

## Esettanulmányok

*Öt hazai szakszervezet helyzetének felmérése*

“A munka világába tartozó érdekképviseltek” című kutatás rész tanulmánya

**A MUKUTIR bizottság javaslatai által átdolgozott változat.**

*2010. november 4.*

Kutatásvezető:

**Szabó-Morvai Ágnes**

Kutatásban részt vett:

**Borbás Gabriella**

**Édes Balázs**

**Micski Judit**

**Tamáská Máté**

**Vona Máté**



## Tartalom

### BEVEZETŐ, ESETTANULMÁNYOK HÁTTERE

#### A SZAKSZERVEZETEKRŐL KÉSZÍTETT ESETTANULMÁNYOK ÖSSZEGZÉSE

A szakszervezeti intézményrendszer

A piacszerkezet és a tulajdonos hatása a szakszervezetekre

Tagtoborzás

A szakszervezetek programja, feladatai

A szakszervezetek eszközei

A szakszervezetek eredményei

Üzenetek, következtetések

### MÓDSZERTAN

#### MELLÉKLET: ESETTANULMÁNY A VASUTAS SZAKSZERVEZETEKRŐL

Vezetői összefoglaló

A szakszervezet ágazatának rövid bemutatása

Piaci struktúra

Tulajdonosi szerkezet

Szakszervezetek megjelenésének fő jellemzői az ágazatban

A piac-szerkezet hatása a szakszervezetekre

Vizsgált szakszervezetek rövid bemutatása

Szakszervezetek a vasúti szektorban

Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete (VDSZSZ)

Mozdonyvezetők Szakszervezete (MOSZ)

Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSZ)

Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete (MTSZSZ)

A vizsgált szakszervezetek működésének bemutatása

A reprezentatív szakszervezetek kialakulása a vasúti szektorban

A szakszervezeti tagság fontosabb jellemzői

A szakszervezetek vezetése

Szervezet, működés sajátosságai

A szakszervezetek eszközei az érdekérvényesítésben

Élet a szakszervezeten belül, szolgáltatások

Szerepvállalás a vasúti szektorban

Szakszervezeti szövetségek és országos ügyek

Nemzetközi kapcsolatok

Finanszírozás kérdései, szakszervezeti vagyon

A szakszervezetek külső megítélése

A szakszervezetek „stake-holder” szempontú elemzése

Szakszervezeti tagság

Munkavállalók

Munkáltató

Szektor

Szakszervezetek

Állam

Szakszervezetek a közvéleményben

Nemzetközi

Következtetések

Irodalomjegyzék

MELLÉKLET: ESETTANULMÁNY A PEDAGÓGUSOK SZAKSZERVEZETÉRŐL

Vezetői összefoglaló

A szakszervezet ágazatának rövid bemutatása

A pedagógusokat ért kihívások

Pluralizmus és dezintegráció

Új kommunikációs technológiák

Felgyorsult munkaerő piaci változások

Expanzió

A pedagógus társadalom szerkezete

Létszám

Megbecsültség dimenziója: bérezés, társadalmi megítélés

Rétegzettség: tulajdonosi szerkezet, foglalkoztatási formák, képzettségi arányok

A pedagógus társadalom szerkezetéből következő érdekvédelmi kihívások **Hiba! A könyvjelző nem létezik.**

A PSZ rövid bemutatása

A pedagógus érdekvédelem rövid története

A tagságról

A szakszervezet felépítése

A szakszervezet programjának rövid bemutatása

A PSZ „stake-holder” szempontú elemzése

A PSZ önképe

A PSZ aktivitása

Kapcsolatok más szereplőkkel (állam, önkormányzat, egyéb szakszervezetek)

Nemzetközi kapcsolatok

Taglétszám, jövőkép és szervezeti reform

Ágazati problémák

Következtetések, javaslatok

Összefoglalás

Javaslatok

Mélyinterjúk tartalmi összefoglalása

Irodalomjegyzék

## Bevezető, az esettanulmányok háttere

Annak érdekében, hogy néhány szakszervezet életéről mélyebb képünk legyen, öt esettanulmányt készítettünk, melyek közül teljes terjedelmében két esettanulmányt mutatunk be a mellékletben (vasutas és a pedagógus esettanulmányt).

Elsőként áttekintettünk a korábban egységes állami vállalatként működő vasúti ágazat reprezentatív szakszervezeteit. A vasúti szektor szakszervezeti erőterét öt reprezentatív szakszervezet uralja. Három szakszervezet szerepe mutatkozik igazán lényegesnek, melyet az országos médiajelenlét és a szektoron túli ügyekben való részvétel is erősít. A két fő rivális szervezet a Vasutasok Szakszervezete (VSZ) és a Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete (VDSZSZ), két gyűjtőszakszervezet, melyek a teljes vasúti szektor munkavállalói érdekvédelmét igyekeznek lefedni. A két gyűjtőszakszervezet mellett kiemelkedő erejű a mozdonyvezetőket tömörítő Mozdonyvezetők Szakszervezete (MOSZ), melynek sztrájkereje miatt önálló fellépési lehetősége van, amelyet nem haboz alkalmazni a vitás helyzetekben. A független jelleg, a rendkívül magas, 90%-os szervezettség révén több szempontból is egyedi szakszervezet, mely kis kooperációs hajlandóságot mutat a többi szervezet irányába. A pályavasúti dolgozókat tömörítő PVDSZ sajátossága, hogy a vasutas munkavállalók fizikai jellegű munkát végző rétegének érdekképviselését tűzte ki céljául. Ez a vizsgált szervezetek között a legfiatalabb, és már az alapítás időszakában jelentős nehézségekkel kellett szembenéznie. Nagyméretű önálló vagyonnal nem rendelkezik, a tagságért folytatott versenyben – tekintettel a fizikai munkavállalók alacsonyabb bérszintjére – alacsony tagdíjjal vesz részt, így a pénzügyi feltételei az átlagosnál jelentősen rosszabbak. Működése azonban ez elmúlt években stabilizálódott, így a vasúti érdekvédelem állandó reprezentatív tagjává vált. A mérnököket, műszaki értelmiségieket képviselő MTSZSZ a vasúti munkavállalók felső rétegének érdekvédelmére alakult, tevékenysége ennek megfelelő fókusszal rendelkezik. Konzolidált, kompromisszum-kereső stratégia jellemzi, nyitott más munkakörök – sőt, néhány eset kapcsán más szektorok – irányába. Erős szakmai véleményformáló motiváció jellemzi a szakszervezetet, a többi vasúti érdekvédelmi szervezettel kooperatív viszonyt tart fenn.

Másodikként a költségvetési szférában működő szakszervezetek közül a pedagógus szakszervezetek témakörét választottuk. Ezek közül az esettanulmány a Pedagógusok Szakszervezetére (PSZ) fókuszál, de érinti a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezetét (PDSZ) is. Az ágazatban a PSZ az egyetlen reprezentatív intézmény (tagsága több, mint 50 000 fő), hiszen a sajtóban gyakran szereplő PDSZ tagsága csupán néhány ezerre tehető. A rendszerváltás után alakult számtalan kisebb mozgalom lényegében tömegbázis nélkül működik, illetve sok esetben nem is működik.

Ezt követően körbejártuk egy nem állami nagyvállalat munkavállalóit tömörítő szervezet, a MOL Vegyész Szakszervezet problémáit. Az 1991-ben alakult MOL Vegyész Szakszervezet többségében a MOL nyrt-nél és kisebb részben annak leányvállalatainál a kőolaj-feldolgozás területén dolgozó munkavállalók érdekvédelmét látja el.

