájk kockázata nagyobb, mint a többi eszközé, valamint a sztrájkban minden munkavállalót belátható személyes veszteség is ér, és nem feltétlenül kezeli ezt hosszabb távú befektetésként, amely meg fog térülni.

Korábban láttuk, hogy az utcai tüntetéseket elsősorban a kormánynak és a parlamentnek címezve szervezik, a sztrájkok pedig a munkáltató/tulajdonosnak szólnak. Éppen ezért nem érdektelen megnézni, hogy az eredményesség és a követelés tárgya, illetve a címzett személye között milyen összefüggés van.

11. sz. ábra: A követelések és az eredményesség



Mint látható, a leginkább eredményesek azok az akciók, amelyek tárgyalóasztalhoz szeretnék kényszeríteni a másik felet. Ebben természetesen a sztrájk törvény vonatkozó passzusának hatása is benne van, de még ezek az akciók is 60% alatt sikeresek. Sajnálatosan aktuális példa a sikertelenségre az Országos Közszolgálati Sztrájkbizottság és a kormány között folyó huzavona, amelyben a kormány, ahelyett, hogy kijelölt volna egy

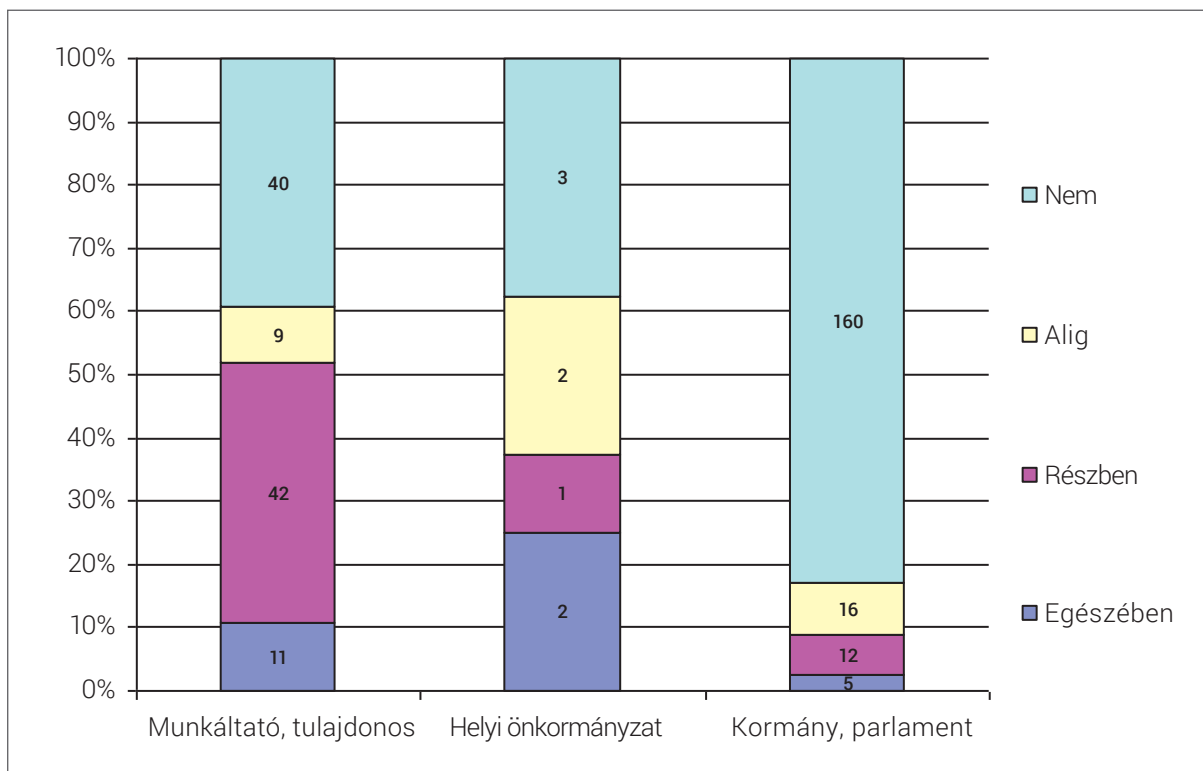
delegációt a vonatkozó kormányrendelet értelmében, rászabadította a sztrájkbizottságra az államtitkárokat és helyettes államtitkárokat, akik közös tárgyalásra se nem készek, se nem képesek – feltehetően meg is tiltották nekik, hogy egy asztalhoz üljenek valamennyien. Érdekes módon, a létszámleépítésekkel kapcsolatos akciók 40%-ában is érdemleges eredmény születik. Ugyanakkor a vezetők személyével kapcsolatos követelések

sek soha nem teljesülnek – feltehetően ez az az intézkedés, ahol a tulajdonos – legyen ez magán- vagy állami – nem ismeri el a dolgozók kompetenciáját a kérdésben, mintegy a hatalma megkérdőjelezésének tekintené, ha engedne. Mint látható, a bérekkal, juttatásokkal kapcsolatos akciók közül is csak minden negyedik ér el értékelhető eredményt. Ezt a számot a közszolgálatban bérkérdésekben szervezett akciók sokasága rontja le, a magánszektorban az eredményesség magasabb. Végül az egyéb kérdésekben szervezett akciók közül csak minden ötödik volt eredményes.

Kiemelve a három fő címzettet, az akciók eredményessége és a címzettek között a következő

összefüggést találjuk: a magánmunkáltatókkal és a helyi önkormányzatokkal szembeni akciók 60%-ban hoznak valamilyen eredményt. Míg a magánmunkáltatókkal szembeni akciók több mint fele a követelések teljes, vagy részbeni elérésével jár, a helyi önkormányzatoknál ez az arány csak 38%, de itt az esetszám nagyon alacsony. Ezzel szemben a kormánynek és a parlamentnek címzett akciók közül csak 17% hoz valamilyen eredményt és a követelések egészében vagy részben az esetek mindössze 9%-ában teljesülnek. Összességében azt lehet mondani, hogy a kormánynek és a parlamentnek címzett követelések miatt a vizsgált időszakban 160 teljesen „hiábavaló” akció zajlott le.

12. sz. ábra: Az akciók eredményessége és a címzett személye



Természetesen ezek az akciók nem voltak feleslegesek, de a követelések teljesülése szempontjából sikertelenek voltak – erre szokták mondani, hogy „sikeres, de eredménytelen” akció zajlott le. Ennek a jelenségnek az oka abban az egyszerű tényben rejlik, hogy egy akció akkor eredményes, ha maga az akció bele tud avatkozni a döntési folyamatba. Ha a szembenálló fél döntési mechanizmusai

az akció nem tud belenyúlni, nem alakítja át ezeket, akkor az eredmény pusztán attól függ, hogy a címzett milyen attitűddel fordul a követeléseket megfogalmazók felé. Ha befogadó, együttműködő, körültekintő döntési gyakorlatot folytat, akkor elég egy jelzés ahhoz, hogy a döntési mechanizmusába beépítse a munkavállalók szempontjait. Ha csak a saját vélt vagy valós érdekei, szempont-

jai szerint cselekszik, és nem foglalkozik „mások” szempontjaival, érdekeivel, és nincs eszköz arra, hogy a követeléseket megfogalmazók közvetlenül beavatkozzanak a döntési mechanizmusba, akkor a követelések nem teljesülnek, illetve, ha mégis, az csak a véletlenek összjátéka.

