

Szakszervezetekről tabuk nélkül

Hozzuk létre újra a magyar szakszervezeti mozgalmat!

2026. április 12-én a magyarok többsége országgyűlési választások során érvényesítette érdekeit. A győztes TISZA párt nemcsak kormányváltást, hanem rendszerváltást ígér. Mivel a választópolgárok túlnyomó többsége egyben munkavállaló, érdemes elgondolkodni azon, hogy az 1989-ben megtörtént rendszerváltás veszteseiből ezt az alkalmat megragadva, hogy válhatnak győztessé. Egy valóban demokratikus országban a szakszervezeti mozgalom a gazdaság és a társadalom fejlődésének egyik fontos tényezője. Aki kicsit is foglalkozott a témával, az pontosan tudja, hogy az elmúlt harminchat évben a szakszervezetek messze nem voltak képesek betölteni ezt a rendkívül fontos küldetésüket. Miért? A külső körülmények — a politikai és gazdasági ellenszél — ebben jelentős szerepet játszott, de van egy tényező, amelyről kevesebb szó esik: ugyan vannak szakszervezetek Magyarországon, de nem létezik szakszervezeti mozgalom.

Ahhoz, hogy ez megváltozzon, azaz megtaláljuk a választ arra kérdésre, hogy a magyar szakszervezeti mozgalom hogyan hozható létre újra, meg kell vizsgálnunk, hogy mikor szűnt meg és miért nem állíthatjuk, hogy létezik? Majd a válaszok ismeretében kell eldöntenünk, hogy miért lenne fontos és akarjuk-e, képesek vagyunk-e újra létrehozni? Végezetül, ha ezekre a kérdésekre megadtuk a választ, akkor azt kell megvizsgálnunk, hogy mi kell ahhoz, hogy a szakszervezetek újra mozgalomként tudjanak (együtt)működni.

1989 óta a szakszervezeteknek kisebb-nagyobb ellenszélben kellett helytállniuk. Ha a mostani „rendszerváltás”, ha nem is ígér hátszelet, de bízva a „szélcsendben” meg kell ragadnunk a lehetőséget, hogy a tagjaink, a magyar munkavállalók érdekeinek érvényesítésének alapvető feltételét, az eredeti szociáldemokrata alapértékek mentén működő független magyar szakszervezeti mozgalmat létrehozzuk.

Mikor és miért jött létre a magyar szakszervezeti mozgalom?

A független magyar szociáldemokrata szakszervezeti mozgalom a Szakszervezeti Tanács 1891. május 21–22-én történt megalakulásától az 1948. október 20-i átalakulásáig (megszűnéséig) létezett. Pontosabban már 1891 előtt is létrejöttek szakszervezetek és támogatták is egymást, de az együttműködésüket a Szaktanács létrehozása tette formálissá. A szakszervezetek szervezett együttműködése nemcsak keretet, hanem új tartalmat is adott, hiszen az egymás iránti szolidaritás, a közös célok megfogalmazása és elérésükért tett lépések is mozgalommá kovácsolták a munkavállalók önkéntes érdekérvényesítő közösségeit.

A szakszervezeti mozgalom létrehozáshoz az a felismerés vezetett el, miszerint a munkavállalók élet és munkakörülményeinek jobbítását nem lehet kizárólag egy-egy vállalat, intézmény keretein belül megoldani. Számos olyan döntés befolyásolja a munkások életét, amelyeket politikai szinten hoznak meg. Ha ezekre szeretnénk hatással lenni, a szakszervezeteknek együttesen kell fellépniük.

A független szakszervezeti mozgalom már nemcsak a munkások jobb bérezését és életkörülményeinek javítását tűzte ki célul, hanem olyanokat is, mint az egyesülési-, gyülekezési- és sztrájkjog, a munkaidő csökkentése, az egészségbiztosítási és nyugdíjrendszer bevezetése. Ezeket olyan nehéz történelmi időkben érte el, mint az első világháború, a tanácsköztársaság, és az azt követő fehér terror, a nagy gazdasági világválság és a második világháború. A mozgalom folyamatos politikai ellenszélben életben tudta tartani a szakszervezeteket Magyarországon,

amelyhez munkások tömegei tartoztak és az ebből fakadó tekintélyének köszönhetően befolyással bírt a gazdasági és társadalmi folyamatokra.

A szakszervezeti mozgalom társadalmi beágyazottságát jól mutatja, hogy a második világháború vége felé, az ország fasizmus alól felszabaduló részeiben azonnal megalakultak és tömegeket vonzottak a független szakszervezetek. Az emberek a szabadságuk, az önrendelkezésük kifejezését látták és találták meg a szakszervezeti mozgalomban.

Mikor szűnt meg a magyar szakszervezeti mozgalom?

A második világháború után Közép-Kelet Európához tartozó országok a Szovjetunió befolyása alá kerültek, ahol az Oroszországban az 1920 években a kommunista hatalmi viszonyok a szakszervezeteket a párt ideológiájának közvetítőjeként és döntéseinek kiszolgálójaként szervezték.¹ Azokat, akik a független szakszervezeti mozgalomban hittek, eltávolították a szakszervezetekből. 1948-as kommunista hatalomátvétel után ez Magyarországon is megtörtént. Sok szociáldemokrata szakszervezeti vezető lett az átalakulás áldozata. A Magyar Kommunista Párthoz, később a Magyar Szocialista Munkás Párthoz szorosan kötődő Szakszervezetek Országos Tanácsa (SZOT) által vezetett rendszer ugyan hordozott mozgalmi jelleget, de nem volt független, ezért nem tekinthető önálló mozgalomnak.

A SZOT nemcsak a termelést elősegítő tevékenységet végezte, hanem az állami szociális, kulturális, sport és jóléti intézményrendszer működtetését is feladatul kapta. Nemcsak a sokak számára szimbolikus üdültetést szervezte és segélyezett, hanem például az ötvenes években a társadalombiztosítás két fő rendszeréért, az egészségügyi és nyugdíjrendszer működtetésért is felelt. De szervezte és támogatta a kulturális élet számos területét, sportegyesületeket működtetett. A hatvanas évektől vállalati szinten köthettek kollektív szerződéseket, de a nyomásgyakorlás lehetősége nélkül. (Volt vétőjoguk, de csak, ha a munkáltatói döntés jogszabályt sértett.) A SZOT és tagszervezetei sokkal inkább voltak tekinthetők állami és vállalati szervezeteknek, mint önkéntesen szerveződött civil szervezeteknek. Erre legjobb példaként a szakszervezetek munkavédelmi jogosítványait lehet felemlíteni, amelyek kvázi hatóságként tudtak fellépni dolgozók védelmében. Mindez a rendszerváltással megszűnt, mivel az állam az általa megrendelt szolgáltatásokat és jogosítványokat a szakszervezetektől megvonta és egyidejűleg a forrásokat is megszüntette. Ennek egyik legjobb példája az üdülővagon alapítványba szervezése volt.

Miért nem jött létre a rendszerváltás után a szakszervezeti mozgalom?

A 1989-ben történt rendszerváltás és az azt követő években lett volna lehetőség a független magyar szakszervezeti mozgalom újjáélesztésére, de ez elmaradt. Mi adott volna erre esélyt? Elsősorban a pártállam felszámolása, amelynek köszönhetően megszűnt a hatalmat gyakorlók közvetlen befolyása az új Egyesülési törvény² szerint működő szakszervezetekre. Ez nemcsak a rendszerváltás előtti és azt követő években gombamód szaporodó (az 1990-es évek elején a MÁV-nál 17 szakszervezet működött) szakszervezetekre igaz, hanem azokra is, akik a SZOT korábbi 19 ágazati szakszervezeti struktúrájának részeként működtek, és 1990-ben megtartották az új törvény szerint alakuló kongresszusukat. Ezek körébe tartoztak azok az új szövetségek is, mint

¹ The Story of our International Labour Movement Daniel Edmonds, Global Labour Institute, Manchester, 2022

² 1989. évi II. törvény (1989. január 24.)

például a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ), a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEFE), az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT) és az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (Autonómok), amelyek szintén pártoktól független szövetségként jegyeztették be magukat. Mivel az állam az általa korábban a SZOT-tól megrendelt szolgáltatásokat és azok forrásait is megvonta a szakszervezetektől és szövetségeiktől, a közvetett befolyása is megszűnt, így a függetlenségükhöz a továbbiakban nem férhetett kétség. Ekkor lett volna lehetőség arra, hogy a független szakszervezetek egy erős mozgalmat építsenek fel. Erre történtek is kísérletek, de ezek néhány év után kiüresedtek, és létrejött a jelenlegi állapot, miszerint vannak szakszervezetek, de nem beszélhetünk szakszervezeti mozgalomról.

Főleg az MSZOSZ-nek lett volna esélye mozgalomként működni, mivel a struktúráinak egy része (jelentős taglétszám, szakértői bázis, megyei képviselők) még rendelkezésre állt. A vagyonának 1991-es zárolása viszont jelentősen rontotta a mozgásterét. A tagszervezetei pedig saját túlélésükért küzdöttek, annak ellenére, hogy az ágazati vagyon használói maradtak és a kapcsolatrendszerük is segítette őket egy ideig abban, hogy kollektív alkut folytassanak a munkáltatókkal. A szövetség és a tagszervezetek ugyan sok tekintetben azonos értékeket képviseltek, de az MSZOSZ és tagszervezetei közötti kapcsolat sem volt mindig felhőtlen. E mögött az eltűzött önállóság utáni vágy, pontosabban a SZOT-ra jellemző demokratikus centralizmustól eltávolodás volt a legfőbb mozgatóerő. Ennek több jelét is láthattuk. Az MSZOSZ vezető testületei által hozott döntéseket a tagszervezetek nem minden esetben hajtották végre, annak ellenére, hogy a döntések meghozatalában részt vettek. Ennek legkézzelfoghatóbb bizonyítéka, hogy a szövetség működéséhez szükséges tagdíj befizetése sem történt meg minden esetben a szövetség alapszabályában elfogadottak szerint. Márpedig, ahol az elszámolásban hiányosságok vannak, az nemcsak a fegyelem, hanem a bizalom hiányát is felveti. Pedig a mozgalmak elsősorban kölcsönös bizalomra épülnek.