Végül pedig az adott szektorban, több munkáltatónál dolgozó alkalmazottakat tömörítő szakszervezetek közül pedig a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezetét (KASZ) és a Gépkocsivezetők-Logisztikai Dolgozók Független Szakszervezetét (GLFSZ) választottuk.

Az előbbi, a KASZ ágazat legerősebb szakszervezeteként elsősorban az 50 fő feletti vállalkozásoknál van jelen a KASZ, így a legnagyobb nemzetközi üzletláncoknál (TESCO, AUCHAN, CORA, OBI, PRAKTIKER), kisebb hazai láncoknál (CBA, SPAR, CSEMEGE-MATCH, COOP) és néhány takarékszövetkezetnél. A szektorban foglalkoztatott 350 ezer munkavállalóból mintegy 30.000-et tud tagjai között, amivel az egyik legnagyobb szakszervezet Magyarországon. A GLFSZ a fuvarozás és logisztika ágazatban működik, tagjai között jelenleg kizárólag

gépkocsivezetők vannak, többségük a magyar tulajdonú WABERER'S, az UTI HUNGARY, a cseh HOPI és a német DHL, illetve elszórtan magyar fuvarozó kis- és középvállalatok munkavállalója.

Mielőtt az összefoglalásnak nekikezdenénk, szólnunk kell a szakszervezetek múltjáról, hagyományairól.

A magyar vasúti szektorban – az ágazat hagyományainak, és az európai helyzetnek megfelelően – erős hagyományai vannak a formalizált munkavállalói érdekvédelemnek. Az magyar vasutas szakszervezetek elődjai az elsők között jöttek létre, és a különböző korszakok politikai helyzeteinek megfelelően változó formában és szerepekkel, de folyamatosan jelen vannak a szektorban napjainkig.

A pedagógus érdekvédelem az egyik legnagyobb múltra visszatekintő munkavállalói mozgalom hazánkban. Gyökerei a 19. század közepén szerveződött tanítóegyesületekben keresendők, amelyek a dualizmus korában erősödtek meg, és váltak tömegmozgalommá (Kelemen 2005). A háború alatt az érdekképviselet professzionalizálódott, majd 1918. december 30-án Somogyi Béla vezetésével alakuló ülését tartotta a Magyarországi Tanítók Szakszervezete. S bár a két háború között a szervezet nem működhetett, sőt igen sok aktivista ellen eljárás is indult, a Pedagógusok Szakszervezete 1918-hoz köti elődszervezetének alapításának évét.

A Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete a kiskereskedelem szektorában foglalkoztatott munkavállalók érdekvédelmét látja el 1993 óta, de jogelődei már több mint 100 éves múltra tekintenek vissza.

A MOL Vegyész Szakszervezet (korábbi neve: Kőolaj Feldolgozási és Kereskedelmi Szakszervezeti Szövetség) 1991-ben alakult. Megalakulása óta tagja volt a VDSZ-nek (Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, 1997-ig Magyar Vegyipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége), mely lényegében 1948-tól tömöríti a vegyipari szakszervezeteket és munkavállalókat egyetlen ágazati szövetségbe. A MOL VSZ azonban 1999-ben kivált a szövetségből, ezzel megbontva a VDSZ közel száz éves egységét. A MOL VSZ a MOL-on belül és kisebb részben a MOL leányvállalatainál a kőolaj-finomítás területén dolgozó munkavállalók érdekvédelmét látja el.

A Gépkocsivezetők-Logisztikai Dolgozók Független Szakszervezete (GLFSZ) klasszikus alulról szerveződő szakszervezetként munkavállalói kezdeményezésre indult. A megalakulás nagyon nehezen ment: a bíróság többször visszautasította a beadott alapítási kérelmet, a munkáltatók pedig elbocsátással fenyegették az alapító tagokat. A kezdeményezést végül az mentette meg, hogy az egyik alapító tag munkáltatója (a holland RYNART magyar leányvállalata az UTI HUNGARY) 2007 őszén csődöt jelentett. Ez az ottani szakszervezet (Rynart Dolgozók Szakszervezete) megszűnését is jelentette volna, amennyiben nem változtat nevet. Innen jött az ötlet, hogy valamennyi alapító tag lépjen be ebbe a szakszervezetbe és egy névváltoztatással hozzák létre a saját szakszervezetüket. 2007 végén így jött létre a Gépkocsivezetők-Logisztikai Dolgozók Független Szakszervezete. A névváltoztatási „manőver” miatt pert indítottak ellenük, ami újabb fél évvel eltolta a működés hivatalos megerősítését. A Pest Megyei Cégbíróság végül 2008 tavaszán jegyezte be a szakszervezetet. Az alapításkor a tagok nyolc vállalat alkalmazottjaiból tevődtek össze, többségében a csődöt jelentett UTI-nál dolgozókból.

Azokról a szakszervezetekről, amelyeket az esettanulmányok segítségével bemutatunk, az alábbi táblázat nyújt áttekintést.

1. táblázat: A szakszervezetek általános jellemzése

Szakszervezet neve	Taglétszám	Lefedtség a szektor/vállalat munkavállalóinak hány %-át képviseli	Konföderációs tagság	Jelleg
Vasutasok Szakszervezete (VSZ)	15 000 – 16 000 fő	n.a.	Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ)	ágazati általános, gyűjtőszakszervezet
Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete (VDSZSZ)	12 000 fő	n.a.	LIGA	ágazati általános, gyűjtőszakszervezet
Mozdonyvezetők Szakszervezete (MOSZ)	5 000 fő	90% körül (a mozdonyvezetők körében)	Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ)	specifikus jelleg: a mozdonyvezetőket tömöríti
Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSZ)	3 000 fő	n.a.	Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ)	specifikus jelleg: vasutas munkavállaló alsó, fizikai jellegű munkát végző rétegének érdekképviselője
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete (MTSZSZ)	6 200 fő	n.a.	Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT)	specifikus jelleg: vasúti munkavállalók felső rétegének érdekvédője
Pedagógusok Szakszervezete (PSZ)	54 000 fő (ebből 10 000 fő nyugdíjas)	30% körül	Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEF)	ágazati általános, gyűjtőszakszervezet
Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete (PDSZ)	5 000 fő körül	2-3 % körül	LIGA	ágazati általános, gyűjtőszakszervezet
MOL Vegyész Szakszervezet	600 fő körül	20 % körül (csak a feldolgozásban dolgozókat tekintve)	Autonóm Szakszervezeti Szövetség (ASZSZ)	vállalati gyűjtőszakszervezet a feldolgozás területén
<b>Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezetét (KASZ)</b>	30 000 fő körül	10 % körül	Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ)	ágazati általános, gyűjtőszakszervezet
Gépkocsivezetők-Logisztikai Dolgozók Független Szakszervezete (GLFSZ)	300 fő körül (fizető tagság 50-10 fő)	0,2 % körül	Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ)	ágazati általános, gyűjtőszakszervezet

## A szakszervezetekről készített esettanulmányok összegzése

Az elkészült esettanulmányokat tematikusan, az alábbi témakörök mentén foglaljuk össze:

- a szakszervezeti intézményrendszer szerkezete
- a piacszerkezet hatása a szakszervezetekre
- a szakszervezetek tagsága
- a szakszervezetek programja, feladatai

- a szakszervezetek eszközei
- a szakszervezetek eredményei

## A szakszervezeti intézményrendszer

A vasúti szektorban öt reprezentatív szakszervezet, négy különböző konföderációnak a tagja. Vannak általános, az ágazat egészét lefedő szakszervezetek (VSZ, VDSZSZ) és vannak specifikus, a munkavállalók egy-egy csoportjának érdekvédelmére szakosodott szakszervezetek (MOSZ, PVDSZ, MTSZSZ). A vasúti érdekvédelem a kooperatív és versenyző stratégiák keveredéséből áll össze. A szakszervezetek közötti együttműködés, a közös fellépés területén vannak hiányosságok, ugyanakkor az utóbbi időszakban változások figyelhetők meg. Az általunk megkeresett szakszervezeti vezetők egyöntetű véleménye szerint pozitív példa erre a vonalbezárások kapcsán született szakszervezeti együttműködés, ahol – bár nem maradéktalanul – sikerült eredményesen fellépni a tervezett kormányzati beavatkozások ellen.