Jellemző példa a köztisztviselők illetményének emelése, amely egy tíz éves követelés, és amelynek elérése érdekében öt sztrájkot és számtalan egyéb akciót szerveztek a szakszervezetek. Egyik akció, illetve az összes akció sem volt elég erős ahhoz, hogy a kormány az illetményemelését komolyan fontolóra vegye, azaz megengedhette magának, hogy a döntési szempontjai közé ne fogadja be a köztisztviselők megélhetési szempontjait. A köztisztviselők általános sztrájkja lett volna az egyetlen lehetőség, amely megvalósította volna a döntési folyamatba való beavatkozást, ilyesmire azonban számtalan sajnálatos ok miatt nem került sor. 2019-ben azonban megváltozott a helyzet: olyan kormányzati döntések léptek életbe, amelyek egyrészt, tovább szegmentálták a közszféra munkavállalói csoportjait, másrészt egyes csoportok bérezési problémáit nyugvópontra juttatták, harmadrészt a kormány biztos lehet abban, hogy a közalkalmazottak a még elégséges szolgáltatási kötelezettség miatt nem tudnak egy időpontban sztrájkot szervezni, negyedrész pedig ígértek a köztisztviselőknek egy átlagos ötvenezer forintos illetményemelést.

Ez utóbbi ígéretet egyelőre nem lehet komolyan venni, minthogy a 2019. június elején tartott OKÉT ülésen semmi konkrétumot nem lehetett róla megtudni¹⁷, ennek ellenére úgy tűnik, hogy a kormány úgy gondolja, ez elegendő lesz arra, hogy a köztisztviselőknek az utóbbi időben megerősödött akciókésztségét leszerelje, illetve arra, hogy az ősszel sorra kerülő önkormányzati választásokon a fideszes önkormányzati vezetők „továbbígérjék” a béremelést a helyi közöségnek, megszerelve ezzel az önkormányzati dolgozók támogatását

a választásokhoz. Ebből következően, nem arról van szó, hogy a munkaharc eredményre vezetett, hanem arról, hogy a kormány ebben az intézkedésben látja a saját érdekei szerint alkalmas cselekvést, amelynek olyan hasznos mellékterméke is van, hogy az önkormányzati köztisztviselők bérsztrájkot valószínűleg nem fognak indítani addig, amíg esetleg ki nem derül, hogy ez csak egy ígéret. (Általában is úgy tűnik, hogy amíg a munkavállalók megelégszenek ígéretekkel is, addig azok teljesítésére nincs komoly kényszer. A Pedagógusok Szakszervezete az EMMI-vel kötött együttműködési megállapodása ennek eklatáns példája.¹⁸)

2.6. A viták megoldása

A fenti címzetti attitűdöt érdemes abból a szempontból is megvizsgálni, hogy egy-egy vita hogyan oldódik meg. Itt jegyzem meg, hogy egyetlen olyan vitáról sem tudok, amelyben akciót szerveztek és a vita az MKDSZ, illetve az utód-szervezet közvetítése nyomán oldódott volna meg¹⁹.

A vizsgált tíz évben 28 olyan eset van, amelyben nem lehet tudni, hogy hogyan oldódott meg a vita, illetve megoldódott-e egyáltalán. Az alábbi ábrán az egyoldalú döntés olyan vitát lezáró eseményt takar, amikor a munkáltató vagy a tulajdonos a vitával összefüggésben hozott valamilyen intézkedést és a vitát nem folytatták tovább, de az intézkedés nem megállapodáson alapult. Sok olyan eset van, amelyben a vita nem zárult le, a problémát, ami a vitát okozta és amelynek megoldását a követelésekben szorgalmazták az akciókat szervezők, nem oldották meg. Ezekben az esetekben időről időre szinte ugyanazokkal a követelésekkel találkozhatunk. „A vita elhalt” kategóriába tartoznak azok az akciók, amelyekben a problémát szintén nem oldották meg, de a vitát mégsem folytatták valamilyen más ok miatt, leggyakrabban azért, mert a tüntetések nem vezettek eredmény-

17 Ld.: MKKSZ: Nem kaptak konkrétumokat a szakszervezetek az OKÉT-ülésen. <https://www.hirado.hu/belfold/belpolitika/cikk/2019/06/13/mkksz-nem-kaptak-konkretumokat-a-szakszervezetek-az-oket-ulesen#> 2019. június 14-ei letöltés

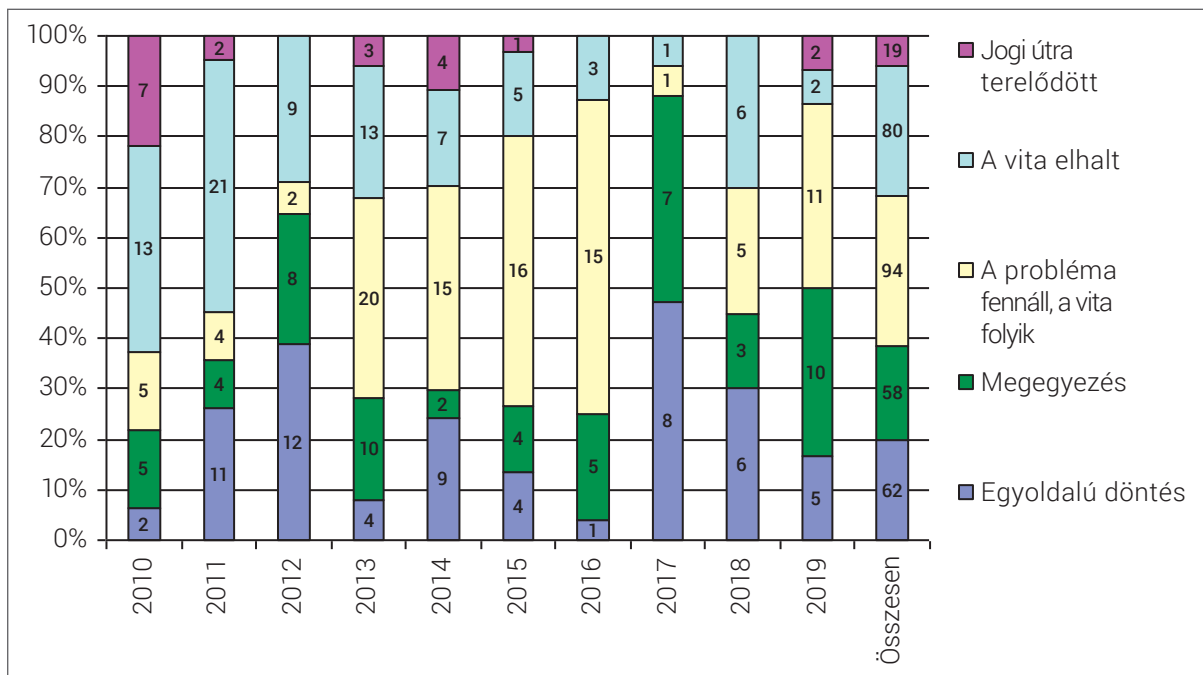
18 Ld. erről: A PSZ ósztól akciósorozatot indít, mert az eddigi tárgyalások nem vezettek eredményre. 2019. június 13. <https://pedagogusok.hu/hir/3771/psz-osztol-akciosorozatot-indit-mert-az-eddigi-targyalasok-nem-vezettek-eredmenyre> 2019. június 14-ei letöltés

19 Egyfelől lehetséges, hogy ahol ez a szervezet közreműködött, akcióra sem került sor, másfelől az is, hogy ahol akcióra került sor, ott már a közvetítésnek nem volt helye. Erről bővebben a vitarendezési programot levezénylő konzorciumtól lehetne megtudni.

re, sztrájkot vagy más, hathatósabb eszközt pedig az akciót szervezők nem tudtak alkalmazni. Azon viták egy része, amelyek a „jogi útra terelődött” kategóriába kerültek, eleve jogvita volt, de – mint ismeretes – a sztrájk kivételével minden más akciótípus lehet alkalmazni ezekben a vitákban is. Az ide került viták másik része kollektív vitaként indult, majd a felek találtak valami olyan momentumot, ami alapján bírósághoz, vagy valamilyen hatósághoz fordulhattak, így a vitát a bíróság/hatóság zárta le. Utóbbi természetesen nem jelenti feltétlenül azt, hogy az ügy érdemében született döntés, a jogi procedúra gyakran csak ahhoz kell, hogy az érdemi vitát fel lehessen függeszteni.