A mozgalom létrehozására tett kísérletek sikertelensége több okra vezethető vissza:

1. A régi és új szakszervezetek közötti megosztottság és verseny.
2. A megosztottság és a verseny okozta jelentős taglétszámcsökkenés.
3. A szakszervezeti vagyon felosztása és felélése.
4. A szolgáltató modell csapdája.
5. A képzés hiánya miatt nincsenek felkészült tisztségviselők (elvesztett generációk).
6. Hiányzik a magyar szakszervezeti mozgalomra jellemző szociáldemokrata ideológia.

A következőkben ezeket veszem sorra.

1. A „régik” és „új” szakszervezetek közötti megosztottság és verseny

A szakszervezetek meggyengülésében nagy szerepet játszott a pluralizmus, ami megosztottsághoz vezetett és versenyre készítette őket. A „régik” mellett számos „új” szakszervezet jött létre, és azok nemcsak különböző szövetségekbe szerveződtek, valamint szakmai és más, sokszor nehezen azonosítható (legtöbbször személyes) okok mentén a „régik” közül is sokan szétváltak. Az így létrejött szakszervezetek versenyezni kezdtek a munkavállalók támogatásáért. Ezért a versenyért és annak következményeiért a munkavállalók nagyon nagy árat fizettek. Az érdekeik érvényesítésére hivatott szakszervezetek befolyása, alkupozíciója meggyengült pont akkor, amikor a gazdasági átalakulás munkából élőket sújtotta leginkább. Elég csak a szociális piacgazdaság ígéretének szerte foszlására gondolni.

Még a rendszerváltás előtt alakult meg az első nem a SZOT-hoz tartozó, független szakszervezet. 1988. május 14-én mintegy ezer egyetemi dolgozó megalapította a Tudományos

Dolgozók Demokratikus Szakszervezetét. Ezt követően tovább két független szakszervezet is alakult, a Mozgókép Demokratikus Szakszervezet és a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete. Ez a három szakszervezet 1988. december 19-én létrehozta a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligáját (köznyelven Liga).³ Ezzel elkezdődött a magyar szakszervezetek átalakulása.

A szakszervezetek közötti versenyt a rendszerváltáskor pozitívként hirdették, mondván a tagok majd oda lépnek be, ahol jobb „szolgáltatásokat” kapnak. Ez volt a rendszerváltás során hirdetett sok új és fejlődés ígéretével kecsegtető mondás közül az egyik legnagyobb csúsztatás. Hiszen, ami a piacgazdaságban hasznos, az nem ültethető át a munkavállalók önkéntes érdekérvényesítő közösségeire, a szakszervezetekre. A termelő és szolgáltató vállalkozások azzal szolgálják a gazdasági fejlődést, hogy mindig hatékonyabbá kell válniuk ahhoz, hogy a versenytársaknál jobb minőségű és olcsóbb javakat és szolgáltatásokat állítsanak elő. A piacon a vásárlók sokasága hozza meg a döntést arról, hogy ki a jobb, azzal, hogy kinek a szolgáltatását veszik igénybe, illetve termékét vásárolják meg.

A verseny munkaerőpiacra is érvényesíthető szabálya — ahol a munkaerő maga az áru —, viszont leszorítja a munkaerő árát és a fejlődés terhét is a munkavállalókra helyezi, miközben annak feltételeit nem biztosítja. Ezt ismerték fel a kapitalizmus kialakulásával egyidőben és fogtak össze a munkások, hogy ne jelentsenek egymásnak konkurenciát. Közösén, egymással megegyezve követeltek jobb béreket és munkakörülményeket.

Az egymással versengő szakszervezetek viszont megosztják az összefogásban rejlő erőt és ezzel együtt gyengítik azt. Ugyanis minden szakszervezet ugyanazt „árusítja”: a munkabékét, ráadásul legtöbbször ugyanannak az egy vevőnek. A munkavállalók alkupozícióját pedig a minél nagyobb összefogás erősíti. Ha sok a szakszervezet, akkor a munkáltató hátra dől és megvárja, amíg kifárasztják egymást. Az egymással konkuráló szakszervezetek számtalan esetben nem a munkavállalók valós és reális érdekei mentén lépnek fel, hanem egymásra licitálva és sokszor reális követeléseket megtorpedózva egymás ellen küzdenek. Ha pedig megszületik a megállapodás, akkor minden szakszervezet ugyanazt a kollektív szerződést és bérmegállapodást írja alá, ami lehet, hogy gyengébb, mintha egy egységes és erős szakszervezet tárgyalta volna.

A versengésnek minden szakszervezet kárvallottja lett, mert az egymást lejárató kinyilatkozások leginkább a szakszervezetek tehetetlenségének látszatát erősíti a közvéleményben és a vitákból kihallatszó „csataza” sok munkavállalót távolságtartásra ösztönzött.

Az 1992-ben elfogadott Munka törvénykönyve a szakszervezeti pluralizmust is érvként használva — miszerint, ha egy munkahelyen több szakszervezet működik, akkor bizonyos döntéseket nem lehet a szakszervezetekre bízni — létrehozta az üzemi és közalkalmazotti tanácsok intézményét, amely tovább csorbította a vállalatokon és intézményeken belül tevékenykedő szakszervezetek jogait. Például a vállalkozások által nyújtott szociális és jóléti kiadások, mint a vállalati segély és fizetéselőlegre fordítható keret mértékét ugyan a szakszervezetek és a munkáltatók által kötött kollektív szerződések rögzítik, de ezek felhasználásába már csak az üzemi tanácsoknak van beleszólása. Az üzemi és közalkalmazotti tanácsok tagjait a munkavállalók választják, azonban a szakszervezetek állíthatnak jelölteket. Eleinte a választás kimenetele nemcsak a tanácsok összetételére volt hatással, hanem arra is, hogy melyik szakszervezet köthet kollektív szerződést. A választási kampányok során a legtöbbször nem a pozitív ígéretekre került a hangsúly, hanem a konkurens szakszervezetek egymás és jelöltjeik lejáratására, ami összességében a

³ 20 éves a LIGA Szakszervezetek

szakszervezetekről negatív üzenetet közvetített. Ez is nagymértékben hozzájárult a szakszervezetek társadalmi megítélésének romlásához.

A szakmai sovinizmus is hátráltatta a szakszervezetek mozgalommá szerveződését. Mivel rengeteg szakszervezet létezik, mindegyik meg tudja magyarázni, hogy rá miért van szükség. Az indokok közt első helyen szerepel, hogy annyira speciális egy adott szakma, hogy annak működését, problémáit más meg sem értheti. Ebben, mint minden érvben, van igazság, de sajnos, olyankor is erre hivatkoznak, amikor egyáltalán nem a szakmaiság a döntő szempont. Ezt az érvet azok is szívesen hangsúlyozták, akik a rendszerváltás politikai zűrzavarában a szakszervezeteket hátráltató tényezőnek látták és a mozgalom meggyengítésének eszközüül a megosztásukat szorgalmazták. Ebbe a körbe nemcsak a rendszerváltás előtt létező hatalmi struktúra minden elemének, így a Szakszervezetek Országos Tanácsának és hozzá tartozó tizenkilenc ágazati szakszervezet befolyásának gyengítésében érdekelt politikai pártok és gazdasági érdekcsoportok vettek részt, hanem a szabad egyesülési joggal élni kívánó, őszintén a szakszervezetek működésnek megreformálásában hívő, újonnan megválasztott, kevésbé felkészült tisztségviselők is. Illetve azokról se feledkezzünk meg, akik a pluralizmus hívó szavát zászlójukra tűzve tudatosan politikai és gazdasági szereplők által bízva mindent megtettek, hogy gyengítsék a szakszervezeteket. Ők voltak azok, akik számos jóindulatú és változást akaró munkavállalót megtévesztettek és soraikba állítottak.

Harminchat évvel a rendszerváltás után, bár egyre csökkenő intenzitással, de még mindig versenyeznek egymással a szakszervezetek, miközben a szakszervezeti tagok száma és ezzel együtt a szervezetek befolyása is évről évre csökken. Eljutottunk odáig, hogy ma Magyarországon százból csak minden hetedik munkavállaló szakszervezeti tag. A kormányzati döntéshozók erre azt mondhatják, hogy a többiek elégedettek. Tudjuk, ez nincs így, de azzal, hogy nem tagjai egyetlen szakszervezeteknek sem, ezt fejezik ki.

Miközben van néhány olyan szakszervezet, amelynek eredményeit mindenki elismeri (például: a Mozdonyvezetők Szakszervezete és az Audi Hungária Független Szakszervezete), a szakszervezetekre nem úgy tekintenek a munkavállalók, mint problémáik megoldásának, fejlődésük lehetőségének eszközére. Bármilyen furcsa, de a szakszervezetek negatív társadalmi megítéléséről ezek az „irigyelt” szakszervezetek is tehetnek. Szakmán és gyárkapun belül elérték a céljaikat, szerintük mindenki követhetné a példájukat. Viszont azért, hogy nem tartoznak egyik országos szövetséghez sem, lemondanak arról a lehetőségről, hogy tagjaik gazdasági érdekeit országos szintű egyeztetésben is érvényesítsék. Az országos átlagbér ugyanis üvegplafonként működik. Bár a mozdonyvezetők és a győri AUDI-ban dolgozók bére összehasonlítva jobb, mint más szakmában vagy gyárban dolgozóké, egyik sem közelíti meg a németországi béreket, pedig a felelősségük és munkájuk minősége pont ugyanolyan, mint Nyugat-európai társaiké.