A pedagógus szakszervezetek esetén a PSZ dokumentumait, visszaemlékezéseit, a PSZ vezetőkkel folytatott beszélgetéseket olvasva állandóan visszatérő téma a széttöredezethez. A PSZ kapcsolatainak legizgalmasabb szegmense a viszonya a PDSZ-hez, amelyet a PSZ túlságosan radikálisnak és felelőtlennek tart. A PSZ számára a PDSZ a radikalizmus megtestesítője, és mindennaposak a konfliktusok annak ellenére is, hogy együttműködési megállapodás van érvényben közöttük. Ugyanakkor élesen elítélik azokat a módszereket, amelyeket a PDSZ képvisel, mint pl. a gördülő sztrájk módszerét vagy a német érettségi napjára hirdetett munkabeszüntetés. Nem túlzunk, ha azt állítjuk, hogy a PSZ önképének jelentős része a PDSZ-től való elhatárolódás jegyében született (nyugodt erő, tömegmozgalom stb.). Annak ellenére, hogy a vezetőség minden lehetséges fórumon igyekszik hangot adni elhatárolódásának, a közvéleményben a két szervezet tökéletesen egybemosódik. A tagokkal és a nem tagokkal készült interjúk során többször is fel kellett hívni a figyelmet arra, hogy egy-egy kifogásolt magatartás nem a PSZ-hez, hanem a PDSZ-hez köthető. Ugyanakkor volt olyan válaszadó is, aki kereken kijelentette, hogy a kettő ugyanaz.

A KASZ egyedüli reprezentatív szakszervezetként működik a kiskereskedelmi szektorban, nagyjából 10%-os „lefedettséggel”. Van a ligához tartozó, kb. 350 fős szakszakszervezet a TESCO-nál, a Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete (KDFSZ). A KDFSZ fiatal szervezet, mellyel a KASZ-nak igen konfliktusos a viszonya, leginkább a stílusbeli különbségek miatt.

Az olajipar két nagy szegmensre osztható: a feldolgozásra (finomításra) valamint a kutatás és termelésre. Az ágazatban működő szakszervezetek is ennek megfelelően szerveződtek. Négy reprezentatív szakszervezet működik a szektorban, mindkét szegmensben kettő. A feldolgozás területén a MOL Vegyész Szakszervezet és az Olajipari Szakszervezet, a bányászat terén a MOL Bányász Szakszervezet és az Olajág Szakszervezet. A MOL VSZ az Olajipari Szakszervezettel van közvetlenebb kapcsolatban, az együttműködést és a versengést tekintve egyaránt. A tagtoborzás terén egyre nagyobb a rivalizálás a két szakszervezet között. A MOL VSZ számára ez nagy kihívást jelent, hiszen a tagtoborzással kapcsolatos elvei folyamatos megmérettetés alatt állnak a versenytárs agresszívabb toborzó stratégiájával szemben. Arculatban és stratégiában jelentősen eltér a két szakszervezet egymástól. Míg a Vegyész Szakszervezet az Autonóm Szakszervezeti Konföderáció tagja, addig az Olajipari Szakszervezet a LIGÁ-é. Az attitűdbeli különbségek a vállalati szintű együttműködések során is okoznak súrlódásokat, mely összességében nem tesz jót a munkavállalói érdekek védelmének.

A fuvarozás és logisztika ágazatban négy-öt szakszervezet tevékenykedik. Ez nagyon elaprózottá és hatékonytalanná teszi az érdekvédelmet az ágazatban. A Gépkocsivezetők-Logisztikai Dolgozók Független Szakszervezete (GLFSZ) nem tart szoros kapcsolatot az ágazatban működő más szakszervezetekkel és az ágazati érdekegyeztetés munkájába sem kapcsolódik közvetlenül csak a Munkástanácsok Országos Szövetségén keresztül. Ez azonban elsősorban nem a GLFSZ



sajátossága, hanem ágazati jellemző, hogy a testvérszakszervezetek nem találhatnak egymásra illetve nem sikerül együttműködniük.

A fenti bemutatásból világossá válik, hogy a szakszervezeti intézményrendszer meglehetősen szétaprózott. Mindazonáltal megfogalmazódik az egységes ágazati szakszervezet, illetve egységes konföderáció létrehozásának szándéka, igénye, amihez az érintettek gyorsan hozzáteszik, hogy erre semmilyen reális lehetőséget nem látnak.

## A piacszerkezet és a tulajdonos hatása a szakszervezetekre

Ebben a részben azt vizsgáljuk, hogy a piacszerkezet és a tulajdonos személye hatással van-e a szakszervezeti működésre, s ha igen, milyen dimenziók mentén mutatkozik meg ez a hatás. Az egyes dimenziók nehezen választhatók el egymástól, a szakszervezeti lefedettségre, aktivitásra vonatkozó hatásuk együttesen jelenik meg.

Az első, lényeges hatása a szakszervezeti működésre a koncentrált piaci szerkezetnek van. Nagyobb létszámot foglalkoztató vállalatok esetében jóval egyszerűbben kiépíthető, hatékonyabban fenntartható és működtethető egy szakszervezet. Az egy vállalatnál dolgozó munkavállalók könnyebben képesek kommunikálni egymással, gyakran a vállalat eszközeit tudják használni erre. Érdekeik közösek, legalábbis közelebb állnak egymáshoz, mintha külön területen, más-más vállalatoknál végeznék munkájukat. Egy olyan szakszervezet, amelynek csak egy menedzsmenttel kell megállapodnia, hatékonyabban tudja képviselni a munkavállalók érdekeit. Egy olyan szakszervezet számára, melynek 10-20 vállalatnál dolgoznak tagjai, minden egyes működési feltételt kialakítani, létrehozni és fenntartani sokkal több szervezést igényel. A vasúti szektor esetében az itt vázolt hatás egyértelműen megjelenik, tehát a piaci koncentráció magas foka érezhetően pozitív hatással van a szakszervezeti működésre. Mindez persze fordított hatásként is megjelenhetne, például akkor, ha egy nagyvállalat sikeresen blokkolja a szakszervezeti tevékenységet. Még ebben az esetben is igaz az, hogy egy nagyobb létszámú, több érintettel rendelkező szerveződés könnyebben tud olyan helyzetet teremteni, melybe a nyilvánosság és az igazságszolgáltatás segítségével sikeressé tudja tenni a munkavállalói érdekképviseletet. A MOL VSZ számára speciális helyzetet teremt, hogy a magyar kőolaj-feldolgozás (illetve a teljes magyar olajipar) területén lényegében egyetlen vállalat, a MOL Nyrt. szerepel a munkaadói oldalon. A helyzet specialitását fokozza, hogy a vállalat nemcsak a hazai olajipar, hanem a szomszédos országok olajiparában is egyre jelentősebb szereplő, illetve az a tény, hogy a vállalat stratégiai jelentőségű üzem Magyarországon. Mindezek a tényezők igen kiszolgáltatottá teszik a munkavállalókat a MOL-nál. Ebből fakadóan a szakszervezetek számára az egyetlen hosszú távon is célra vezető érdekérvényesítési eszköz a MOL-lal szemben a tárgyalás. A MOL VSZ-nek ezt a stratégiát követve hosszú ideje sikerül kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatot fenntartania a MOL-lal. Részben a MOL VSZ sikere is, hogy kollektív szerződés van érvényben a vállalatnál.