Időben vizsgálva a megoldások alakulását, azt látjuk, hogy a jogi út igénybevétele csökkenő tendenciájú, az elhalt és a hosszú időn keresztül folytatódó viták aránya 2012. és 2017. kivételével minden évben magas, ilyen vitákban alkalmazzák az akciók több mint felét. Az egyoldalú döntéssel lezárt viták aránya épp az említett években magas, az évtized egészében 20%. A megállapodások aránya 20 és 40% között mozog, az említett évek kivül magas 2013-ban és 2019-ben is. Összességében csak minden ötödik vita végződik megállapodással, ami azonos az egyoldalú döntéssel lezárt viták arányával, illetve e kettő együtt is alacsonyabb, mint a megoldatlan viták hányada.

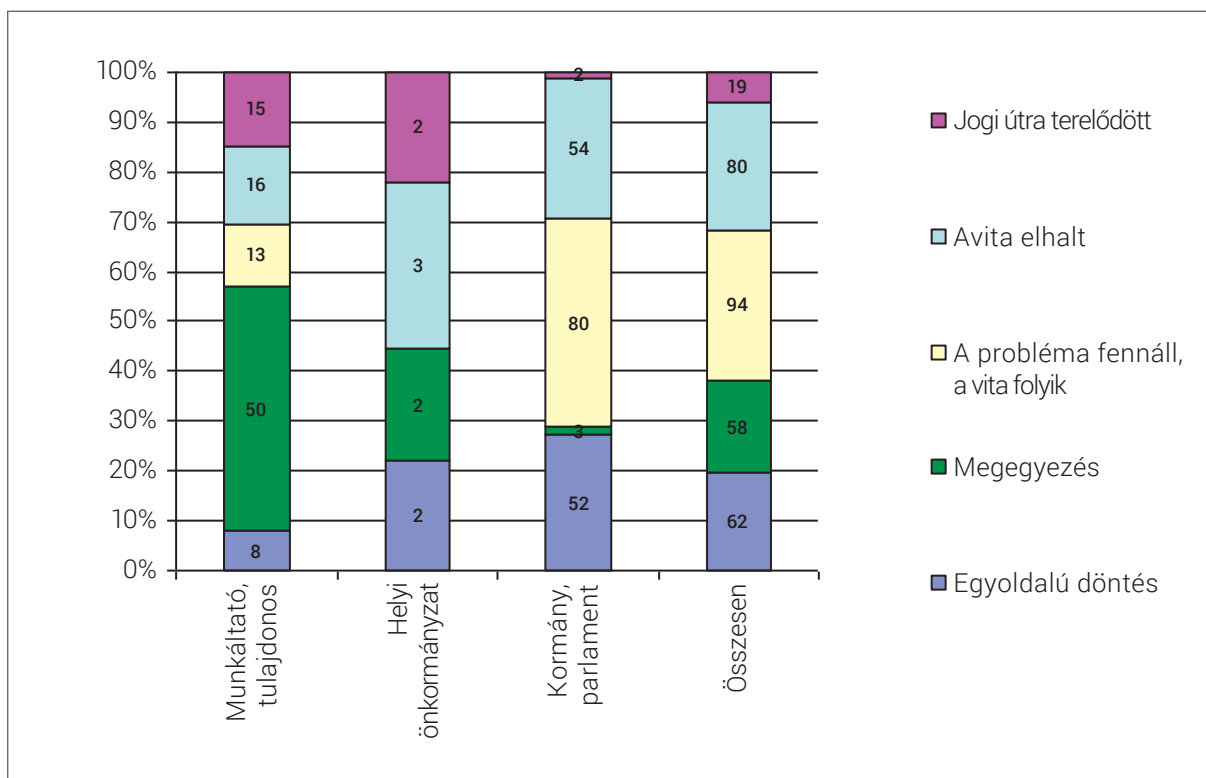
13. sz. ábra: A viták megoldásának alakulása



Ha ezeket a megoldási módokat címzettekhez rendeljük, a 14. sz. ábrán látható képet kapjuk. Mint látható, a munkáltatók megegyezési készsége messze meghaladja az összes többi címzettét (43%), csak ritkán zárják le a vitát egyoldalú döntéssel, bár itt is magas a megoldatlan viták aránya és a felek 15%-ban hívják segítségül a jogi megoldást. A helyi önkormányzatok esetében az alacsony esetszám miatt nincs értelme az adatok kommentálásának, de annyit megjegyzek, hogy a viták egyharmada maradt megoldatlan ebben a körben. Az ábrából világo-

san kitetszik, hogy a kormány megállapodásképessége gyakorlatilag nem létezik, 198 akcióból mindössze 3 vezetett megállapodáshoz (1,5%). A jogi útra terelésnek itt akadálya az, hogy a kormány alapesetben nem lehet perben fél, így a vita jogi útra terelése erős kivétel. Az akciók 27%-ában a kormány egyoldalú döntéssel reagált a munkavállalók, alkalmazottak követeléseire, ami természetesen maga után a vita folytatását, illetve következő akciót. Így a megoldatlan viták aránya (elhalt és fennáll együtt) 68%-ot tesz ki.

14. sz. ábra: A viták megoldása és a címzett



A viták megoldási módozatait mutató összevont adatok tehát eltakarják azt a lényeges különbséget, ami a magánmunkáltatók és a közszolgálat magatartása között van – összességében is alacsony a valódi megoldással vég-

ződő viták aránya és magas a megoldatlanoké, de a megállapodások átlagos, 19%-os aránya mögött a magánmunkáltatók 43%-os és a kormány 1,5%-os megállapodási hajlandósága húzódik meg.

3. A sztrájkok néhány további jellemzője

Mint láttuk, a sztrájkok kitüntetett helyet foglalnak el a nyomásgyakorlási eszközök között, egyfelől mert speciális, csak erre az akcióra vonatkozó jogszabályi feltételek vonatkoznak rájuk, másfelől, mert az eredményességük minden más akciónál

sokkal magasabb. Hogy Magyarországon a hivatalos statisztikák szerint igen kevés sztrájk van – bár a tendencia egész Európában csökkenő²⁰ – többek között az adatszolgáltatás módjának is köszönhető.

A KSH adatai a vizsgált időszakban jelentős mértékben eltérnek az itt bemutatott módon gyűjtött adatoktól.

6. sz. táblázat: A sztrájkok jellemző adatai a KSH adatai alapján, 2010–2017.