2. A megosztottság és a verseny okozta taglétszámcsökkenés

A független szakszervezeti mozgalom létrejöttét nagyban gátolta, hogy a rendszerváltó politikai pártok a kilencvenes évek elején a nagy taglétszámmal bíró és jelentős szervezeti struktúrával rendelkező szakszervezetek meggyengítését tűzték ki célul. Nagy valószínűséggel mindez nem sikerült volna szakszervezeti oldalról érkező támogatás nélkül, hiszen a nyugati demokratikus értékrendet valló és hirdető frissen megválasztott kormány nem szólhatott volna bele nyíltan a törvények szerint független önkéntes egyesületek belügyeibe. Ezért volt ebben a folyamatban kiemelt szerepe a Liga és a Munkástanácsok kezdeményezésének, amelynek hatására 1991-ben

megszülethetett az a jogszabály⁴, amely közvetlenül beavatkozott a független szakszervezetek működésébe, miszerint minden szakszervezeti tagnak újra kellett nyilatkoznia arról, hogy tag kíván-e maradni. Erről a Liga megalakulásának 20. évfordulója alkalmából készült kiadványban a következő jelent meg: *„A LIGA Szakszervezetek a szakszervezeti tagdíjak automatikus levonásának megszüntetését tűzték ki, hiszen ez a rendszer a múltban „kényszertagsághoz” vezetett: a munkavállalók sok esetben féltek kilépni a szakszervezetből. A tagság megújításának kötelezővé tételével pedig a munkavállalók maguk dönthetik el, hogy a tagságot fenn kívánják-e tartani.”*

Feltételezve, hogy mindkét új, a törvényt kezdeményező szakszervezeti szövetséget a szakszervezetek megújítására irányuló jószándék vezette, de a tagsági viszony megújításának hatása drámai volt: ekkor veszítették el a magyar szakszervezetek a tagjaik közel felét, hiszen minden munkavállalóhoz egyesével kellett odamenni és nyilatkoztatni arról, hogy tag marad-e, azaz továbbra is levonhatja a tagdíját a munkabéréből. Ez már csak azért is sok veszteséggel járt, mert eddigre számos munkahely megszűnt, átalakult, privatizálták, aminek következtében magas volt a munkanélküliség. A munkájukat elvesztőket pedig a munkahelyi struktúrára épülő szakszervezetek nem tudták elérni. A Liga és a Munkástanácsok azon számítása sem jött be, hogy a SZOT utódszervezetei helyett majd őket választják a munkavállalók. Az MSZOSZ tagszervezetei tagjainak száma jelentősen csökkent, de sem a Munkástanácsok, sem a Liga nem tudta a várt taglétszám növekedést elkönyvelni.

A szakszervezetek közötti versenynek voltak olyan jelentős negatív hatásai is, amelyek további nagy taglétszámcsökkenést eredményeztek. Ilyen esemény volt a 2000-ben megtartott kéthetes vasutassztrájk. Az akció előzménye, amely szintén a vasutas szakszervezetek közötti verseny egyik negatív kimenetelű eseménye volt, szintén a Ligához kötődik, pontosabban a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezetéhez (VDSZSZ). A konfliktus előzménye 1999-re nyúlik vissza. A MÁV-nál ekkor januárban zárultak le a bértárgyalások. A megállapodást a VDSZSZ kivételével minden reprezentatív szakszervezet aláírta. A VDSZSZ pedig sztrájkorozatba kezdett magasabb béreket követelve. Az úgynevezett gördülő sztrájk teljesen kiszámíthatatlanná tette a vasúti közlekedést, szakszervezet ellenes hangulatot keltve ezzel a társadalomban, hiszen senki sem tudta, hogy másnap hogyan jut majd el a munkahelyére vagy onnan haza. A közel fél évig tartó sztrájkorozatnak az vetett véget, hogy 1999. augusztus 24-én a VDSZSZ elnöke változatlan formában aláírta a januárban kialakított bértmegállapodást. A konfliktus következményeként a többi vasutas szakszervezet 2000 januárjában nem voltak hajlandók egymás nélkül aláírni az év végi megállapodásokat. Ebből kerekedett a 2000 februárjában megtartott kéthetes sztrájk, amire a MÁV és a szakszervezetekkel szembeni negatív társadalmi hangulatot kihasználó más munkáltatók is megszüntették a tagdíjak levonását. Tehát nemcsak a vasutas szakszervezeteket sújtotta az elhúzó és külön eredményt nem hozó gördülősztrájk következménye, hanem sok más szakszervezetet is. A gyakorlatban azt jelentette, hogy a szakszervezeti tagok többségét ismét meg kellett szólítani annak érdekében, hogy más módon fizessék be a tagdíjukat. Ekkor ismét sokan döntöttek úgy, hogy nem maradnak tovább tagok. Ez is hozzájárult, hogy 2000-re alig húsz százalékra csökkent országos szinten a szakszervezetek szervezettsége.

Aztán eljutunk 2010 decemberéig, amikor az országgyűlés módosította a Sztrájktörvényt⁵. Ennek előzménye szintén a Liga vasutas tagszervezetéhez kötődik, hiszen a VDSZSZ követelte a MÁV Cargo privatizációjából minden vasutas részére kétszázötvenezer forintnyi egyszeri juttatást. A

⁴ 1991. évi XXIX. törvény a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről

⁵ 2010. évi CLXXVIII. törvény, amely a közszolgáltatást vállalatok esetében szinte teljesen ellehetetlenített a sztrájk alkalmazását.

követelést 2008-ban és 2009-ben az úgynevezett gördülő sztrájk kísérte teljesen kiszámíthatatlanná téve a vasút személyszállítást. A sztrájkorozat — az érintett lakosság által is támogatott — következménye az lett, hogy a sztrájkjog jelentős korlátozását nem tudták megakadályozni a szakszervezetek. Akárcsak a 2012-ben a Munka törvénykönyve újabb módosítását sem, vagy a munkavállalók és a szakszervezetek jogait tovább csorbító — 2018-ban elfogadott — „*rabszolga*törvény”⁶ néven elhíresült újabb szabálmódosítását és több szakmában a szakszervezeti szervezkedés jogának megszüntetését és a sztrájkjog — főleg a közszférában történő⁷ — további korlátozását.

3. A szakszervezeti vagyon felosztása és felélése

Az MSZOSZ mellett a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája és a Munkástanácsok Országos Szövetsége törekedett alternatív mozgalom felépítésére. Hátránnyal indultak, mivel semmilyen infrastruktúrával nem rendelkeztek. Éppen ezért amellet, hogy a függetlenségüket hangsúlyozva próbáltak minél több tagot toborozni, miközben a Liga a Szabad Demokraták Szövetségéhez (SZDSZ), a Munkástanácsok pedig a Magyar Demokrata Fórumhoz (MDF) és a Kereszténydemokrata Néppárthoz (KDNP) kötődött ideológiai szempontok és személyes kapcsolatok alapján, mindent elkövettek, hogy a volt SZOT vagyonból részesülhessenek.

A szakszervezeti mozgalom megszületésétől és az azt követő negyven év alatt felhalmozott vagyon súlyát utólag nehéz érzékeltetni, de képet kaphatunk róla, ha felelevenítjük, hogy az MSZOSZ, mint a SZOT vagyon felett rendelkező utódszervezet 1991-ben bank és biztosító alapítására készített javaslatot. A tervet napvilágra kerülése és a vagyonból részesülni kívánó szervezetek lobbizása is hozzájárulhatott ahhoz, hogy végül törvényileg zárolták a volt SZOT vagyont⁸, és létrehozták a Vagyont Ideiglenesen Kezelő Szervezetet (VIKSZ), amely átmenetileg kezelte azt annak felosztásáig. Ennek eszközéül az 1993-ban megtartott társadalombiztosítási önkormányzati választás szolgált. Az akkori döntés szerint a választásokon jelöltek állító szakszervezeti szövetségek a támogatottságuk arányában részesültek a volt SZOT vagyonból.

Viszont már a vagyon végleges felosztása előtt megindult a vagyonvesztés. Ennek egyik látványos eleme a Népszava című napilap eladása volt. Erről a jelöltek állító szakszervezeti szövetségek közösen döntöttek⁹, részben azért, hogy finanszírozni tudják a társadalombiztosítási önkormányzati választáshoz kötődő kampányaik költségét.

A SZOT vagyona legnagyobb része ingatlanokból — székházak, irodaépületek, kulturális intézmények — valamint azokat működtető gazdasági társaságokból, pénzeszközökből és értékpapírokból, kisebb részben ingóságokból állt.

A vagyon egyik legjelentősebb részét a SZOT üdülők tették ki, amelyek először a Magyar Nemzeti Üdülési Alapítvány kapott meg, majd átkerültek a Hunguest Hotels kezelésébe, onnan pedig fokozatosan privatizálták azokat.

Az első 1994-ben megtartott üzemi tanácsi választások alapján történt az ágazati szakszervezeti vagyon felosztása. Ez elég motiváció volt arra, hogy a szakszervezetek erős, és sokszor ígéreteken egymásra licitáló kampányt folytassanak. Ez a verseny sem tett jót a szervezettségnek, hiszen azok, akik a jólhangzó ígérek hatására váltottak szakszervezetet,

⁶ 2018. évi CXVI. törvény

⁷ A pedagógusok életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény

⁸ 1991. évi XXVIII. törvény a szakszervezeti vagyon védelméről, a munkavállalók szervezkedési és szervezeteik működési esélyegyenlőségéről

⁹ Polgár Tibor, Ők így látják, Dura stúdió 2001.

sokszor csalódtak, hiszen azok beváltása pont azért nem valósulhatott meg, mert a szakszervezetek befolyása meggyengült a megosztottság miatt. Az ágazati szakszervezetek vagyonának felosztása pedig az érintett szakszervezetek működésének feltételeit rontotta. Sőt, emiatt a régi szakszervezetek a megmaradt, az újak a megszerzett vagyont „*voltak kénytelenek*” felhasználni jelentős részben a további kampányaik finanszírozására.