A tulajdonosi kör jellemzői is hatnak a szakszervezeti működésre. Viszonylag egyszerűen belátható, hogy különböző tulajdonosok esetében más-más jelentősége van a szakszervezetekkel való viszony alakulásának. Másképpen fogalmazva a tulajdonos személye meghatározó arra vonatkozóan, hogy az adott szakszervezet mekkora alkuerővel rendelkezhet. Hagyományosan a külföldi tulajdonosok, a multinacionális vállalatok esetében a leggyengébb a szakszervezetek alkupozíciója. A kereskedelmi szektor sajátossága, hogy a munkáltatók döntő többsége valamilyen külföldi multinacionális vállalat hazai leányvállalata. A szakszervezetek tehát többnyire külföldi tulajdonosokkal állnak szemben. Ebben a helyzetben a szakszervezet a hazai menedzsmenttel tárgyal és vele köt megállapodásokat, azonban a hazai menedzsment általában egyáltalán nem tudja befolyásolni a külföldi tulajdonos munkavállalókat is közvetlenül érintő stratégiai döntéseit. Emellett a külföldi tulajdonosok sokkal könnyebben döntenek egy-egy üzlet bezárása mellett, ha valamilyen nehézség adódik.

A skála másik szélsőértéke az állami tulajdon. Az állami tulajdonos sajátos viszonyrendszert jelent, hiszen az állam, mint tulajdonos a konkrét döntéshozatali folyamat során általában valamilyen politikai szereplő formájában jelenik meg. A politikai szereplők számára viszont a munkavállalói kör önmagában is lényeges. Ezért egy állami vállalat menedzsmentje több szempontból is sajátos viszonyban tárgyal a vele szemben elhelyezkedő szakszervezettel, hiszen a tulajdonos nem csak a minél olcsóbb munkaerőt várja tőle, de gyakran a politikai irányítással elégedett munkavállalói tömegeket, illetve az állami szolgáltatások fenntartását is. Ezek a motívumok a gyakorlatban nem feltétlenül jelennek meg egyértelműen, de hatásuk látható, hiszen az állami vállalatokra jellemző az erősebb szakszervezeti jelenlét. Mindez jól azonosítható a vasúti szektor esetén.

További fontos hatás a szolgáltatás esszenciális jellege, azaz, hogy a szolgáltatás szünetelése mennyi kárt tud okozni. Ebből a szempontból tipikus a Mozdonyvezetők Szakszervezetének esete, akik a szolgáltatás jellege miatt önálló fellépési lehetőséggel, nagymértékű sztrájkerevel rendelkeznek, mivel ha a mozdonyvezetők sztrájkolnak, gyakorlatilag leáll az egész vasúti szolgáltatás. Az előző tényezőkkel szoros összefüggésben könnyen megfogalmazható az az állítás, hogy a szakszervezetek méretére és hatékonyságára lényeges hatással van, ha nagyobb sztrájkerevel, alkuerővel jellemezhetőek, bár az ok-okozati összefüggés ellenkező irányú is lehet. Ennek megfelelően a mozdonyvezetők körében kifejezetten magas, 90% körüli a szakszervezeti lefedettség.

A fentiekén túl még egy tényezőt említünk meg: a munkaerő helyettesíthetőségét. A fuvarozási és logisztika szektorban például a dolgozók többségükben alacsony iskolai végzettségű, gyenge érdekérvényesítő képességgel rendelkező munkavállalók, akikből ráadásul túlkínálat van a munkaerő piacon. Ebben a helyzetben a GLFSZ dolga különösen nehéznek mondható.

A felsorolt hatásokat összefoglalóan az alábbi táblázatban mutatjuk be az egyes szakszervezetek esetén. (A pedagógus szakszervezetet ebből az elemzésből kihagytuk, mivel a közzsféra esetén a fenti piacszerkezeti kritériumok némileg más formában jelennek meg.) Természetesen ezeken a piacszerkezeti hatásokon kívül még számtalan dolog hozzájárul ahhoz, hogy egy szakszervezet mekkora lefedettséggel, milyen aktivitással dolgozik. Ugyanakkor azt gondoljuk, hogy a piacszerkezet hatásainak összegzése is segít megérteni az egyes szakszervezetek háttérét, működési nehézségeit.

2. táblázat: A piacszerkezet és a tulajdonos hatásának összefoglalása

Szakszervezet neve	Piaci koncentráció	Tulajdonos jellege	Szolgáltatás esszenciális jellege - alkuerő	Munkaerő helyettesíthetősége
<b>Vasutasok Szakszervezete (VSZ)</b>	++	++	+	-
<b>Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete (VDSZSZ)</b>	++	++	+	-
<b>Mozdonyvezetők Szakszervezete (MOSZ)</b>	++	++	++	+
<b>Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSZ)</b>	++	++	+	-
<b>Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete (MTSZSZ)</b>	++	++	+	-
<b>MOL Vegyész Szakszervezet</b>	++	-	-	+
<b>Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezetét (KASZ)</b>	--	--	-	-
<b>Gépkocsivezetők-</b>	--	--	--	--

<b>Logisztikai Dolgozók Független Szakszervezetét (GLFSZ)</b>				
---	--	--	--	--

## Tagtoborzás

Mind a vasút, mind a pedagógusok esetén elmondható, hogy a tagság folyamatosan csökken. A pedagógus szakszervezet (PSZ) taglétszáma a rendszerváltás idején mért 300 000 főhöz képest mintegy 80 százalékos visszaesést jelent. A csökkenés a legutóbbi időkben is folytatódott. Galló Istvánné, pedagógus szakszervezeti vezető egy MTI kérdésre adott válaszában elmondta, hogy 2009-ben mintegy 3 000 fővel csökkent a tagok száma, főként a nyugdíjazások és az elbocsátások miatt. Mindkét területen kötelező volt a szakszervezeti tagság, és ebből az állapotból természetes változásként indult meg a folyamatos csökkenés. Ennek megfelelően a tagság témakörén belül különösen érzékeny kérdés, hogy mekkora a nyugdíjas tagok aránya, illetve mennyire sikerül a fiatal munkatársak bevonása a szakszervezeti életbe. Ez utóbbi témában a vasutas szakszervezetek általában bizalmasan kezelik az adatokat, a tagság létszámáról, annak szerkezetéről igen korlátozottan számolnak be.