Év	A sztrájkok száma	A résztvevők száma	A kiesett órák száma, ezer
2010	7	3263	133,1
2011	1
2012	3	1885	4,6
2013	1
2014
2015	2
2016*	7	39 101	270,5
2017	5	6706	30,4
Összesen	26	50 955	438,6

*Részben becslést ad

Forrás: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli051.html

Mint látható, a sztrájkok száma (a dolgozat alapjául szolgáló adatbázisban 2010-2017 között 41 sztrájk és figyelmeztető sztrájk szerepel), a résztvevők és a kiesett munkaórák száma is sokkal kisebb a KSH adatai szerint, ami nem annak a következménye, hogy a KSH adataiból hiányzik az

utolsó másfél év, hanem annak, ahogy az adatokat gyűjtik. Mint ismeretes, a KSH adatai a munkáltatók bejelentéseinek alapján; láthatóan adatszolgáltatási fegyelemről nem beszélhetünk. Így – a fentekkel szemben – a 7. sz. táblázatba foglalt összesített adatok nyerhetők ki az adatbázisból:

7. sz. táblázat: A sztrájkok és a figyelmeztető sztrájkok összesített adatai

Mutatók	N	Egy esetre jutó átlag	10 év összesen
A sztrájkok száma	64	..	64
A sztrájkok időtartama, óra	62	39	2422
A sztrájkokban résztvevők száma, fő	50	1801	90 037
A kiesett munkaóra	45	18 688	840 974

A dolgozat elején említettem, hogy adataim 2014-től kezdve sajtóközléseken alapulnak. Ennek az a következménye, hogy nem minden esetben ismert a sztrájkokra vonatkozó összes lényeges

adat (az ismert esetek számát a 7. sz. táblázat N oszlopa tartalmazza). Ennek ellenére fontosnak gondolom, hogy néhány általános következtetést itt megfogalmazzak.

20 Ld. pl. : <https://www.etui.org/Services/Strikes-Map-of-Europe>

A sztrájkok alacsony száma Magyarországon, igen sommásan, azzal indokolható, hogy a kollektív érdekvégyesítési stratégiák már a szocializmusban háttérbe szorultak az egyéni stratégiákhoz képest. Láthatóan nem volt elegendő a rendszerváltás utáni első 20 év ahhoz, hogy ebben lényeges változás következzen be, az utolsó 10 évben pedig nem volt könnyű felismerni, hogy a kollektív érdekvégyesítés az egyetlen járható út.

Az 1. sz. ábrából kiderült, hogy a sztrájkok számának alakulása egy U alakú görbével jellemezhető a vizsgált 10 évben, amelynek a 2019. évi adata – különösen, hogy ez töredék év – magasabb, mint a 2010-es, aminek viszont az a speciális jellemzője, hogy az év eleji sztrájkok még a Bajnai kormány idejére estek. Korábbi elemzésekben kimutattam²¹, hogy az öszödi beszéd utáni időszak sztrájkjai legalábbis nem voltak mentesek politikai motívumoktól, ami miatt ez az időszak csak korlátozottan alkalmas bármilyen, a munka világának jellemzésére szolgáló összehasonlításra. Ugyanakkor az itt vizsgált tíz év sem a békés „üzletmenet” időszaka. Specialitása egyrészt a még elégséges szolgáltatás szabályának megváltoztatása, amely, mint említettem, kivette a potenciális sztrájkolók közül a még elégséges szolgáltatási kötelezettséggel rendelkezőket, akik csak kivételképpen sztrájkoltak ebben az időszakban. Másrészt ebben az évtizedben jöszerevel szétzilálódott, bár létezik a Liga Szakszervezetek, amelynek stratégiája alapvetően megváltozott, a korábbi (a Gaskó korszak előtti időkre is gondolok itt) harcossá attitűdöt felváltotta az óvatos kormánypártiság. Harmadrészt, a kormány tárgyalási és megállapodási hajlandóságának hiánya hamar világossá vált és azt mutatta a potenciális sztrájkszervezőknek, hogy „a kormány ellen nem érdemes”, de nem is szabad és nem is lehet sztrájkot szervezni. Hogy ebből mennyi a tévedés, annak megítélésére nem vállalkoznék, minden esetre leszögezhetjük, hogy a szakszervezeti mozgalom a saját állapota miatt ezt az esetet nem próbálta ki.

A vizsgált időszakban összesen 1 figyelmeztető sztrájkot és 12 sztrájkot címeztek a kormánynak, ami nagyjából azt jelenti, hogy évente egyet, esetleg kettőt, azok között is volt olyan, például a pedagógusok sztrájkjai, amelyek nagyjából azonos követeléseket fogalmaztak meg, és csak szervezeti okokból került sor több sztrájkra. Valamennyi sztrájkot határozott időre – néha nagyon rövid időre – hirdették meg, azaz a kormánynak nem kellett attól tartani, hogy a probléma megoldása érdekében változtatnia kell eddigi stratégiáján – amit a „megvárjuk, amíg elmúlik” hozzáállással lehet leginkább jellemezni.

A közszolgálat 2019. évi átalakítását jellemezve jeleztem, hogy a potenciális sztrájkolók köréből a kormányzati intézkedéseknek köszönhetően kikerülhetnek a köz- és kormánytisztviselők, illetve a közigazgatási szolgálati jogviszonyba kerültek, maradnak azok a közalkalmazotti csoportok, akikkel szemben a kormány nem teljesítette az ígéreteit, illetve akiknek nem is ígért pozitív változásokat. Közöttük olyanok is vannak, akiknek a munkája miatt inadekvát sztrájkjal fenyegetni, mint például a felsőoktatás, benne a CEU, az Akadémia, de általában a kulturális ágazatban több szakterület is. Vagyis összességében a közszférában részben a még elégséges szolgáltatási szabályok miatt, részben a közvetlen károkozás elmaradása miatt nem számíthatunk komolyabb sztrájkmozgalom kibontakozására.

A versenyszférában, ahol a munkavállalók 2019-ben valóban a korábbinál több és kellően eredményes sztrájkot szerveztek, és ahol ezt a jelenlegi jogszabályok mellett is megtehetik, nyoma sincs annak, hogy ez a szektor támogathatná a közszolgálatban dolgozó alkalmazottak harcait. Az a tény, hogy a versenyszféra munkavállalói nem ismerik fel, vagy ha felismerik, nem hajlandók áldozatra annak érdekében, hogy a tágabb munkafeltételek ne romoljanak tovább, arra int, hogy ne is várjuk azt, hogy látszólag idegen érdekekért képesek alkalmazni a sztrájk eszközt. (Például, semmi akadály nem lenne annak, hogy a munkavállaló

21 Ld.: Berki Erzsébet: A konszenzus vége. Az utóbbi évek direkt akcióinak jellemzői. Sándor Péter (szerk): Magyarország Politikai Évkönyve 2010-ről. Demokrácia Kutatások Magyar Központja Alapítvány, Budapest, 2011. 36 oldal és Berki Erzsébet: Sztrájk 2.0. A munkaharc eszközeinek alkalmazása Magyarországon. Dura Kiadó, Budapest, 2016. 328 o.

szülők – és nem szülők – országos sztrájkjal álljanak ki a pedagógusok mellett – nem tartunk itt, holott a közös érdekeket ez esetben igazán nem nehéz felismerni.)

Jellemző, hogy melyek voltak azok a munkavállalókat közvetlenül és komolyan sújtó intézkedések, amelyek miatt *nem* szerveztek sztrájkot: a magánnyugdíjpénztárak megszűnése, a sztrájk-ról szóló 1989. évi VII. tv. megváltozása, az OÉT és a MAT megszűnése, a 2012. évi Munka Törvénykönyve, a közmunka bevezetése és az intézménnyel való visszaélés, a „rabszolgatörvény”, vagyis az Mt. módosítása 2018-ban, a cafeteria juttatások adószabályokkal való szelekciója stb. Vagyis nemcsak ott nem tartunk, hogy a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeit érintő társadalmi kérdésekre reflektáló, vagy a szektorok határait átlépő közös sztrájk legyen, ott sem tartunk, hogy a saját munkahelyünkön túlra tekintve olyan követelésekért szervezzünk sztrájkot, amelyek a versenyszféra munkavállalóinak nagy tömegeit szolgálnák. Nincs olyan integratív erő, amely egy-egy ilyen sztrájkig eljuttatná a munkavállalókat.