A vagyon feléléséhez a csökkenő taglétszám miatt fogyatkozó tagdíjbevételek is hozzájárultak. A „*régi*” szakszervezetek erejükön felül próbálták fenntartani korábban megszerzett státuszukat, az „*újak*” pedig a megkapott vagyonelemek egy részének értékesítéséből szerzett bevételekből próbáltak felzárkózni. Mind az országos szövetségek, mind az ágazati és szakmai szakszervezetek fokozatosan értékesítették ingatlanjaikat. Eladták a székházait és kisebbekbe költöztek. Egyik leglátványosabb székház eladás a SZOT Dózsa György úti 84/B alatti székházának értékesítése volt, amelynek bontását az új tulajdonos 2002 május elseje előtti napokban fejezte be, így az akkor még nagyszámú felvonuló kénytelen volt saját szemével meggyőződni annak végleges eltűnéséről. Egy külföldi tulajdonú biztosító társaság székháza épült a helyére.

A megmaradt üdülők többségét is értékesítették, és a bevételt működésre költötték, azaz felélték. Ma már csak elvétve rendelkeznek szakszervezetek üdültetésre alkalmas ingatlanokkal és ezek többsége sem képes lépést tartani szolgáltatási színvonalban az igényekkel és a fenntartásuk rengeteg pénzt igényel, miközben a tagoknak csak kis hányada tudja igénybe venni a szolgáltatásukat. Ma már inkább terhet jelentenek, mint olyan lehetőséget, amely vonzó lenne az adott szakszervezet tagjai számára.

4. A szolgáltató modell csapdája

Amikor a bolsevik kommunisták átvették a hatalmat Oroszországban, azt hirdették, hogy a munkásoké lett a hatalom. Úgy gondolták, hogyha övük a gyár, akkor nincs szükség olyan szervezetekre, amelyek a jobb munkakörülményekért és bérekért küzdenek. A munkások viszont ragaszkodtak a szakszervezeteikhez, ezért nem sikerült felszámolni azokat. Ehelyett a párt irányítása alá helyezték és a termelékenység javítását várták el tőlük. Emellett az állami jóléti, szociális, kulturális és sport tevékenység szervezését bízták rájuk. Ez történt Magyarországon is 1948 után. A szakszervezetek szervezték a munkaversenyt, üdültettek, segílyt osztottak, kulturális és sportegyesületeket működtettek.

Ha valaki üdülni szeretett volna, felkereste a szakszervezeti irodát és benyújtotta az igényét, majd várt az illetékes bizottság döntésére. Úgy érezhette, hogy a tagdíjáért cserébe kap valamit. Ugyanakkor a szakszervezeten keresztül elérhető juttatásoknak nem mindig a tagdíj volt a forrása, hanem az állam által a szakszervezetektől megrendelt szolgáltatásokat közvetítették. Azaz a szakszervezetektől kaptak számos juttatást a dolgozók. Ennek köszönhetően alakult ki a ma is sokszor feltett „*Mit ad a szakszervezet?*” kérdés. A tagok és a szervezet között ügyfél és hivatal közötti kapcsolat rögzült a társadalomban. Ez az, aminek a jogi és pénzügyi alapjai a rendszerváltással megszűntek. Ennek ellenére az átalakuló szakszervezetek igyekeztek fenntartani a tagok által megszokott és továbbra is elvárt szolgáltatásokat. Mivel a taglétszám és tagdíjbevételek is csökkentek, ez a feladat meghaladta az erejüket. Szemléletváltásra lett volna szükség a szakszervezet vezetői és tagjaik részéről is. A „*Mit ad a szakszervezet?*” kérdés megválaszolása helyett vissza kellett volna térni a szakszervezetek eredeti küldetését meghatározó szemlélethez és az azt kifejező kérdéshez: „*Mit tudunk magunk közösen elérni?*”.

A tagdíjbevételek csökkenése és a szolgáltató modell fenntartásának költségei közötti különbséget egy ideig fedezni lehetett a vagyon felélésével, ami meg is történt. Ugyanakkor a szolgáltató modell fenntartásának a mozgalomra is komoly hatása volt. Az átalakuló

kongresszusok a tagdíjak megosztásáról szóló döntéseit jelentősen befolyásolta. Mivel a magyar szakszervezetek építőkövei a munkahelyi szervezetek, az intézményi és vállalati szakszervezetek igyekeztek a befolyó tagdíjak nagyobb hányadát maguknál tartani, az ágazati és országos szövetségeknek nem biztosították a tőlük elvárt feladatokhoz szükséges forrásokat. Ez pedig az országos szövetségeket kényszerítette a vagyonuk felélésére. Megszűnt a képzési és kutatási intézmény, lecsökkent a szakértők létszáma, elsorvadtak a megyei képviselők. Mára egy-egy országos szövetség főállású apparátusában dolgozó szakértők száma legjobb esetben is tíz fő alatt van. Ezen átmenetileg egy-egy elnyert pályázati forrás tud jobbitani a néhány éves lefutású projektek idejére.

A szolgáltató modell gazdálkodásra és a szakszervezeti működésre gyakorolt hatása nemcsak az átalakult, „régí” szakszervezetekre jellemző. A LIGA alapításának huszadik évfordulójára a saját történetét bemutató kiadott könyv hatodik oldalán a következő olvasható: *„A Ligán belül kialakult az az irány, amely a tagszervezeteknek végzett szolgáltatásokat tartja legfontosabb feladatának, így a Ligát „szolgáltató szakszervezetnek” tartja...”*.

Azaz, például a LIGA esetében a rendszerváltás abban nyilvánult meg, hogy az „új” szakszervezetek, és azok vezetői a rendszerváltó pártokhoz hasonlóan az ország és a szakszervezetek vezetőinek cseréjét hajtsa végre, és nem abban, hogy a szakszervezetek visszatérhessenek eredeti küldetésükhöz, a tagok érdekeinek érvényesítéséhez. Ennek ugyan ellentmond, hogy például bértárgyalások során mindig többet követeltek a „régí” szakszervezeteknél és sokkal harsányabban kommunikáltak, de a taglétszám növeléséhez a tagoknak nyújtandó szolgáltatásokat is fontosnak tartották. Ezzel gyakorlatilag ugyanazt a hibát követték el, amit az átalakuló szakszervezetek. A magukat „függetlennek” hirdető szakszervezetek is arra használták a tagdíjak jelentősebb hányadát, hogy azt adózva visszajuttassák a tagoknak. A változást az ezen a téren is folytatott verseny teljesen ellehetetlenítette.

Mindezek a politikai és gazdasági vezetők számára kényelmes helyzetet teremtett, hiszen a szakszervezetek közötti verseny lekötötte az erejüket, a szolgáltató modell szerinti működés a tagdíjak nagyobb részét nem a szakszervezetek érdekérvényesítő képességének fejlesztésére — képzésre, kutatásra, szervezetfejlesztésre, szakértők foglalkoztatására és sztrájkalapok létrehozására — fordították. Sőt, ez a működési modell nemcsak a vagyonuk feléléséhez vezetett, hanem számos esetben a munkáltatók pénzzel támogattak szakszervezeteket, akik magasabb szintű szolgáltatásokat nyújtottak a tagoknak, de érdekeik érvényesítésében nem jeleskedtek. Ez is a szakszervezetek szolgáltató modelljét erősítette.

5. A képzés hiánya miatt nincsenek felkészült tisztségviselők (elveszett generációk)

A bevételek csökkenése és a vagyon felélése sem tudta megállítani azt a folyamatot, amelynek eredményeként csökkent a szakszervezetek által foglalkoztatott szakértők száma, sőt teljes intézmények szűntek meg, amely tovább gyengítette a szakszervezetek érdekérvényesítéséhez szükséges erejét. Ezek közül a szakszervezeti képző intézmény és kutatóintézet megszűnése a legfájdalmasabb, hiszen ezek nélkül nem tud mozgalomként működni egyetlen szakszervezet sem. Elsősorban nem a képzések megtartására alkalmas ingatlanjainak elvesztése a nagyobb baj, hanem annak a szellemi bázisnak az eltűnése, amelynek legfőbb feladata lenne, hogy felkészítse a szakszervezeti tisztségviselőket változó világunkban nehezedő körülmények között a feladataik hatékony ellátására.

Bár a SZOT-nak 1990-ig volt önálló képző intézménye, iskolája, de mivel a pártállam részeként működő szervezet működtette, az ott tanultak sem a független szakszervezeti mozgalmat

szolgálták. Ha úgy vesszük, a szocializmus alatt sem képeztek olyan tisztségviselőket, akik a kapitalista körülmények között felkészülten tudták volna megszervezni a munkavállalók tömegeit. A negyven év alatt a tisztségviselők olyan ismereteket kaptak, amelyek többsége a rendszerváltás után egyik napról a másikra elavulttá vált.

Mivel 1990 óta nem sikerült létrehozni olyan szakszervezeti képző intézményt, amely egymásra épülő tudás átadására lenne alkalmas, és a bizalmiaktól a legfelső szintű tisztségviselőket készítené fel a feladataikra, újabb generációja látja el a feladatát megfelelő felkészítés nélkül.

A legerősebb szakszervezetek felismerték a tisztségviselők képzésének szükségességét és időszakonként tartanak néhány napos képzéseket. De ezek a képzések nem teszi lehetővé, hogy az aktivisták megkapják mindazon ismereteket, amelyek segítségével a feladataikat teljeskörűen el tudnák látni.

Mivel 1990-ben megszűnt a szakszervezeti képző intézmény, azóta hiába történt generációváltás a legtöbb szakszervezet élén, többnyire azt a szolgáltató szemléletet viszik tovább, amit az elődjüktől tanultak. Például a tagdíjak felhasználásában nem mernek változtatni. E mögött az állhat, hogy tisztségviselők a tagdíjak nagyobb részének visszaosztásában érdekeltek, mert ettől remélhetik az újraválasztásukat. Mindenki fél változtatni, hiszen egy-egy megszokott juttatás leállítását nem merik megkockáztatni.