A vasutas szakszervezetek közül két szakszervezet tagsággal kapcsolatos érdekességeit emeljük ki. Egyrészt a VDSZSZ tagszervezési stratégiája – a versenytársak kritikáiból látható módon – igen aktív, alapvetően a „tag-zsákmányolásra” épül. A legfontosabb üzenet ennek kapcsán, hogy a szakszervezet a LIGA tagjaként, a LIGA agresszív érdekvédelmi stratégiájának részese, amely eredményesebb, mint a kompromisszumkész konkurensok stratégiája. A VDSZSZ tehát erős versenystratégiát követ. A MOSZ a tagság szempontjából egyedi szervezet. Kizárólag a mozdonyvezetői szakma képviselőjét látja el, ezzel egy nagyon jól azonosítható, a teljes vasúti szektorban relatíve kisméretű munkavállalói kört, kiemelkedően magas lefedettséggel reprezentál. Ebben a szakszervezetben merül fel legkevésbé a „potyautas” probléma. A szakszervezeti vezetés itt tudja leghatározottabban azt mondani, hogy a tagság érdekeit képviseli (nem pedig az összes munkavállalót).

A KASZ tagszervezéssel kapcsolatban azt vallja, hogy a szakszervezetnek folyamatosan jelen kell lennie a cégeknél informálisan és formálisan egyaránt, illetve, hogy az új cégeknél minél előbb meg kell jelenni, és az informális kapcsolatok kialakítása után meg kell szervezni a formális jelenlétet is. A cégeknél való folyamatos személyes jelenlét a „szakszervezeti bizalmik” feladata. A 2010-es végrehajtási program kiemelt feladatként kezeli a szervezetfejlesztést, melynek végső célja a tagszervezés lehetőségeinek javítása. Ezt támogatja a HVDSZ 2000-rel való együttműködés az adminisztrációs feladatok megosztására vonatkozóan, a tagnyilvántartási rendszer bevezetése és az információs rendszer megújítása is. A tagok elérésének legfontosabb közvetett csatornája a szakszervezet honlapja, melyet idén újítottak meg.

A MOL VSZ taglétszáma az utóbbi időben folyamatosan csökken. A szakszervezeti vezetés ebben a helyzetben szakmai és földrajzi terjeszkedésben gondolkodik. Ehhez alapszabály-módosítást igénylő szervezeti átalakítást terveznek végrehajtani, melynek során több jogot delegálnának a területi szakszervezet-vezetés szintjére.

A Gépkocsivezetők-Logisztikai Dolgozók Független Szakszervezete esetében azoknál a cégeknél, ahol már benn van a szakszervezet, a bizalmikon keresztül történik a munkavállalók belépésre való ösztönzése, elsősorban a személyes meggyőzésen keresztül. Tagtoborzási és belépési akciók nincsenek a GLFSZ-nél. A szakszervezet munkavállalókkal való kapcsolatát a legtöbb cégnél aláássa a munkáltató szakszervezeti tagokkal szembeni diszkriminatív viselkedése. A munkavállalók gyakran azért nem lépnek be a szakszervezetbe, mert félnek, hogy emiatt elveszítik állásukat.

## A szakszervezetek programja, feladatai

Az esettanulmányokban vizsgált szakszervezetek programját, feladatait az alábbi táblázatban foglaljuk össze négy dimenzió mentén:

- ágazati érdekvédelem
- vállalati érdekvédelem
- szolgáltatások
- közösségépítés

A táblázatban az egyes szakszervezetek tevékenységének főbb súlypontjai szerepelnek. Kiindulópontunk, hogy minden szakszervezet célja a sztenderd szakszervezeti célrendszernek felel meg, azaz mindenekelőtt a foglalkoztatás megőrzése, valamint a bérek, a béren kívüli juttatások és a jóléti-szociális juttatások emelése.

3. táblázat: A szakszervezetek tevékenységének jellemzése

Szakszervezet neve	Ágazati érdekvédelem	Vállalati/intézményi szintű érdekvédelem	Szolgáltatások	Közösségépítés (tájékoztatás is)
<b>Vasutasok Szakszervezete (VSZ)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- csak olyan vállalatrész értékesítése vállalható, amit gazdasági számítások alátámasztanak</li> <li>- vasút egészségügyi ellátó rendszer megőrzése, színvonalának emelése</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kollektív szerződés megkötése</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Szolidaritási és Szolgáltatási Alap működtetése</li> <li>- baleseti gyorssegély (jegyzőkönyv felvétele után azonnal kifizetik)</li> <li>- zamárdi üdülő kedvezményes használata</li> <li>- VSZ plasztik kedvezmény kártya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2011. április kongresszus, felkészülés 2010-ben kezdődik (viták, szakmai programok)</li> <li>- havi újság (14 000- 15 000 példányban)</li> <li>- intranet működtetése</li> </ul>
<b>Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete (VDSZSZ)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MÁV ZRt. esetében szükséges adósságának rendezése, új finanszírozási rendszer kialakítása, az állam által megrendelt szolgáltatások megfizetése</li> <li>- a vasúti szektorban nem cél az alacsony hatékonyságú tevékenységek fenntartása, de az ezek felszámolása nyomán felszabaduló munkaerő számára más munkakör felajánlásával, átképzéssel, kell a munkában maradás lehetőségét fenntartani.</li> <li>- további átszervezéseket, vonalbezárásokat csak a szakszervezetekkel történt előzetes egyeztetés után lehessen végrehajtani</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MÁV által működtetett munkában tartási eszközök (MÁV Évek, MÁV Esély, korengedményes nyugdíjazás) támogatása és ezek kiterjesztése a MÁV leányvállalataira</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- jogsegély szolgálat, bérezéssel, adózással, nyugellátással kapcsolatos tájékoztatás, tanácsadás, segítségnyújtás</li> <li>- öngondoskodó nyugdíj és egészségpénztár</li> <li>- alapítvány működtetése</li> <li>- belső telefonos info-vonal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- szakszervezeti újság</li> </ul>
<b>Mozdonyvezetők Szakszervezete (MOSZ)</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- főként a tagság érdekvédelmére koncentrálnak, mozdonyvezetők béreinek, munkakörülményeinek javítása a célja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- oktatás, kulturális- és sporttevékenység</li> <li>- jogszolgálat működtetése (üggyvéd biztosítása magánjellelű ügyekben is)</li> <li>- az önszegélyezés segítése</li> <li>- balesetbiztosítás</li> <li>- egészségpénztár, nyugdíjpénztár</li> <li>- mobilflotta</li> <li>- átfogó képzési program</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 17 éve működő 2 napos országos találkozó (kb 700 résztvevővel)</li> <li>- sportrendezvények</li> <li>- kulturális rendezvények (mozdonykiállítás, színház, fotókiállítás)</li> <li>- sok kisebb rendezvény (mindig kell némi önrészt fizetni)</li> <li>- havi Mozdonyvezetők Lapja, heti hírlevelek</li> </ul>
<b>Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSZ)</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- főként a tagság érdekvédelmére koncentrálnak, pályavasúti munkát végzők érdekképviselője</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alapítvány a pályavasutasokért (nehéz helyzetbe jutottakat segíti pályázatos alapon)</li> <li>- mobilflotta,</li> <li>- élet- és baleset biztosítás, pénzügyi szolgáltatások</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- havi szakszervezeti lap</li> </ul>