A sztrájkokban megfogalmazott fő követelés az esetek több mint kétharmadában (64-ből 45 eset) bérkövetelés, amely vagy közvetlenül bérre, adott évi béremelésre, vagy valamilyen kiegészítő bér-

vagy kereseti elemre, juttatásra irányult. Vagyis ez az a kérdéskör, ami miatt hajlandók a munkavállalók sztrájkba lépni. A munkahelyi munkaügyi kapcsolatok állapotára utal az a 7 eset, amely a kollektív tárgyalások kikényszerítése miatt történt. (A többi 12 eset átszervezéshez, létszámleépítéshez, fizikai munkakörülményekhez kapcsolódik.)

A munkáltatóknak címzett akciók (51 akció) követeléseiről részben vagy egészben teljesültek 29 akció hatására, a kormánnyal szemben megfogalmazott követelések szempontjából egy esetben volt sikeresnek mondható az akció (ez azonban még a 2010-es választások előtti), 12 esetben pedig egyáltalán nem teljesültek a követelések. Ennek a közvélemény által is észlelt eredménytelenségnek van „reklám-értéke”: arra tanít, hogy a kormánnyal szemben hiábavaló fellépni, ami aztán valóságos gátjává válik a hatékony fellépésnek és általában is elbizonytalanítja a munkavállalókat.

Mindazonáltal a 2019-es év valóban okot ad optimizmusra – eredménynek kell tekintenünk, hogy a munkavállalók, ha csak a saját bérükért is, de hajlandók és képesek élni a sztrájk jogával. A szinte sztrájk nélkül eltelt évek után ez azért is eredmény, mert a munkába lépő új nemzedékeknek van kitől megtanulni, hogy a sztrájk hatékony és hasznos eszköz, a szolidaritás érték.

1. sz. melléklet

Összesítő tábla a 2010. január 1. és 2019. május 31. között lezajlott sztrájkokról

2010.

Dátum	Szervező/kontra	Akció típusa	Követelés	Kimenet, eredmény	Résztevők száma / összlétszám
2010.01.11–21.	LESZ / Malév GH	Sztrájk	Kollektív szerződés megújítása, béremelés	megállapodás	30-35 fő műszakonként / n.a.
2010.01.12–17	BKV szakszervezetei / BKV	Sztrájk	Kollektív szerződés megújítása, béremelés, juttatások rendezése	megállapodás	cc.3000 / n.a.
2010.01.14.	VDSZSZ	Szolidaritási sztrájk	BKV-sok mellett		3%-os részvétel (4 óra)
2010.01.22.	VDSZSZ / MÁV Cargo	Sztrájk	Létszámleépítés ellen	Kisebb elbocsátás	n.a.
2010.02.11.	Vasas / Ganz Röck	Sztrájk	Elmaradt bér kifizetése	Később kifizették a béreket	370 / 370
2010.02.17–03.01.	Vasas / Ganz Röck	Sztrájk	Elmaradt bér kifizetése, tárgyalás	Részleges kifizetések	370 / 370
2010.04.17.	Munkavállalók / Pannon Szárnyas	Sztrájk	Elmaradt bér kifizetése, tárgyalás	n.a.	200 / 200
2010.09.03.	Hunalpa / Malév	Figyelmeztető sztrájk	Bérek megőrzése, tárgyalások, munkafeltételek	megállapodás	16 / 200
2010.09.03–10.08.	Vasas / Ganz Röck	Sztrájk	Elmaradt bér, kilépések lehetővé tétele, tárgyalás	Felszámolás	370 / 370
2010.12.16.	Buszsofőrök / T&J Busz Projekt Kft.	Figyelmeztető sztrájk	n.a.	n.a.	20%

2011.

Dátum	Szervező/kontra	Akció típusa	Követelés	Kimenet, eredmény	Résztevők száma / összlétszám
2011.03.10.	AKSZSZ / Orangeway	Sztrájk	béremelés	AB beadvány	70
2011.03.23.	Hunalpa / Malév	Figyelmeztető sztrájk	Pihenőidő szabályozása	megállapodás	2 / 200
2011.05.11.	GSZSZ / Budairport	Figyelmeztető sztrájk (1 óra)	Bérrendezés	n.a.	n.a.
2011.12.13.	Szolidaritás Autóbusz-közlekedési Szakszervezet / Kapos Volán, OrangeWays	Sztrájk	Elmaradt bérek kifizetése	Bírósági perek	42 / n.a.

2012.

Dátum	Szervező/kontra	Akció típusa	Követelés	Kimenet, eredmény	Résztevők száma / összlétszám
2012.04.02.	Vasas / Dunaferr	Figyelmeztető sztrájk	Bér- és szociális megállapodás létrehozása	sztrájk	151 / n.a.
2012.04.12.	Vasas / Dunaferr	Sztrájk	Bér- és szociális megállapodás létrehozása	megállapodás	1734 / n.a.

2013.

Dátum	Szervező/kontra	Akció típusa	Követelés	Kimenet, eredmény	Résztevők száma / összlétszám
2013.02.20.	Vasas / Dunaferr	Sztrájk	Béremelés, szociális juttatások, bérmegállapodás	megállapodás	n.a.
2013.06.01.	Operaházi Dolgozók Szakszervezete / Opera	Sztrájk (fél óra)	Béremelés, kollektív szerződéskötés	n.a.	n.a.
2013.08.16.	Taxisok / Főtaxi, Főváros	Sztrájk	Leadó emelése ellen	megállapodás	n.a.

2014.

Dátum	Szervező/kontra	Akció típusa	Követelés	Kimenet, eredmény	Résztevők száma / összlétszám
2014.07.07.	Multinacionális Cégek Dolgozóinak Szakszervezete (MCDSz) / Lagermax Autótranszport Kft.	Figyelmeztető sztrájk	Béremelés, bérmegállapodás	n.a.	110/ 200

2015.

Dátum	Szervező/kontra	Akció típusa	Követelés	Kimenet, eredmény	Résztevők száma / összlétszám
2015.02.10.	Élelmezésipari Munkavállalók Független Szakszervezete (ÉMFSZ) / Pick Zrt.	Figyelmeztető sztrájk (1 óra)	Béremelés, teljesítménykövetelmények csökkentése	sztrájk	170
2015.02.11.	Győri buszvezetők / ÉNYKK	Sztrájk	Üzemkezdettől 5.30-ig, elmaradt bérfizetés miatti spontán leállás.	Kifizették a béreket	n.a.
2015.02.26.	Élelmezésipari Munkavállalók Független Szakszervezete (ÉMFSZ) / Pick Zrt.	Sztrájk (5.5 óra)	drasztikus teljesítménynövelés, ki nem fizetett plusz munka miatt.	megállapodás	200
2015.04.20.	ELTE oktatók / EMMI	Sztrájk (információs sztrájk)	Szakok megszüntetése elleni tiltakozás	semmi	n.a.
2015.04.21–05.22.	ÉŐDSZ Szakszervezet / JNT Security Kft.	Sztrájk	béremelés	Felfüggesztés, új ajánlat	50 fő, 8,5% május 6-án 54 287 főből
2015.10.20.	Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete / MÁV	Sztrájk	Fertőzésveszély miatt Gyékényesen leállt az éjszakás és a nappalos tolatócsapat	takarítás	n.a.

2016.