Az utóbbi évtizedekben újonnan megválasztott tisztségviselők a szakszervezetek megosztottságát is természetesnek veszik (beleszülettek), ezért nem is nagyon törekednek ezen állapot felszámolására. A képzés hiánya miatt nem látják azt az utat, amit a szakszervezetek eredeti küldetése és céljai jelöltek ki. A szemléletváltás hiánya miatt élnek a társadalom tagjainak fejében a szakszervezetek még mindig nem kevés nosztalgiával átítatva üdültető, segélyosztó szervezetként, pedig a szocializmus idején valójában a szakszervezetek nem teheték a dolgukat önkéntes független érdekérvényesítő szervezetként. A mai napig nem kapta vissza a „szakszervezet” elnevezés valódi tartalmát.

Emellett, ha lenne is képzéssel és kutatással alátámasztott egységes ideológia, értékrend és szemlélet, ha azt nem lehet széles körben eljuttatni a munkájukból élőkhez megfelelő nyilvánosságot biztosító szakértők és eszközök hiányában. Ezek nélkül viszont nem létezik szakszervezeti mozgalom.

6. Hiányzik a magyar szakszervezeti mozgalomra jellemző szociáldemokrata ideológia

Számos szakszervezeti vezetőtől lehet hallani, hogy azért nem vállalják fel a szociáldemokrata elveket, mert a tagjaik közül sokan vallják magukat jobboldalinak, ezért minden párttól és ideológiától távol kívánják tartani a szervezetüket. A magyar társadalom megosztott, amelyet a jobboldali kormányzati kurzus alakított ki és mélyített el az elmúlt másfél évtizedben, bár ennek előzményeit 1990-ig vissza lehet vezetni.

Az egyes országok független szakszervezeti mozgalmi alapvetően az egyenlőségért, a tisztas megélhetésért és jobb munkakörülményekért szerveződtek, amely értékeket a szociáldemokráciával lehet leginkább azonosítani.

Egy előadás alkalmával dr. Gadanez Béla történész a következő szavakkal magyarázta el a szociáldemokrácia lényegét: *„Szakszervezetek eredetileg keresztény alapokon nyugvó szociáldemokrata elvek mentén szerveződtek, hiszen a szakszervezetek alapításának idején a vallás gyakorlása sokkal inkább az emberek hétköznapijainak része volt, mint manapság. A keresztény tanítás szerint Isten előtt minden ember a halála után egyenlő. A szociáldemokrácia*

ezt nem vonja kétségbe, csak annyival egészítette ki, hogy itt a földön is legyen minden ember egyenlő." Ez ma közel sincs így. Van, akinek sokkal több lehetősége van a kiteljesedésre, sőt, a megélhetésre, mint másoknak. Éles határ húzódik a munkájukból és a vagyonuk jövedelméből élők között. A szociáldemokrácia ezt az egyenlőtlenséget kívánja kiegyenlíteni. A magyar szakszervezetek pedig a megalakulásukkor szociáldemokrata értékek mentén szerveződtek.

Abban a korban bár a munkásokra erős hatással voltak az osztályharcot hirdető ideológiák, a szociáldemokraták elkülönültek a kommunista eszméktől. Így a szakszervezetek sem törekedtek a hatalom megszerzésére, sőt a Tanácsköztársaság alatt, bár néhány szakszervezeti vezető is részt vettek az ország irányításában, a szakszervezetek ugyanúgy küzdöttek a munkások jólétéért, mint korábban. A szakszervezetek mindig a polgári demokrácia keretei között értelmezhetők úgy, mint a munkájukból élők érdekvédelmi közösségei és ebben a politikai berendezkedésben teljesülhetnek ki igazán.

A kilencvenes évek elején, a négyigenes népszavazás eredményeként munkahelyekről kitiltották a pártszervezeteket. A kommunista ideológia alól felszabadult az ország, viszont nem lépett helyébe a szociáldemokrata irányzat. Ehelyett a jobboldali pártok kerültek többségbe az első országgyűlésben. Az „új” szakszervezetek látványosan törekedtek arra, hogy távolságot tartsanak az MSZMP-től és utódszervezetétől az MSZP-től. A SZOT jogutódjának számító MSZOSZ vezetőit személyes kapcsolatok fűzték a vezetőit az utódpárthoz. Olyannyira, hogy néhány szakszervezeti vezető az 1994-es választások után a parlamentbe is bekerült a szocialisták frakciójának tagjaként. Ugyanakkor nyilvánvaló volt, hogy a Liga a Szabad Demokraták Szövetségével (SZDSZ), a Munkástanácsok az Magyar Demokrata Fórummal (MDF) ápol — szintén személyes kapcsolatok révén — szoros kapcsolatot. A pártokhoz való viszonyuk is szerepet játszott a szakszervezetek közötti versenyben, hiszen az „újak” a „régik” szakszervezeteket folyamatosan „lekommunizálták”. Ezt elkerülendő a legtöbb szakszervezet deklarálta a pártoktól való függetlenségét. Sikerült ezt is annyira túlteljesíteni, hogy a baloldaliságukat is megtagadták. Részben ennek is köszönhető, hogy sok szakszervezeti tag jobboldali pártokkal szimpatizál, ezért a tisztségviselők inkább nem hozzák szóba a szakszervezeti mozgalom szociáldemokrata gyökereit, mert félnek, hogy sokan emiatt lépnének ki.

Egyetlen mozgalom sem létezhet világos értékrend és ideológia nélkül. A baloldaliság vállalása nem jelent pártszimpátiát. A baloldaliság nem a hatalomról vagy a pártokról szól, hanem az emberekről. A jog előtti egyenlőségről, a magasabb munkabékekről, az egészséges és biztonságos munkakörülményekről, a minőségi oktatásról, az esélyegyenlőségről, és a ledolgozott élet után a tisztességes megélhetést biztosító nyugdíjakról. Az eredeti szociáldemokrácia vállalható, csak Magyarország eddigi történetében még sohasem volt eredeti szociáldemokrata ideológia szerint irányító kormány. Ezért ennek az értékrendnek a felvállalása az önkéntesen szerveződő független szakszervezeti mozgalom feladata (lenne). Mert ez az értékrend hozta el a jólétet a munkavállalóknak és nyugdíjasoknak számos olyan országban, amelyre mintaként tekintünk.

A keresztény-szociális ideológia

A szociáldemokrata értékrenddel rendelkező szakszervezetekkel szinte egyidőben a XIX. század vége felé jöttek létre a keresztény szakszervezetek. Ezek elutasították a szocializmus gondolatát, de felléptek az egyenlőtlenség, a szegénység és a veszélyes munkakörülmények ellen. Az 1891-ben kiadott „*Renom Novarum*” pápai levél jóváhagyta a kollektív tárgyalásokat és progresszív törvényeket javasolt annak érdekében, hogy a munkások kizsákmányolása ne történhessen meg. a keresztény szakszervezetek kevésbé voltak konfrontatívak, mint szociáldemokraták. Különösen

azt akarták elérni, hogy közös vezetőségeket hozzanak létre a munkások és munkáltatók ahelyett, hogy sztrájkolnának. Ezt az ideológiát jelenleg Magyarországon a Munkástanácsok Országos Szövetsége képviseli, sokkal következetesebben, mint a magukat baloldalinak tartó szakszervezetek a szociáldemokrata elveket.

A magyar szakszervezetek történetében a két ideológia a Tanácsköztársaságot követően ütközött egymással leginkább, amikor a munkásokat a munkába állásuk feltételeként bekényszerítették a keresztény szakszervezetekbe.¹⁰ A szociáldemokrata szakszervezetek az őket ért támadások ellenére fennmaradtak és továbbra is mozgalomként működtek. Ma már messze nem áll szemben egymással a két ideológia, hiszen a korábban nemzetközi szinten különálló szociáldemokrata és keresztény nemzetközi szakszervezeti szövetségek 2006-ban egyesültek és létrehozták a Szakszervezetek Nemzetközi Konföderációját (ITUC), amelynek, valamint az európai regionális szervezetének, az Európai Szakszervezeti Szövetségnek (ETUC) minden hazai szakszervezeti szövetség a tagja. A nemzetközi szintű összefogás lehetne a kiindulópontja a magyar szakszervezeti mozgalmon belüli együttműködésnek.

Ha nincs mozgalom, mi van helyette?

A megosztottság és az erőforrások elvesztése, a taglétszám drasztikus lecsökkenése elvezett oda, hogy ugyan működnek Magyarországon szakszervezetek, de nem beszélhetünk szakszervezeti mozgalomról. Ugyanis egy mozgalom számos olyan tulajdonsággal bír, amelynek a mai szakszervezetek, beleértve a szövetségeiket is nem rendelkeznek.

Az első a szervezettség hiánya. A MASZSZ 26, a Liga 79, a SZEK 14, az ÉSZT 9 tagszervezetet, a Munkástanácsok 15 ágazatot sorolnak fel a honlapjukon¹¹. Összesen 143 ágazati, vagy munkahelyi szakszervezet tartozik összesen az öt országos szakszervezeti szövetséghez. Ezt az adatot árnyalja, hogy néhány ágazatnak, mint a Vasas Szövetség, amely a MASZSZ tagja, száznál is több önállóan szakszervezet a tagja. Ha a szakszervezetek becsült számát vesszük alapul, ami becslések szerint 600 és 800 közé tehető, akkor megállapítható, hogy a bejegyzett szakszervezetek közül számos nem tartozik egyetlen országos szövetséghez sem.

Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a legtöbb szakszervezet valamilyen intézmény, vagy vállalat keretein belül képviseli a tagjai érdekeit, de azon felül nem kapcsolódik semmilyen módon a többi szakszervezethez. Nem csoda, hogy az országos érdekegyeztetésben nem tekintik partnernek a szakszervezeti szövetségeket, hiszen formálisan nem képviselik még a létező szakszervezetek zömének tagjait sem.

Ma senki sem tudja megmondani pontosan, hogy hány szakszervezeti tag van Magyarországon. Ezt a számot háromszázezerre becsülik, ami a több mint négymillió foglalkoztatottnak mindössze 6-7%-a.