Szakszervezet neve	Ágazati érdekvédelem	Vállalati/intézményi szintű érdekvédelem	Szolgáltatások	Közösségépítés (tájékoztatás is)
Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete (MTSZSZ)		- főként a tagság érdekvédelmére koncentrálnak,	- születési és temetési segélyek, - mobilflotta, - kedvezményes üdülés - balesetbiztosítás, jogi tanácsadás. - adótanácsadás - képzések	- szórakozási lehetőségek (színház, hangverseny, bál, majális, vasutasnap) - nőnap, karácsonyi rendezvények, ajándékok - elektronikus levelezés, hírlevelek
Pedagógusok Szakszervezete (PSZ)	- költségvetési megszorítások megakadályozása, bérszínvonal megőrzése - ágazatot érintő jogszabályok véleményezése		- üdülőhálózat (Zamárdi, Bükkszék stb.) - nyugdíjas otthon - nyugdíj prémium - átképzés - mobil flotta - jogsegélyszolgálat	- Pedagógusok Lapja honlap
MOL Vegyész Szakszervezet		- kollektív szerződés megkötése - MOL által alkalmazott értéklánc mentén történő bérezés kiegyenlítése	- bizalmi képzése - oktatások, képzések	- hagyományápoló rendezvények (május elseje, vegyész focikupa, nagyatádi hétvége...)
Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezetét (KASZ)	- ágazati kollektív szerződés (KASZ tagja az ágazati párbeszéd bizottságnak, de ágazati kollektív szerződés megkötését nem sikerült eddig elérni)	- kollektív szerződés - cafeteria rendszer megőrzése	- központi szakértői gárda, (jogászok, közgazdászok) - képzések, oktatások - jogsegélyszolgálat - segélyezési alap - alapítvány - kedvezményes vásárlási kártya - ingyenes egészségügyi szűrések -	
Gépkocsivezetők - Logisztikai Dolgozók Független Szakszervezetét (GLFSZ)	- cél a kollektív szerződés megkötése	- bércsökkentések elkerülésére koncentrálnak (gyakori a „rejtett bércsökkentés”) - munkahelyi diszkrimináció megszüntetése, elkerülés a cél	- kedvezmények mobilvásárlás - jogsegélyszolgálat - bizalmi képzése - MOSZ-on keresztül tudnak szolgáltatást nyújtani	

Az érdekvédelem területén az ágazati gyűjtő szakszervezetek (VSZ, VDSZSZ, PSZ) foglalkoznak inkább az ágazat jövőjének kérdésével. Amennyiben a szakszervezetek állami döntésekkel kapcsolatos fellépéséről van szó, óhatatlanul beleütközünk abba a kérdésbe, hogy szakmailag mennyire megalapozott az ágazat jövőjével kapcsolatos szakszervezeti vélemény, koncepció. A pedagógus szakszervezet állammal kapcsolatos fellépésének alapköve, hogy nem csupán a pedagógusokat érintő közvetlen ügyekben (pl. béralku, munkaidő), hanem a közoktatást érintő valamennyi kérdésben illetékes. Kétségtelen, hogy a pedagógusok munkakörnyezetére nagy hatással van az oktatáspolitikai, ugyanakkor problémákat is felvethet egy ilyen széles körű érdekérvényesítés. A nem tagok részéről elhangzott kritika, miszerint a PSZ állásfoglalásai szakmailag nem kellően megalapozottak, nem hagyható teljes mértékben figyelmen kívül. A vezetőség maga is elismeri, hogy a szakmai anyagok elkészítése idő és költségigényes feladat. Márpedig a közoktatás teljes spektrumát lefedő érdekképviselet számára a szakszervezet kb. 30 fős állandó stábját a bevont szakértőkkel együtt sem képes megfelelő kutatómunkát ellátni. Az oktatáskutató intézetben dolgozók száma pl. száz-as nagyságrendű.

A szolgáltatásokkal kapcsolatban azt mondhatjuk, hogy a vasúti szakszervezetek igyekeznek a tagság minél jobb szolgáltatásokkal való ellátására, ezen a területen aktív verseny is megfigyelhető a szakszervezetek között. Tipikus elemei a szolgáltatási körnek többek közt a jogsegély-szolgálat, biztosítási lehetőségek, mobil-flotta, illetve a klasszikus szolidaritási tevékenységek, így az egyedi és eseményhez kötődő segélyek, alapítványok, támogató programok fenntartása. Ehhez képest a PSZ abban a dilemmában őrlődik, hogy a szakszervezetnek mennyiben feladata a tagok részére történő anyagi szolgáltatások nyújtása. A PSZ egyelőre mereven elutasítja a szolgáltató szakszervezet mintáját, amely egyedi előnyökkel igyekszik magához csábítani a dolgozókat (noha a jogi segítségnyújtás, és az üdültetés ma is működik). A PSZ dilemmájához hasonló a MOL VSZ problémája: a szakszervezet szolgáltató intézmény csupán vagy vállalati munkaügyi kérdésekben aktív, tudatos érdekvédő szervezet. A KASZ számára is nagy kihívást jelent ez az általános probléma, azaz hogy a tagság számára a szakszervezet szolgáltatási funkciója az elsődleges illetve, hogy a tagok úgy tekintenek a szakszervezetre, mint egy tőlük teljesen független intézményre, mely jogi vagy anyagi segítséget nyújt a bajban a tagdíj fejében.

A közösségépítés értelemszerűen könnyebb feladat, ha a munkavállalók egy intézményben vannak, mintha az ország számos pontján. A PSZ a közösségépítést jelenleg információátadásként értelmezi. Az információ átadását jellemzően az írott fórumokon, a Pedagógusok lapján és a két évvel ezelőtt megújult honlapon keresztül kívánják közvetíteni. Alapvető problémaként jelentkezik, hogy az itt közétett információk csak a ténylegesen is aktív tagokhoz jutnak el. Azokban az intézményekben, ahol ilyen közvetítő személy nincsen (pl. aki a faliújságra kihelyezi az aktuális bértáblát, illetve informális beszélgetéseken keresztül tájékoztatja a kollégákat), nem beszélhetünk valódi információáramlásról. A kutatásban részt vevő iskolában kifogásolták, hogy a drasztikus létszámcsökkenés ellenére a területi vezető nem foglalkozott az intézménnyel, nem jelent meg személyesen, hogy a kilépések okát kiderítse, és a problémákat orvosolja. A tanárok részéről hiányolt akciók legnagyobb része éppen a személyes találkozási alkalmakra vonatkozik.

### A szakszervezetek eszközei

A vasutas szakszervezetek között a mind a konfrontatív, mind pedig a kompromisszumkereső stratégiát megtaláljuk. A VSZ, a korábban egyedül működő vasutas szakszervezet utódja kompromisszumkereső attitűddel jellemezhető. A VSZ esetében a deklarált cél elsődlegesen a tárgyalóasztalnál való megállapodás. Ezzel szemben határozza meg magát a VDSZSZ, mely igyekszik a lehető legaktívabb, a többi szakszervezet irányába sokszor provokatív, kritikus stratégiát követni, amely gyakran látványos eredményekhez vezet. A VDSZSZ – ahogy a LIGA esetében általában jellemző – az aktivista fellépés híve, általában a legszélsőségesebb álláspontot viszi a vitás helyzetekben, sokszor ezzel a többi szakszervezet között egyedül marad. A

tevékenység eredménye, hogy – a szakszervezet szerint – nagyon jó a kollektív szerződés. Ennek megfelelően a VDSZSZ viszonya konfliktusosnak mondható a többi vasutas szakszervezettel.