Dátum	Szervező/kontra	Akció típusa	Követelés	Kimenet, eredmény	Részvevők száma / összlétszám
2016.02.17.	Miskolci Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezete / Miskolci Városi Közlekedési (MVK) Zrt. akarják kikényszeríteni.	Sztrájk	elmaradt tavalyi béremelés, az évek óta visszatartott prémium, a diszkrimináció megszüntetése, a szakszervezetekkel való kulturált, rendszeres egyeztetés	semmi	n.a.
2016.03.30.	Tanítanék, Civil Közoktatási Platform /kormány	Sztrájk (1 óra)	közoktatás átalakításáért. A Tanítanék Mozgalom szervezte polgári engedetlenséghez „Kockás nap”	semmi	300 iskola, 15 ezer ember (diákokkal, szülőkkel)
2016.03.31.	Vasas / Autoliv	Figyelmeztető sztrájk	béremelés	megállapodás	700/2400
2016.04.15.	PDSZ / EMMI	Figyelmeztető sztrájk	Az oktatás tarthatatlan helyzete miatt	semmi	n.a.
2016.04.20.	Pedagógus Szakszervezet (PSZ), az Oktatási Vezetők Szakszervezete, valamint a Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet / EMMI	Sztrájk	Oktatás, pedagógusbérek	semmi	1185 iskola 25 201 fő
2016.06.22	MKKSZ / Kormány	Sztrájk (2 óra)	30 százalékos béremelés és életpályamodell az önkormányzati tisztviselők számára	semmi	100 alapszervezet, 15%, 4700 fő
2016.09.14	MKKSZ / Kormány	Sztrájk (egész nap)	30 százalékos béremelés	Önkorm. illetmény-alap meghatározási jog egyoldalú kormányzati intézkedéssel	168 hivatal, 5900 fő
2016.11.24	Vasas / Mercedes	Figyelmeztető sztrájk	béremelés	tárgyalás	60

2017.

Dátum	Szervező/kontra	Akció típusa	Követelés	Kimenet, eredmény	Részvevők száma / összlétszám
2017.01.26.	Audi Hungaria Független Szakszervezet (AHFSZ) / Audi	Figyelmeztető sztrájk	béremelés	Megállapodás	n.a.
2017.02.07.	Szakszervezet / Richard Fritz Kft., Aszód (török)	Figyelmeztető sztrájk	béremelés	Megállapodás, 10%	n.a.
2017.05.13.	Vasas / Velux	Figyelmeztető sztrájk	Bértárgyalás, béremelés	n.a.	Összesen 1000
2017.07.17.	MKKSZ / Kormány	Sztrájk (2 óra)	25 százalékos azonnali bértkiegészítés, ennek alaphétre épülése után 2018. januárjától újabb 12 százalékos emelés, a harmadik évben 7 százalékos béremelés, vagy a 9 éve változatlanul 38650 forintos illetményalapot 60 ezer forintra emelni, július elseje legyen a Közigazgatás Napja	semmi	100 település 5000Fő
2017.08.04–05.	VDSZ / Continental Makó	Sztrájk	Kazánosok rosszul lettek, hőség - munkakörülmények	megegyezés	100 kazános van összesen
2017.08.29–09.06.	VDSzSz Szolidaritás / MÁV-Start Utasellátó Központ	Sztrájk	Leépítés ellen.	felfüggesztés	n.a.
2017.09.01–09.03.	Fogorvosok (Nagy Ákos, Keszthely) / EMMI	Sztrájk, petíció, aláírásgyűjtés	Csak sürgősségi ellátás, a praxispénz emelése miatt	1 m-s emelés	3000 aláírás, a rendelők egyharmada
2017.09.09–09.10.	Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezetének (KASZ), Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete (KDFSZ) / Tesco	Sztrájk	Béremelés, létszám feltöltése péntek 16 órától 24 óráig szombatra pedig 10 órától 24 óráig	megállapodás	120 áruház/ 206 üzlet van, mintegy 20 ezer munkavállaló

2018.

Dátum	Szervező/kontra	Akció típusa	Követelés	Kimenet, eredmény	Résztevők száma / összlétszám
2018.01.12 és 15.	MKKSZ / Kormány	Sztrájk (2 nap)	Béremelés	semmi	98 hivatal, 7000fő
2018.02.12.	Autóelektronikai Dolgozók Független Szakszervezete (HaDFSZ) / BOSCH	figyelmeztető sztrájk	béremelés	Egyoldalú béremelés	508/2200 (a műszak 90%-a)
2018.02.15–02.19.	MKKSZ / Kormány	Sztrájk (3 nap)	béremelés	semmi	112 hivatalban 7312 fő
2018.03.08.	Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete (MTSZSZ) / CabTec Kft.	Figyelmeztető sztrájk	béremelés	Egyoldalú béremelés (10%-ból 5%)	Több, mint a fele / 450 fő
2018.04.06.	Multinacionális Cégek Dolgozóinak Szakszervezete (MCDSZ) / Villeroy & Boch Magyarország Kft.	Sztrájk (54 óra)	12 százalékos béremelés	tárgyalás	30%
2018.11.14.	ELTE / EMMI	Sztrájk (Információs sztrájk)	a társadalmi nemek szak megszüntetése miatt, a tanszabadság, az egyetem függetlenségének megőrzése érdekében	semmi	n.a.

2019.

Dátum	Szervező/kontra	Akció típusa	Követelés	Kimenet, eredmény	Résztevők száma / összlétszám
2019.01.18.	Audi Hungaria Független Szakszervezet (AHFSZ) / Audi	Figyelmeztető sztrájk	béremelés	Sztrájk	100%, 4000 fő/13200
2019.01.24–01.30.	Audi Hungaria Független Szakszervezet (AHFSZ) / Audi	sztrájk	béremelés	megállapodás	100%
2019.02.05.	Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete (KDFSZ) / Tesco Győri bérszámfejtő részleg	Figyelmeztető sztrájk	átképzési hozzájárulás, végkielégítés és félévi bér	sztrájk	100%, 40 fő
2019.02.06.	Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete (KDFSZ)	Sztrájk	átképzési hozzájárulás, végkielégítés és félévi bér	n.a.	100% 40 fő
2019.02.07.	Életre Tervezett Munkavállalók Szövetsége (ÉTMosz) / SEGA (Starters E-Components Generators Automotive Hungary)	Figyelmeztető sztrájk	Béremelés	sztrájk	10%
2019.02.13–02.16.	Életre Tervezett Munkavállalók Szövetsége (ÉTMosz) / SEGA (Starters E-Components Generators Automotive Hungary)	Sztrájk	alapbér-emelést, lojalitási és karácsonyi bónuszt, öt év munkaidő esetén jubileumi jutalmat követelnek a kínai tulajdonú cég vezetésétől.	Egyoldalú béremelés, több embert kirúgtak	50/1600
2019.03.06.	VDSZ / Hankook Dunaújváros	Figyelmeztető sztrájk	bértárgyalás	sztrájk	Majdnem mindenki
2019.03.06.	Vasas / Wescast	Figyelmeztető sztrájk	Béremelés	sztrájk	291/297
2019.03.12–03.21.	VDSZ / Hankook Dunaújváros	Sztrájk	béremelés	megállapodás	90%
2019.03.12.	Vasas / Wescast	Sztrájk	Egy műszak maradt ki béremelés	megállapodás	300/1200 összesen
2019.03.14.	PDSZ	Szolidaritási sztrájk	MKKSZ sztrájk mellett	---	1 iskola

Dátum	Szervező/kontra	Akció típusa	Követelés	Kimenet, eredmény	Résztevők száma / összlétszám
2019.03.14.	MKKSZ / Kormány	Sztrájk	jogszabályok, munkafeltételek	tárgyalás	7500/17 000
2019.03.14.	Operaházi Dolgozók Szakszervezete / Opera	Sztrájk (20 perc)	Kollektív szerződés, 35% béremelés.		a férfikórus 70, a női kórus 50 százaléka, illetve pár zenekari zenész
2019.04.09.	VDSZ / Sanofi	Figyelmeztető sztrájk	béremelés	megállapodás	98,6%, 783 fő/2000
2019.04.12.	KASZ / Metro áruházak	Figyelmeztető sztrájk	béremelés	sztrájk	90%
2019.04.17.	CONTROL Magyar Légiforgalmi Irányítók Szakszervezete / Hungarocontrol	Figyelmeztető sztrájk	Munkakörülmények, munkaidő-beosztás	megállapodás	n.a.
2019.04.17.	KASZ / Metro áruházak	Sztrájk	béremelés	n.a.	10 áruház, 180 fő, 50%/2400
2019.05.03.	Baleseti sebészek / Péterfy Kórház Manning János Baleseti Központ	Részleges sztrájk	béremelés	n.a.	84



2. sz. melléklet

Néhány illusztráció

Múzeumok éjszakája. KKDSZ plakát, 2016.06.25.