„A szakegyesületi szervezetek csak akkor felelnek meg föladatuknak, ha az egész országra terjednek és az összes szakmák munkásait magukban foglalják.” Az 1890-ből származó idézet Jászai Samu által írt, a *„A magyar szakszervezetek története”* című könyvében jelent meg. Azaz már akkor tudták, hogy az egyes szakmai és ágazati szakszervezetek csak akkor teljesíthetik küldetésüket, ha mindannyian összefognak.

¹⁰ Jászai Samu, A magyar szakszervezetek története

¹¹ A szakszervezetek honlapjai alapján. A lekérdezés időpontja 2026.03.19.

A jelenlegi szervezetlenség nemcsak abban mutatkozik meg, hogy a legtöbb szakszervezet nem tagja egyik szövetségnek sem, hanem sajnós a szövetségek működésében is fellelhetők erre utaló jelek. Egyik ilyen, hogy ugyan a szakszervezeti szövetségek időszakonként kérnek és kapnak adatokat a tagszervezetek taglétszámáról, de ezen adatok alapjául szolgáló nyilvántartások összesített adatait (nem a tagok személyes adataira gondolok) sok esetben nem adják át még a szövetségeik számára sem. Márpedig, ennek az az üzenete, hogy a szakszervezetek ezeket az adatokat nem átláthatóan kezelik, ami kérdéseket vet fel. Miért? A Szaktanács egyik első és legfontosabb tevékenysége volt, hogy nyilvántartást vezetett a magyarországi szakszervezetekről, amelyeket rendszeresen megküldtek a szakszervezeti központnak. De nemcsak a taglétszámról számoltak be, hanem a beszedett tagdíjakról és a kiadásaikról is.¹² Ennek bizonyítéka „A szakmozgalom útmutatója” című kiadványban 1909-ben megjelent táblázat, amely 1907. és 1908. évekről tartalmaz részletes adatokat. Az adatlisták szervezeti fegyelemlről és pontosságról tanúskodnak, mert ezek megléte által is vált a Szaktanács hitelessé. A nyilvántartás és annak közreadása a bizalomról és szervezettségről tanúskodott.

Vajon rendelkeznek-e a szakszervezeti szövetségek hasonló kimutatásokkal? Amikor a kilencvenes évek elején a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége Szövetségi Tanácsának tagja voltam, folyamatos vita volt arról, hogy melyik tagszervezetnek hány tagja van. Általában két szám jelent meg az előterjesztésekben minden szakszervezetről. Az egyik, a kisebb, amelyik alapján a befizetendő tagdíjat „*vallották*” be a szakszervezetek, és egy nagyobb, amely alapján a kongresszusi küldöttek mandátumát állapították meg. Ezek már akkor is a bizalom, a korrektség hiányáról tanúskodtak.

Harminchat évvel a rendszerváltás után még mindig öt konföderáció működik, amelyek között csak kevés esetben és témában van együttműködés. Ma már semmi sem indokolja, hogy ennyire elkülönültek legyenek, hiszen a vagyon elfogyott, a taglétszám pedig folyamatosan csökken, a verseny motivációi megszűntek. Ma már arra sem lehet hivatkozni, hogy ki volt a rendszerváltó szakszervezet, mert a korábban létező esetleges politikai kötődéseket — a pártok többségével együtt — elkoptatta az idő. Az üzemi tanácsai választások ugyan még jelentenek versenyhelyzetet, de messze nem olyat, mint amikor az eredménytől a kollektív szerződés kötési jog gyakorlása múlt.

De nemcsak az öt országos szövetség létezése miatt nincs erős mozgalom, hanem a szakmai és ágazati szakszervezetek elaprózódása sem indokolt. Vannak cégek és intézmények, amelyeknél még mindig sok szakszervezet működik. Például az ország legnagyobb foglalkoztatójánál, a MÁV-csoportnál a rendszerváltás óta több szakszervezet működik, a VOLÁN integrálásával legtöbbszöröződött a vállalatcsoporton belül taggal rendelkező szakszervezetek száma.

Valójában a szakszervezetek országos ágazati és üzemi/intézményi szinten is együttműködésre vannak ítélve, de ezeknek szervezeti keretet kellene adni, mert csak ez biztosíthatja a közös fellépést és a hatékonyságot. A munkavállalói érdekeket a szervezeti érdekek elé kellene helyezni, mert ezzel hosszú távon minden szakszervezet és munkavállaló jól járna.

Mi kell ahhoz, hogy újra legyen szakszervezeti mozgalom?

A magyar szakszervezeti mozgalom nem fog magától létrejönni, azt tudatos és következetes munkával létre kell hozni. A szándéknak abból a felismerésből kellene táplálkoznia, hogy ahogy eddig működtek Magyarországon a szakszervezetek, az nem biztosítja azt, amire egy mozgalom

¹² Jászai Samu, A szakmozgalom útmutatója, 1909

képes. Valamin változtatni kell ahhoz, hogy mozgalommá tudjunk válni. Hogy min? Ezt nem egy ember, nem egy szakszervezet és nem is egy szövetség fogja megmondani. Ezt közösen kell kitalálni.

Első lépésként olyan fórumot kellene létrehozni, amelyen a mozgalom felélesztéséért tenni akaró szakszervezetek napirendre tűzik és megvitatják, hogy milyen szakszervezeti mozgalmat képzelnek el. Azaz először egy folyamatos és célirányos párbeszédet biztosító keretrendszerben kell megállapodni, ami akkor lesz sikeres, ha nemcsak a szakszervezeti szövetségek és tagszervezeteik, hanem a jelenleg a tőlük távolmaradó szakszervezeteket is sikerül bevonni a tevékenységébe. Fel kell oldani azt az ellentmondást, hogy a szakszervezetek kivétel nélkül azt hirdetik, hogy az erejük az összefogásban rejlik, azonban a többségük nem hajlandó együttműködni más szakszervezetekkel. Meg kell vitatni azokat a feltételeket, amelyek valóban mozgalommá tudja emelni a szakszervezetek együttműködését.

Sőt! A vitát társadalmasítani kell, az nem folyhat csak tárgyalóteremben. A szakszervezeti mozgalom célja a munkavállalók és nyugdíjasok munka- és életkörülményeinek javítása, ezért be kell őket vonni a párbeszédbe. Róluk szól és megköveteli az aktivitásukat. Végeredményben a mozgalom belőlük áll, az ő érdekeik érvényesítését szolgálja és ők biztosítják a forrásokat is. A megkérdezésükkel, a véleményük meghallgatásával és a döntésekbe történő bevonásukkal lehet erős mozgalmat építeni.

Világos és magával ragadó vízióval kell a munkavállalókat megszólítani

A változáshoz világos vízióra van szükség, amit az összes szakszervezet bevonásával kell megfogalmazni. Meg kell találni azokat az értékeket és érdekeket, amelyekkel mindenki egyetért és hajlandó az elérésükért tenni. Ehhez pedig párbeszédre van szükség. A vízióról szóló vita elvezet egy közösen vállalt célhalmaz elfogadásához.

A vízióról szóló vitába be kell vonni a munkavállalók széles rétegeit. Nemcsak a tagokat, hanem minél több munkavállalót, akiknek be kell mutatni, hogy a szakszervezeti mozgalom az egyedüli eszköz érdekérvényesítési céljaik eléréséhez. A szakszervezetek társadalmi megítélését csak úgy lehet pozitív irányba mozdítani, ha magáról a szakszervezetről és annak lényegéről adunk információt. Csak egy széleskörű társadalmi vita teremtheti meg a szakszervezetek hitelességét és vezethet el a szükséges szemléletváltáshoz.

Miről szóljon a vita? Természetesen arról, hogy milyen szakszervezeti mozgalmat szeretnénk.

Egy olyan felállást, mint a mostani, amelyben minden szakszervezet a saját vállalatánál, intézményi keretei között igyekszik a lehető legjobbat kihozni magából, alacsony a szervezettsége, a szolidaritás csak szavakban fejeződik ki, a szűkös források miatt kevés szakértővel és nyomásgyakorló képesség nélkül, amely az esetek többségében figyelmen kívül hagyható?

Vagy olyat, amely országos szinten is jól szervezett, a szakmai szakszervezetek közötti szolidaritás a gyakorlatban érvényesül, a rendelkezésre álló tagdíjakból képes a lehető legjobb szakértőket foglalkoztatni, biztosítani minden szakszervezetnek a nyomásgyakorláshoz szükséges jogi és gazdasági háttérrel, nemcsak a vállaltok és intézmények szintjén képes eredményeket elérni, hanem az országos döntéshozatalt is megkerülhetetlen tényezőként képes befolyásolni?

A cél egy olyan szakszervezeti mozgalom, amely rendelkezik azokkal a feltételekkel és eszközökkel, amely alapján minden olyan szinten, ahol a tagjait érintő döntés születik a döntéshozókkal rendezett munkaügyi és politikai kapcsolatok keretében a partnereivel egyenrangú félként tárgyal és megállapodásokat köt, ezáltal biztosítja a közjót és segít elkerülni a konfliktusokat.

A változáshoz megvalósító stratégiát kell alkotni

Ha sikerült megtalálni a közös célokat, annak megvalósításához stratégiára lesz szükség. A stratégiai alkotás első lépése, hogy meg kell állapítanunk, hogy „*Hol vagyunk most?*”, azaz őszintén magunk elé kell tárni, hogy mi a jelenlegi kiinduló helyzetünk. Régóta úgy csinálunk, mintha minden rendben lenne, csak a külvilág (sem a munkavállalók, sem a politikusok, sem a munkáltatók) mintha erről nem akarnának tudomást venni. Mondjuk, ki, hogy NEM! Sok minden nincs rendben! Elég, ha megnézzük a magyar munkavállalók helyzetét. Kiszolgáltatottak, a bérek alacsonyok, az élethossz-kilátások rosszak, és csak rengeteg (túl)munkával lehet biztosítani a tisztességes élethez szükséges feltételeket. A túlóra pedig olyan, mint bármelyik szenvedélybetegség: lassan öl.