A pedagógus szakszervezetek közül a PSZ önképének fontos pillére a „nyugodt erő”. Ez az elem szintén a PDSZ-től és általában a LIGA szakszervezetektől történő elhatárolódás jegyében született meg. Ebben a dichotómiában a PSZ a kompromisszum kész, megértő, mérsékelt tárgyalófél szerepét igyekszik betölteni. A párbeszéd hangsúlyozása, a sztrájkotól való elhatárolódás mind azt a szerepet igyekszik erősíteni, hogy a szakszervezet nem ellensége az államnak, hanem segítő partnere. A tüntetésekkel és a sztrájkokkal kapcsolatban mutatkozik meg leginkább a PSZ felelősséget hangsúlyozó magatartása. Rendszeresen elhangzó érv, hogy a pedagógus közszereplő, másrészt, hogy a gyerekeket nem lehet büntetni a rossz oktatáspolitiká miatt. Szintén a társadalmi felelősség jegyében született egy-egy országos sztrájk lefújásáról szóló döntés, hiszen a pedagógusok bérezése egy-egy tömeges munkanélküliséggel sújtott kelet-magyarországi faluban kifejezetten magasnak számít. A vezetőség is érzékeli, mennyire nehéz megőrizni azt a kínos egyensúlyt, amely a felelős és a gyenge politizálás között húzódik.

A kereskedelmi szektorban, így a KASZ esetén a külföldi munkáltatókkal szemben a tárgyalóasztal melletti megoldások hosszú távon a legcélravezetőbbek. A sztrájk kifejezetten rossz hatással van munkaügyi kapcsolatokra

A MOL VSZ minden esetben a tárgyalásos megoldásra törekszik, egyedül ezt tartja hosszú távon is fenntartható eszköznek az érdekvérvényesítésben. A sztrájk lehetőségétől kifejezetten elzárkózik, a MOL-lal szemben kifejezetten veszélyesnek tartja az alkalmazását. Eddig csak egy-két alkalom volt, hogy a MOL-lal szemben sztrájkot szerveztek volna az ágazatban működő szakszervezetek, azonban ezekből a MOL VSZ mindig következetesen kimaradt.

A GLFSZ eszközei a munkaügyi tárgyalásokra szorítkoznak. Az ágazat sajátossága, hogy a nagy fuvarozó és logisztikai cégek nem nézik jó szemmel a szakszervezeti tevékenységet. Az ágazatban dolgozók döntő többsége igen kis érdekvérvényesítő képességgel rendelkező minimálbéres munkavállaló, akik között ráadásul igen nagy a verseny. Ennek megfelelően a munkakörülmények és a munkavégzés feltételei nagyon rosszak a szektorban, a munkáltatóknak pedig nem érdeke, hogy a szakszervezeti tevékenység nyomán ebben változás történjen. A munkáltatók gyakran diszkriminatív módon kezelik a szakszervezeti tagokat és ezzel elriasztják a többi munkavállalót a belépéstől. A GLFSZ-nek már több ezzel kapcsolatos pere volt. Összességében a GLFSZ-nek igen rosszak az alkupozíciói a munkáltatókkal folytatott munkaügyi tárgyalásokon, amikor a tagok munkakörülményeinek és munkafeltételeinek javításáról van szó.

## A szakszervezetek eredményei

A vasutas szakszervezetek eredményessége átlag feletti, a vasúti munkavállalók munkához kapcsolódó jogai, a bérek és a juttatások rendszere területén is egyedi helyzetben vannak az országban. A töredezett szerkezetű munkavállalói érdekvédelem egyik sajátossága, hogy sokszor nem egyértelmű, hogy az elért eredmények mely szervezeteknek, akcióknak köszönhetőek, ennek megfelelően a szakszervezetek között ez a témakör is gyakran viták forrása. Ismét fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy minden szakszervezet fontosnak tartaná a közös fellépést. Ez azonban inkább csak az elvek szintjén jelenik meg. Egy közelmúltbeli példát azonban mindenképpen érdemes megemlíteni, a mellékvonalak bezárási terve kapcsán történt közös akciót. Ez – bár nem sikerült minden célt maradéktalanul elérni – fontos eredményeket hozott és mindenképpen pozitív megítélésű az általunk vizsgált vasúti szakszervezetek körében. A vezetők többsége azt is megfogalmazta, hogy az összefogás önmagában is példa értékű, több ilyen fellépésre volna szükség.

A PSZ esetében a legnagyobb sikerek és kudarcok a bértárgyalásokhoz kötődnek. Közülük is kiemelkedik a 2002-es bércorrekció, amelynek meghozatalában része volt a szervezet által összegyűjtött 200 000 aláírásnak is. A 2002-es béremelés egyben éveken át csöndre ítélte a



szakszervezetet, sőt, kilépési hullámot is generált. A 2002-es akció az egyetlen, amelyre a nem tagok is emlékeznek, és komoly eredményként könyvelik el. Más, kisebb volumenű kérdésekben elért sikerek terén a szakszervezet kommunikációja gyengének mutatkozik. A 2008-ban a 13. havi bér eltörlése kapcsán szervezett tüntetés, vagy a 2007-es túlóratérhelés elleni fellépés nem tartozik a széles körben ismert akciók közé. Holott az utóbbit a vezetőségben a PSZ fent már leírt nyugodt politizálásának egyik jelképeként tartják számon. Akkoriban ugyanis a parlamenti képviselőket egy-egy iskolába hívták meg, hogy személyesen győződjenek meg a kötelező plusz 2 óra bevezetésének következményéről. Ennek hatására egy év múlva törölték a rendelkezést.

A KASZ egyedi vállalati ügyekben képest sikereket elérni. Erre példa a 2006-os Auchan béremelési ügy. Az üzletlánc 2005 után 2006-ban is a szakmai átlagnál kisebb béremelést akart adni a munkavállalóknak. 2006-ban 5% lett volna a szakszervezet követelése, melyből az Auchan csak 2,7%-ot akart megadni. A KASZ a sajtó elé vitte az ügyet és sztrájkbizottságot állított fel a tárgyalások idejére, melynek következtében az Auchan kénytelen volt engedni. A kollektív szerződések tekintetében azonban nem túl biztató a helyzet. A KASZ minden cégnél kollektív szerződés megkötésére törekszik, az utóbbi években azonban nem sikerült újabbakat aláírni. A legnagyobb nehézségek a multinacionális cégeknél vannak. Egyes helyeken már évek óta folynak a tárgyalások, azonban a munkáltató különböző okokból mindig kihátrál a szerződés aláírása alól.

A MOL VSZ a szektorban működő országos szövetséggel, a VDSZ-szel igen jó kapcsolatot ápol. Rajta keresztül a Vegyipari Dolgozók Párbeszéd Bizottságának munkájába is bekapcsolódik. 1993 óta van érvényben az Vegyipari Ágazati Kollektív Szerződés, melyet munkavállalói oldalról a VDSZ, munkáltatói oldalról pedig a MAVESZ (Magyar Vegyipari Szövetség) és a MAGYOSZ (Magyarországi Gyógyszergyártók Országos Szövetsége) kötött meg. A szerződést 2000-ben megújították, azóta már 27 vállalat csatlakozott hozzá, többek között a MOL is. A MOL VSZ ezt saját eredményének is tekinti.

A fuvarozás és logisztika ágazatban működő szakszervezetek, így a GFLSZ sem tud jelentősebb sikereket elérni a munkavállalók érdekképviseletében, az egész ágazatra kiterjesztett kollektív szerződés gyakorlatilag nincs, legfeljebb vállalati szinten sikerül egy-egy kollektív szerződést kialakítani.