A Múzeumok Éjszakája
nekünk
az alacsony bérek éjszakája!

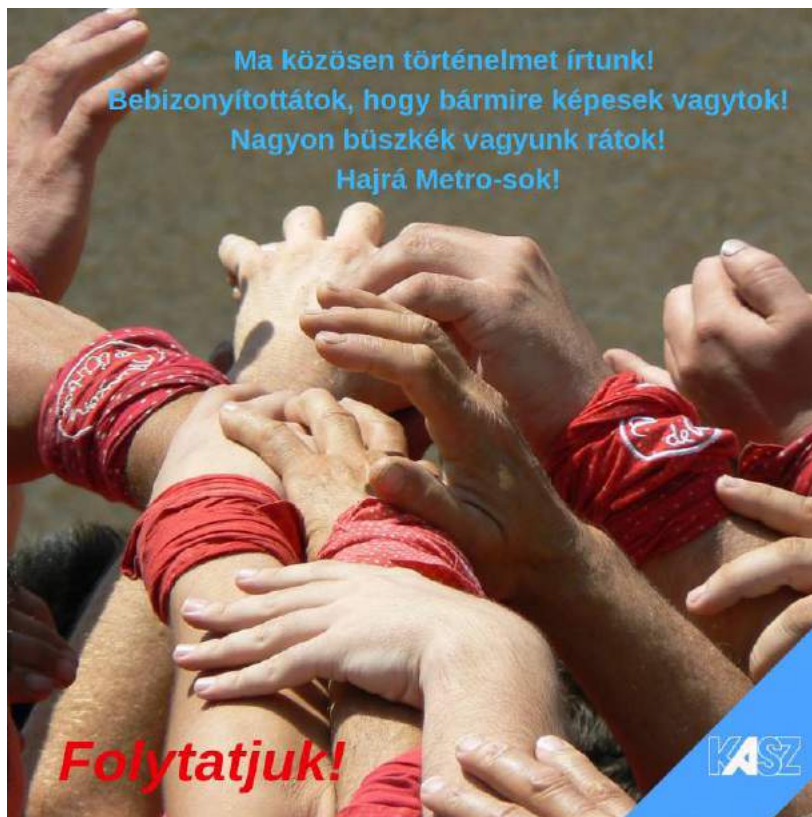
- **Érdemi tárgyalásokat követelünk**
a múzeumok, könyvtárak, levéltárak, művelődési
intézmények munkavállalóival a szakmai és
egzisztenciális kérdésekről!
- **Valódi keresetnövekedéssel járó
béremelést** a megalázott, sokszor éhbérért
dolgozó muzeológusoknak, könyvtárosoknak,
levéltárosoknak, művelődési szakembereknek!
- **Követeljük, hogy szűnjön meg** a köz-
gyűjtemények és művelődési intézmények
dolgozóinak **kiszervezése**, a közfeladatokat
továbbra is közalkalmazottak lássák el.
- **Valódi munkavállalói státuszt**
a rabszolga körülmények helyett a kulturális
közfoglalkoztatottaknak!

 
KÖZGYŰJTEMÉNYI ÉS KÖZMŰVELŐDÉSI
DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE

Kéményseprők a Parlament előtt, 2016.04.09.



Metro Áruházak sztrájk, 2019. 04. 12.



Sanofi, figyelmeztető sztrájk 2019.04.09.



Audi 2019. január 30.



Egy elmaradt sztrájk bejelentése

Budapesti Közlekedési Zrt.Bolla Tibor Úr
Elnök-vezérigazgató**Tárgy:** Sztrájk bejelentés**Tisztelt Elnök-vezérigazgató Úr!****A Budapesti Közlekedési Szakszervezetek Szövetsége (BKSZSZ) és tagszervezetei:***Külán Autóbusz Üzemegység Szakszervezete, Óbuda Autóbusz Szakszervezete, Récsei Autóbusz Üzem Szakszervezete, BKV Központi Dolgozók Szakszervezete, Kőbánya Autóbusz Szakszervezete, Metró Észak-Déli Motorkocsvezetők Független Szakszervezete, Városi Autóbusz Közlekedési Szakszervezete, Villamos Független Szakszervezete, Független HÉV Szakszervezete, Busz Független Szakszervezete, BKV Fürst Közlekedési Szakszervezete, Közlekedési, Jegyellenőri Szakszervezete, Forgalmi Kontroll Közlekedési Szakszervezete és a***Városi Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VTDSZSZ) és tagszervezetei:***Belföldi Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezete, BKV Gazdasági Igazgatóság Szakszervezete, Budapesti Közlekedési Részvénytársaság HÉV Dolgozók Szakszervezete, Metró Közlekedési Dolgozók Szakszervezete*

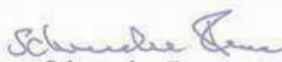
által 2017. március 8-án béremelés tárgyában kezdeményezett kollektív munkaügyi vita a mai napig nem vezetett eredményre, mivel a munkáltató egyik tárgyalási fordulóban sem tudott érdemi béremelési javaslatot tenni.

A 2017. február 17-én szintén közösen megfogalmazott, és megküldött követeléseinket továbbra is fenntartjuk:

„A 2017, 2018, 2019 évekre három évre szóló bérmegállapodás keretében összesen 30 %-os bérfelzárkóztatási igénnyel élünk. A 30% évenkénti mértékéről a további tárgyalások során kívánunk megállapodni, de álláspontunk szerint súlyozottan kell végrehajtani a bérfelzárkóztatást oly módon, hogy az első évben legyen magasabb a bérfelzárkóztatás százaléka. Ezen felül 2017-re további 5% bérfelzárkóztatási igényt jelentünk be a Társaságon belüli bérfelzárkóztatás végrehajtásához. A három éves bérmegállapodás keretében évenként 36 000 forinttal kívánjuk megemelteni az egy főre eső jelenlegi cafeteria keretet.”

Követelésünk elérése érdekében az 1989. évi VII. törvény alapján nyomásgyakorlásként 2017. április 18-án 00 órától 20-án, 24:00 óráig 3 napos, illetve 2017. április 24-én 00 órától 28-án, 24:00 óráig 5 napos sztrájkot hirdetünk a BKV Zrt.-nél.

Budapest, 2017. március 31.