A stratégia tervezésének következő lépése a konkrét cél kijelölése. Ha megfogalmazzuk, hogy milyen szakszervezeti mozgalmat akarunk, akkor a vízió alapján konkretizálni kell a rövid, közép és hosszútávú célokat. Az utóbbi évtizedekben szinte csak az érdekérvényesítési célokat foglalmazták meg a szakszervezetek. Ritka kivételnek számított a 2010-es évek elején három szakszervezeti szövetség egyesülésének terve, ami részben meg is valósult. Szembe kell nézni azzal a ténnyel, hogy érdekérvényesítési céljainkat nem fogjuk elérni, ha nem foglalkozunk a szakszervezeti mozgalom szervezeti újjáépítésével. Mert a tisztességes megélhetés, a tervezhető életpályák, az egyenlő munkáért egyenlő bért, a kiszolgáltatottság, a munkabalesetek megszüntetését, a törvénytisztelő munkáltatók számonkérését, a szabad szervezkedés biztosítását, a mindenki számára elérhető lakhatást és a ledolgozott élet után járó tisztességes nyugdíjakat mindenki érti és szeretné elérni, de az már sokkal nehezebb megszervezni, hogy kik, mit és milyen formában hajlandók tenni a célok érdekében. Pedig e nélkül nem fog sikerülni.

Ha világos a cél, akkor meg kell tervezni az odavezető utat. A szakszervezeti mozgalom megteremtéséhez olyan eszközökre is szükség lesz, amelyek jelenleg nem állnak rendelkezésünkre, és amelyek nélkül nem elérhetők a céljaink. A következőkben azon eszközök gyűjtöttem össze, amelyekről szintén le kellene folytatni a vitákat. A lista nem teljes, de a rajta szereplő témákat mindenképpen napirendre kell tűzni, mert ezek a megbeszélések hozhatják közelebb egymáshoz a szakszervezeteket és ez vezethet el a mozgalom újjáteremtéséhez.

1. Egységes nyilvántartás a kölcsönös bizalom alapja

Általánosságban elmondható, hogy senki sem szeret adminisztrálni. Pedig ez az emberi kultúrának egy olyan szerves része, amely nélkül nem épülhetek volna fel a korai és modern társadalmak. Az elsőként megfejtett több ezer éves sumér írásos emlékek is mezőgazdasági nyilvántartások voltak. Több mint száz évvel ezelőtt a belső bizalom alapjának tekintették a pontos és rendszeres adatszolgáltatást a szakszervezeti tisztségviselők. Akkor, amikor a Szaktanács főtitkára a Nyomdász Szakszervezet otthonának sarkában felállított asztalon összesítette a nagy Magyarország minden részéből postán érkező papír alapú nyilvántartásokat. Ehhez képest a mai elektronikus eszközeinkkel sokkal egyszerűbben és naprakészen kellene látnunk, kiket képviselünk valójában. Ehhez „*mindössze*” elhatározásra és egymás iránti bizalomra lenne szükség.

A szakszervezetekről készült nyilvántartás megmutatja, hogy hol vagyunk erősek és hol vannak fehér foltok. A szakszervezetek fejlesztésének is ez a kiindulópontja. Az így elkészülő térkép alapján az egymástól jelenleg elszigetelt szakszervezetek fel tudják venni a kapcsolatot egymással, ami az együttműködés és a szolidaritáson alapuló kölcsönös támogatás alapja. Ezen kívül a vezetett nyilvántartások számos szervezetfejlesztési lépés kiindulópontjai, gondoljunk csak a tisztségviselők képzésének megszervezésére, a közös szakértői bázis kialakítására, esetlegesen szükségessé váló nyomásgyakorló akciók szervezésére, és a érveket alátámasztó kutatások esetében is nélkülözhetetlenek.

2. Képző intézmény a mozgalom fejlődésének kulcsa

A változás mindig képzéssel kezdődik. A szükséges változást nem lehet a munkahelyi szakszervezetek szintjén elvégezni, csak egységes szakszervezeti mozgalom képes rá.

Minden mozgalom felfogható hálózatként is. A hálózatok csomópontokból és azok kapcsolataiból állnak. Akkor erős egy hálózat, ha a csomópontokon lévő kulcsemberek (megválasztott tisztségviselők) tudása egyenszilárdságú. Magyarországon a rendszerváltáskor megszűnt a volt SZOT iskola, de azóta sem sikerült létrehozni olyan képző intézményt, amely egymásra épülő ismeretekkel tudná felvértezni a tisztséget vállalókat és a tagokat.

Ma egyik szakszervezeti szövetség sem képes önállóan szakszervezeti iskolát működtetni. Erre csak közösen lennének képesek, de közösen képesek lennének.

Tisztséget viselni nehéz, és sokrétű ismeretet igényel, megfogalmazhatjuk úgy is, hogy a tisztségviselés szakma. Ha pedig egy szakmának megszűnik az iskolája, a szakma is eltűnik. Vannak szakszervezetek, amelyek képesek képezni a tisztségviselőiket, de ez nem általános. Márpedig egy mozgalom csak akkor erősödhet meg, ha a tisztségviselőinek tudása azonos szintre kerül. Ideje lenne napirendre tűzni egy közös képző intézmény létrehozását, mert ez lenne az egyik legfontosabb mérföldkő a mozgalom létrehozásához vezető úton.

Szintén közösen kell megvitatni, hogy mit, kik, kiket és hogyan oktasson a felállítandó szakszervezeti képző intézmény. Ebben konszenzusra kell jutni. A vita során — amelybe be a szakszervezetek vezetői mellett be kell vonni a jelenleg képzéssel foglalkozó szakértőket — szinte biztos, hogy sok olyan témát is sikerül rendezni, ami hatással lesz a mozgalom egészére.

3. Kutatás alapozza meg érveinket

A munkáltatók is rengeteg szakértőt alkalmaznak, azért, hogy a környezet adta lehetőségek között a lehető legjobban tudják érvényesíteni az érdekeiket. Sőt, már a szakszervezetek megjelenése előtt összefogtak, és igyekeztek befolyásolni a politikai döntéshozókat, akár csak napjainkban. Ha velük és az államot képviselőkkel is egyenrangúan akarunk tárgyalni, érvelni és reális gazdasági keretek alapján megállapodni, akkor a munkavállalói oldalon is szükség van megalapozott adatokra.

Egymástól elszigetelt szakszervezetek közül csak kevés bír olyan gazdasági feltételekkel, hogy foglalkoztatni tudja a joghoz, közgazdasághoz és tájékoztatáshoz értő szakértőket, kutatókat. Ezt ismerték fel szintén elődjünk, azaz csak egy erős egységes szakszervezeti mozgalom képes arra, hogy a legjobb és elegendő szakértőt alkalmazzon. Egy közös kutató- és szakértői bázis felépítése, amelynek szolgáltatásait minden szakszervezet igénybe vehet, minden szakszervezet előnyére válna.

4. Meg kell védenünk tagjainkat és tisztségviselőinket!

Nincs mit szépíteni rajta, odáig jutottunk, hogy manapság, ha egy új szakszervezetet kezdenek szervezni egy olyan munkahelyen, ahol korábban nem volt, a munkáltató igyekszik eltávolítani a szervezőket. Teszi ezt minden kockázat és hátrányos következmény nélkül. Erre a szakszervezeteknek annyi a válaszuk, hogy felvállalják az érintett munkavállalók jogi védelmét. Évekig tartó perek egy részét megnyerik, de a szervezés megakad, és a félelem sokáig megbénítja azokat, akik változtatni szerettek volna.

A munkavállalók által választott képviselőknek ugyanúgy jár a védelem, akárcsak minden más megválasztott képviselő esetében. Minden lehetséges eszközzel érvényt kell szerezni annak az évszázados elvnek, amely szerint a társai nevében felszólaló tisztségviselőt nem érheti hátrány. A tisztségviselőink védelmére kell kelniük az őket megválasztó tagoknak és el kell érniük, hogy a jog is védje meg őket. Ezt kötelesek vagyunk megtenni egymásért és a mozgalomért.

Egy erős szakszervezeti mozgalom erre is tudna megfelelő választ adni. Létre lehetne hozni egy olyan pénzügyi alapot, amely a kirúgott tisztségviselőket — a munkáltatói döntést támadó bírósági eljárás végéig — foglalkoztatná és ezáltal folytathatná a szervezést. Meggyőződésem, hogy soha egyetlen esetben sem kellene használni ezt az eszközt, mert a munkáltatók tudnák, hogy meg fogjuk védeni a tisztségviselőket, kár bemenni ebbe az utcába.

5. Meg kell teremteni a munkavállalói érdekek nyilvánosságának feltételeit!

Már a szakszervezetek alakítása előtt felismerték, hogy mennyire fontos, hogy el tudják juttatni üzeneteiket a munkavállalókhoz. Ki kell használni az összes kommunikációs lehetőséget, amellyel a szakszervezetek alapértékeit, céljait és tevékenységét hatékonyan közvetíteni a munkavállalókhoz és a társadalom tagjaihoz. A szakszervezetek működését még átláthatóbbá kell tenni és a kétirányú kommunikációt kell biztosítani. Az interneten elérhető technikák alkalmazásával nem csak eljuttatni kell a szakszervezetek üzeneteit a tagokhoz, hanem a mozgósításhoz is fel kell tudni használni az információközvetítés eszközeit.

A szakszervezetek létrehozásának kezdetén sok esetben előbb volt önálló szaklapja az egyes szakmai csoportoknak, mint legálisan létező szervezetük. A vasutasok esetében az első függetlenített tisztségviselőjük a Magyar Vasutas című szakszervezeti újság főszerkesztője volt. Mára szinte alig maradt olyan szakszervezet, amelyik főállású újságíró foglalkoztatna. Ha nincsenek sajtómunkásai a szakszervezeti mozgalomnak, akkor egyik legfontosabb érdekérvényesítő eszközzel, a nyilvánosságról mondunk le. Így fordulhatott elő, hogy a 2026. április 12-i választások után a győztes párt vezetőjének sajtótájékoztatóján nem hangzott el kérdés arról, hogy miként alakítja át az új kormány az országos érdekegyeztetés rendszerét. Erről ugyan van szó a párt programjában, de a téma fontosságát egy kérdésfelvetés is erősíteni tudta volna.

6. Milyen szervezeti kereteket hozunk létre?

A mozgalom szervezeti felépítésének meghatározása az egyik legnehezebb feladat. Miért? Mert a meglévő struktúrákat kell újra gondolni, ami egzisztenciákat is érint. Azt kell mérlegre tenni, hogy a jelen állapot rögzítése a hatékonyabb, vagy a változás teremt-e olyan új helyzetet, amivel mindenki nyer.

Volt szerencsém megismerni több Nyugat-európai országban szakszervezetek összevonásának folyamatát. Mindegyik jól felépített stratégia mentén is évekig tartott. Utólag elmondták, hogy a vagyoni, pénzügyi és egzisztenciális kérdéseket volt a legnehezebb rendezni. Ahhoz, hogy ez feszültségek nélkül történjen rengeteget kell egyeztetni, de minden megoldható volt. Ebben az

időnek is fontos szerep jutott. A stratégiai tervezés egyik fontos eleme, hogy mikorra kívánjuk elérni a céljainkat. A végső és a rész célok elérésének időpontjait (mérőföldköveket) úgy kell kitűzni, hogy menet közben legyen idő a legégetőbb kérdések részletes és minden szereplő számára megnyugtató módon történő megoldására.

A mozgalom létrehozásának legfőbb célja, hogy hatni tudjon a politikai és gazdasági döntéshozókra. Ehhez olyan szervezeti keretet kell kialakítani, amely demokratikus, azaz biztosítja a tagok széleskörű beleszólási lehetőségét a döntésekbe, ugyanakkor akcióképes, azaz a tagok aktívan és fegyelmezetten részt vesznek a célok eléréséhez szükséges akciókban. Ehhez jó közösségi szemléletre és magas szintű szolidaritásra van szükség. Mindezek a bizalom alapjai.

Minden mozgalom akkor működik megfelelően, ha az azt alkotó tagok életük fontos részeként tekintenek rá és felelősséget éreznek és tesznek azért, hogy összetartó véd- és olykor, ha arra kényszerítik dacsövetségként működjön.

Hiszem, hogy ha akarjuk, képesek leszünk egy olyan mozgalmat teremteni, amely valóban méltó a magyar munkavállalókhöz, és fel tudjuk emelni őket a vágyott szintre. De ehhez ismernünk kell, hogy milyen erőforrásokkal rendelkezünk.

7. Miből valósítjuk meg a céljainkat?

Ahogy a szakszervezetek és a tagok számát sem tudjuk pontosan, azt sem, hogy mennyi tagdíj folyik be évente. A becslések szerint ez évi 18-20 milliárd, de lehet, hogy az infláció miatt akár ezt az összeget is meghaladja.¹³ Ez rengeteg pénz. Ebből bőven lehetne működtetni képző és kutatóintézetet, saját nyilvánosságot biztosítani és tudnánk olyan sztrájkalapot képezni, amely bármely szakszervezetnek erős támaszt adhatna, ezzel is elkerülve a munkaharc akciók szervezésének és megtartásának az érintett munkavállalók és a társadalom vállalt nyomó terhét. Mert akiről tudják, hogy képes sztrájkolni, azzal igyekeznek megállapodni. Ezért van kevés munkabeszüntetés az erős egységes szakszervezeti mozgalommal rendelkező országokban.

Jogos a kérdés, hogy ha nincs iskolánk, nincsenek kutatóink és újságíróink és nincs sztrájkalapunk sem, akkor hol van a pénz? Sajnos a válasz egyszerűbb, mint azt sokan gondolnák. A szolgáltató modell szerinti működés felemészti. Mert még mindig annak a kérdésnek a megválaszolására használjuk fel a befolyt tagdíjak többségét, hogy „*Mit ad a szakszervezet?*”.

A megszokott szakszervezeti juttatások keretében (nőnap virág, beiskolázási segély, mikuláscsomag stb.) sokszor adózva visszajuttatjuk a tagoknak. Nem az a kérdés, hogy kell-e ezen változtatni ahhoz, hogy erős szakszervezeti mozgalmat hozzunk létre, hanem az, hogy hogyan? A válasz egyszerű, a tagok bevonásával és meggyőzésével. Az „*alternatív költségek*” közgazdasági elmélete¹⁴ szerint mindennek van helyettesítője. Eszerint minden tetszőleges művelet költsége az adott művelet miatt elhalasztott lehetőség értékével egyenlő. Lefordítva a tagdíjak felhasználására azt jelenti, hogy a tagok megszokták ezért igénylik a szakszervezettől visszakapott kisebb-nagyobb jövedelemkiegészítő juttatásokat, de közben elveszítik annak lehetőségét, hogy a szakszervezetük alkupozíciójának köszönhetően olyan jövedelmet érjenek el a munkájukért cserébe, hogy ne legyen szükségük például beiskolázási segélyre.

Az emberek tudnak jól dönteni, ha világosan bemutatjuk számukra, hogy mi szolgálja valójában az érdekeiket. Sajnos, ma egyre több szakszervezet csökkenti a tagdíjainak mértékét. A jelenség

¹³Ha a becslés alapjául bruttó 500.000 Ft-os fizetést és 1%-os tagdíjat veszünk alapul, akkor évi 60.000 Ft/tag az átlagos tagdíj. Ezt 300.000 taggal felszorozva megkapjuk a 18 milliárd forint éves bevételt.

¹⁴ Paul Heyne, A gazdasági gondolkodás alapjai, Tankönyvkiadó, 2001

mögött egyrészt a tagdíjlevonás munkáltatói levonásának megszüntetése áll, de nem ez a legnagyobb ok, hanem két másik hatást is fel lehet fedezni. Az egyik a szakszervezetek ezen a téren is meglévő versenye. Az azonos területen működő szakszervezetek egyik bevett módszere, hogy „szolgáltatásaikat” olcsóbban „árulják”. Azaz a tagszervezés egyik módszere lett az alacsony tagdíj. A verseny miatt egyre több szakszervezet mond le a bevételei egy részéről. A másik okot abban látom, hogy a szakszervezetek gazdálkodása nem nyilvános a tagok előtt sem. Sokan azért nem tagok, mert nem tudják, hogy mire költik a szakszervezetek az általuk befizetett tagdíjakat.

A verseny megszüntetése, a gazdálkodás átláthatóvá tétele, sőt a tagok bevonása a tagdíjak felhasználásába az egyedüli lehetőség arra, hogy a mozgalom arra költse a befizetett tagdíjakat, ami leginkább szolgálja a munkavállalók érdekeit.

Ki kezdje? Pár gondolat a felelősségről

A 2026. évi országgyűlési választások és az eredményt alapvetően meghatározó TISZA párt által felépített mozgalom bebizonyította, hogy egy vízió felvázolásával, azt megvalósító stratégiával, valamint rengeteg munkával meg lehet mozdítani a társadalom tagjainak azon részét is, akikről sokáig meg voltunk győződve, hogy lehetetlen. A magyar választópolgárok — köztük rengeteg fiatalal — április 12-én érvényesítették érdekeiket. Országgyűlési választásokat négyévente tartanak, de a demokráciát nem csak négyévente kell gyakorolni.

A szakszervezeti mozgalom a munkából élők érdekeit érvényesítő eszköz. Azok a tisztségviselők, aki jelenleg a tagok bizalmát élvezik kötelesek megfelelően felhasználni a benne rejlő lehetőségeket. Minden olyan hivatkozás, amely a külső körülményekre és a munkavállalók passzivitására hárítja a felelősséget hátráltatja a szakszervezeti mozgalom és közvetve a magyar társadalom fejlődését. Ha mindig másoktól várjuk el, hogy tegyenek értünk, akkor mindig kiszolgáltatottak leszünk. Ha megelégszünk a jelen csalóka biztonságával, akkor becsapjuk magunkat és azokat is, akikért felelősek vagyunk.

Ha rálépünk a változás útjára, tisztában kell lennünk azzal, hogy a siker érdekében kulturális változást kell elérnünk. Meg kell változtatnunk a társadalom töredezettségét, amihez közösségeket kell szervezni. Ehhez elszántságra, időre, türelemre és sok munkára van szükség. Ugyanakkor ahhoz, hogy a szakszervezetek mozgalommá tudjanak szerveződni, és ezáltal a mindenkori kormányok kontrolljaként léphessenek fel, mélyen a társadalomba való beágyazottsággal kell bírniuk, ami elvezethet ahhoz az állapothoz, amit hegemoniának is hívhatunk.¹⁵ Erre a szakszervezetek csak együtt, mozgalomként képesek.

A négyévenkénti választást közötti időszakban rengeteg döntés születik, olyanok, amelyek alapvetően meghatározzák a munkából élők munka- és életkörülményeit. Az, hogy ne csak a mindenkori kormányzópárt elképzelései érvényesüljenek a hétköznapiakban jelen kell lennünk és befolyásolnunk kell a döntéseiket. Ehhez a feladathoz fel kell nőnie a szakszervezeti mozgalomnak. Kellően szervezetnek, demokratikusan működőnek, szakértői bázissal rendelkezőnek, nyomásgyakorlásra képesnek és függetlennek kell lennünk. Ezen feltételek teszik a mozgalmat erőssé és megkerülhetetlen tényezővé.¹⁶ A megteremtésük mindannyiunk közös felelőssége. Minden megválasztott szakszervezeti vezetőnek van felelőssége abban, hogy a

¹⁵ Éber Márk Áron, Ellenhegemónai-építés, Napvilág Kiadó, 2025

¹⁶ Karácsony Szilárd, Érdekvédelem 1-2, Napvilág Kiadó, 2023, 2026

szakszervezeti mozgalom újra létrejöjjön. Nincs mire, vagy kire várni, változtassunk azon, ami hatalmunkban áll: saját magunkon!

Dunakeszi, 2026. május 6.

Karácsony Szilárd