Schumacher Ferenc
BKSZSZ és tagszervezetei
nevében
Gulyás Attila
VTDSZSZ és tagszervezetei
nevében

Antonio Berni: Manifiestación (1951)



Irodalom

- A PSZ ösztöli akciósorozatot indít, mert az eddigi tárgyalások nem vezettek eredményre. 2019. június 13. <https://pedagogusok.hu/hir/3771/psz-osztol-akciosorozatot-indit-mert-az-eddigi-targyalasok-nem-vezettek-eredmenyre> 2019. június 14-ei letöltés
- Az alapvető jogok biztosának Jelentése az AJB-2047/2016. számú ügyben. https://www.ajbh.hu/documents/10180/2500969/Jelent%C3%A9s+AB+ind%C3%ADtv%C3%A1ny%C3%B3l+a+nemzetbiztons%C3%A1gi+szolg%C3%A1latok+tagjainak+szerveked%C3%A9si+szabads%C3%A1ga+kapcs%C3%A1n+2047_2016/95f6d56d-b5c0-4450-b2c8-51112669838f?version=1.0 2016. április 13-ai letöltés.
- Berki Erzsébet: Sztrájk 2.0. A munkaharc eszközeinek alkalmazása Magyarországon. Dura Kiadó, Budapest, 2016. 328 o.
- Berki Erzsébet: A konszenzus vége. Az utóbbi évek direkt akcióinak jellemzői. Sándor Péter (szerk.): Magyarország Politikai Évkönyve 2010-ről. Demokrácia Kutatások Magyar Központja Alapítvány, Budapest, 2011. 36 oldal
- Berki Erzsébet: Hogyan rendezzük munkaügyi vitáinkat? Munkaügyi Szemle 2016. évi 3. sz. <http://www.munkaugyi-szemle.hu/hogyan-rendezzuk-munkaugyi-vitainkat>
- Büttl Ferenc: Az átlagkereset mítosza és a valóság. https://kettosmerce.blog.hu/2017/07/04/az_atlagkereset_mitosza_es_a_valosag 2017. július 4., 2019. május 24-ei letöltés
- Eurostat: A második legszegényebb nép a magyar az EU-ban. 2018. december. 14 https://hvg.hu/gazdasag/20181214_Eurostat_a_masodik_legszegenyebb_nep_a_magyar_az_EUban/nyomtatás 2019. május 30-ai letöltés
- Felejts el mindent, amit eddig Magyarország legnagyobb problémájáról hittél. 2019. május 23. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/felejts-el-mindent-amit-eddig-magyarorszag-legnagyobb-problemajarol-hittel.325143.html> 2019. május 24-ei letöltés
- Hornyák József: Sosem látott számok: kiderült, mennyien dolgoznak minimálbérért Magyarországon. 2019. január 7. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/sosem-lattott-szamok-kiderult-mennyien-dolgoznak-minimalberert-magyarorszagon.309419.html> 2019. május 24-ei letöltés.
- Latyák Balázs: Lassan elkerülhetetlenné válik a külföldi munkaerő bevonása a hazai piacon. 2019. 05. 31. <https://www.vg.hu/velemeny/interju/lassan-elkerulhetetlenne-valik-a-kulfoldi-munkaero-bevonasa-a-hazai-piacon-2-1545116/?fbclid=IwAR2ivlrkl3fQslMjfEnq6kFRXRJtS4VjGXbRoeaSDTuNXHpxvIRPqFQiQDg> 2019-05.31-ei letöltés
- Meszmann T. Tibor (szerk.) Munkafeltételek a dél-alföldi autópárhuzamban. Vasas Szakszervezet 2019.
- MKKSZ: Nem kaptak konkrétumokat a szakszervezetek az OKÉT-ülésem. <https://www.hirado.hu/belfold/belpolitika/cikk/2019/06/13/mkksz-nem-kaptak-konkretumokat-a-szakszervezetek-az-oket-ulesen#> 2019. június 14-ei letöltés
- Nagy a baj? Már nem munkaerőhiány van, hanem elbocsátások. <https://szakszervezetek.hu/hirek/18559-nagy-a-baj-mar-nem-munkaerohiany-van-hanem-elbocsatasok> 2019.05.30-ai letöltés
- Strikes – map of Europe. <https://www.etui.org/Services/Strikes-Map-of-Europe>
- Szabó Imre Szilárd: Szakszervezeti taglétszám Magyarországon, 2015. március 12. http://szabim.blog.hu/2015/03/12/szakszervezeti_tagletszam_magyarorszagon#more7262563 2016. április 13-ai letöltés.
- Sztójcsev Iván: Hogy jön ki a 300 ezres átlagbér, ha ilyen sokan keresnek kevesebbet? https://hvg.hu/gazdasag/20170825_Hogy_jon_ki_a_300_ezres_atlagber_ha_ilyen_sokan_keresnek_kevesebbet 2017. augusztus. 25. 2019. május 24-ei letöltés.
- Tamásné Szabó Zsuzsanna: Tízből hét magyarnak csak álom az átlagbér. 2018. 10. 02. <https://24.hu/kozelet/2018/10/02/atlagber-fizetes-minimalber/> 2019.május 24-ei letöltés

Rövidítések jegyzéke

ASZSZ	Autonóm Szakszervezetek Szövetsége
CEU	Central European University
EMMI	Emberi Erőforrások Minisztériuma
ÉSZT	Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés
Hszt.	Korábban: 1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról Jelenleg hatályos: 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról
Kjt.	1992. évi XXXIII. tv. a közalkalmazottak jogállásáról szóló
KSH	Központi Statisztikai Hivatal
Ktv.	Korábban: 1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról Jelenleg hatályos: 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról *
MaSZSZ	Magyar Szakszervezeti Szövetség
MAT	Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete
MKDSZ	Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat
MKKSZ	Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete
MSZOSZ	Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége
Mt.	Munka törvénykönyve
OÉT	Országos Érdekegyeztető Tanács
OTKA	Országos Tudományos Kutatási Alap
PSZ	Pedagógusok Szakszervezete
SZEF	Szakszervezetek Együttműködési Fóruma

A szerzőről

Berki Erzsébet közgazdász, a közgazdaságtudomány kandidátusa, főiskolai tanár, a munkaügyi kapcsolatok szakértője, a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat és a Magyar Munkaügyi Kapcsolatok Társaság alapító tagja. A 80-as évek óta foglalkozik a magyarországi munkaharcok kutatásával, két könyve és több tanulmánya jelent meg a tárgyban.

Impresszum

Friedrich-Ebert-Stiftung
Kiadó: A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája

H-1056 Budapest, Fővám tér 2–3.
Tel.: +36-1-461-60-11
Fax: +36-1-461-60-18
E-Mail: fesbp@fesbp.hu

www.fes-budapest.org

Felelős: Jörg Bergstermann

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) által megjelentett és a honlapján található bármely anyagot tilos kereskedelmi forgalomba helyezni, megjelentetni a FES előzetes írásbeli engedélye nélkül.

A Friedrich-Ebert-Stiftung küldetése Magyarországon

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) a szociális demokrácia alapértékei mellett kötelezi el magát: szabadság, igazságosság, szolidaritás, béke és együttműködés eszméit képviseljük. A Friedrich-Ebert-Stiftung ennek a küldetésnek kíván eleget tenni Magyarországon is. A „szociális demokrácia szószólójaként” hozzá kívánunk járulni a demokrácia, a jogállamiság és a szociális igazságosság fejlesztéséhez állami és társadalmi szinten, valamint a német és magyar nép közötti megértéshez egy közös Európában. A politikai életet, a szakszervezeteket, a médiát és a társadalmat képviselő partnereink is elkötelezik magukat ezen alapelvek iránt.

A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája

A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája röviddel a Szovjetunió összeomlását és az 1989-es rendszerváltást követően került megalapításra azzal a céllal, hogy dokumentálja és tanácsokkal kíséresse a demokrácia és a szabadság megteremtésére irányuló átalakulási folyamatot Magyarországon. A politika és a társadalom szereplői között meglévő kapcsolódási felületen a Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája „a párbeszédet előtérbe helyező szervezetként” kíván közreműködni:

- nemzeti és nemzetközi szakértők és döntéshozók részvételével megrendezett szakmai rendezvények megszervezésével
- a magyar és a német társadalomban felmerülő kérdések, valamint európai témák elemzésével és beszámolók készítésével
- információs és továbbképzési programok megszervezésével

A jelen tanulmányban kifejtett nézetek a szerző nézetei, és nem feltétlenül tükrözik a Friedrich-Ebert-Stiftung nézeteit.