## Üzenetek, következtetések

Kvalitatív kutatásunk alapján az esettanulmányokból általános következtetésként az alábbiak fogalmazhatók meg.

A szakszervezetek ma Magyarországon szétagrozott intézményrendszert alkotnak. A közös fellépés igénye, illetve a „túl sokan vagyunk, túlságosan szétagrozott az érdekképviselet” gondolat szinte mindenhol előkerül, ami - a szakszervezetek véleménye szerint - fontos célok elérését lehetetlenné teszi. Egyöntetű állításként fogalmazódott meg, hogy kooperációra, esetleg intézményi fúzióra lenne szükség. Ennek ellenére kevés a konkrét, együttesen megvalósuló fellépés.

Fontos tapasztalatunk, hogy a szakszervezeteknek nincsen látható tagtoborzási stratégiája, nem tudatosan a tagtoborzási eszközöket. A pedagógus szakszervezetnél például hangsúlyosan felmerült a személyesség, a közösségépítés fontossága. A tagtoborzás, és a tagok megtartása elképzelhetetlen közös rendezvények, konferenciák nélkül.

Bizonyos szakszervezetek esetén felmerül a profiltisztítás szükségessége. Van olyan szakszervezet, amely túl sokféle kérdéshez szól hozzá (pl. államháztartási egyensúly), s így akaratlanul is kiüresednek a mondanivalói. Fontos tehát, hogy a munkavállalói érdekvédelem határait a mainál szűkebb keretben értelmezzék.

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

## Módszertan

5 szakszervezeti esettanulmányt készítettünk, melyek az alábbiak:

Korábban egységes állami vállalatként működő ágazat szakszervezeteiről - vasúti ágazatban működő szakszervezetekről:

- Vasutasok Szakszervezete (VSZ)
- Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete (VDSZSZ)
- Mozdonyvezetők Szakszervezete (MOSZ)
- Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSZ)
- Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete (MTSZSZ)

A költségvetési szférában működő szakszervezetek közül a pedagógus szakszervezetek témakörét választottuk. Ezek közül az esettanulmány a Pedagógusok Szakszervezetére (PSZ) fókuszál, de érinti a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezetét (PDSZ) is.

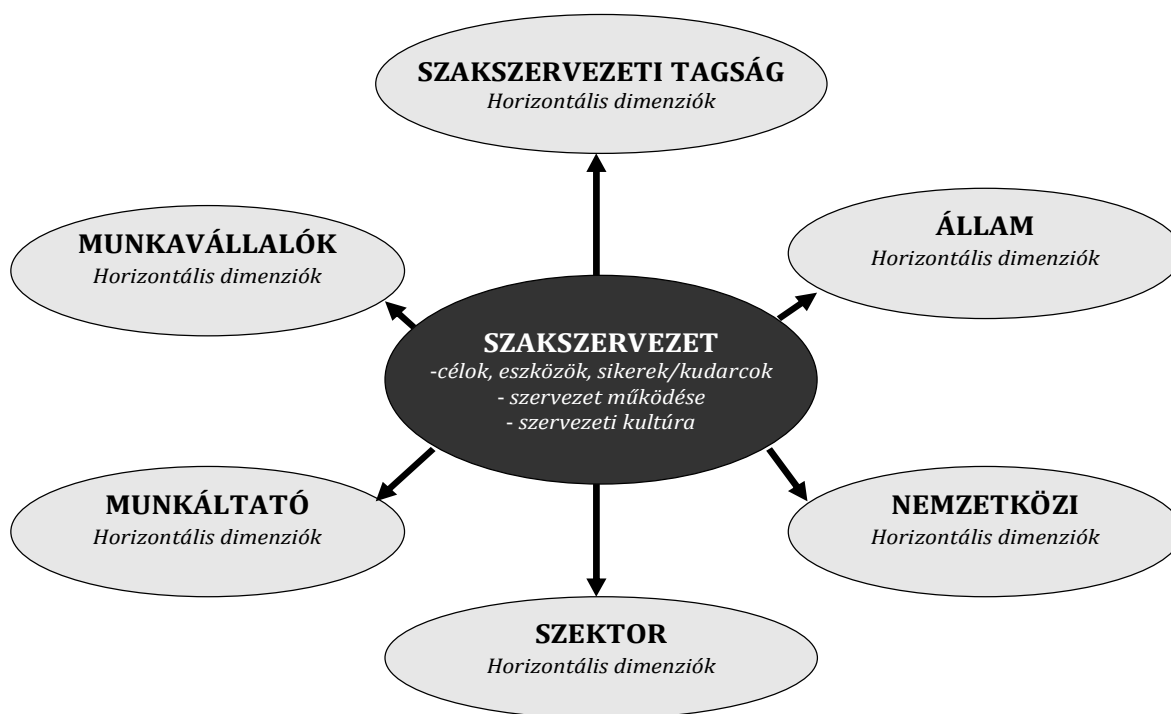
Nem állami nagyvállalat munkavállalóit tömörítő szervezetről, a MOL Vegyész Szakszervezetről.

Adott szektorban, több munkáltatónál dolgozó alkalmazottakat tömörítő szakszervezetek közül

- a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezetét (KASZ)
- és a Gépkocsivezetők-Logisztikai Dolgozók Független Szakszervezetét (GLFSZ) választottuk.

Az esettanulmányok elkészítéshez több módszertani elemet ötvöztünk, így az esettanulmányok dokumentumelemzés, sajtóelemzés, mélyinterjúk és a pedagógus szakszervezet esetén fókuszcsoportos beszélgetések segítségével készültek.

Az alábbiakban bemutatjuk a mélyinterjú kérdéseket. A mélyinterjú kérdéseket „stake holder” (érintett) struktúrában mutatjuk be. A kérdések logikai vázát az alábbi ábra mutatja:



### **Horizontális dimenziók:**

- Szakszervezet céljai az érintett irányába (CÉLOK)
- Szakszervezet eszközei az érintett irányába (ESZKÖZÖK)
- Szakszervezet és az érintett viszonya, elvárásai (mindkét irányba azaz a szakszervezet elvárásai az érintett felé és fordítva) (VISZONY)
- Finanszírozás, azaz az érintettől milyen transzferek kerülnek a szakszervezethez (TRANSZFER)
- Szakszervezet tevékenységének hatása az adott érintett irányába (HATÁS)

A személyes beszélgetések során igyekeztünk mind a szervezet vezetőjével (amennyiben lehetséges elnökével – alelnökével), mind szakszervezeti taggal személyes beszélgetést folytatni. Ezen interjúkkal a szervezet részletesebb működését, múltbeli és jövőbeli céljait, az ezekhez vezető utat, sikereket, kudarokat próbáltuk megismerni. Az interjúk során a vezetők illetve tagok egyéni elképzeléseit, motivációit kívánjuk feltárni a szervezetben. Az interjúk során az alábbi “interjú fonalat” használtuk. A kérdések az egyes interjúalanyokkal folytatott beszélgetések során természetesen módosultak, de nagyjából a következő témaköröket érintettük.

### **1. A szakszervezettel, mint szervezettel kapcsolatos kérdések (SZAKSZERVEZET)**

#### **Célok – eszközök – sikerek/kudarok:**

- Ön szerint mik a szakszervezet legfontosabb célkitűzései?
- A válság kirobbanása óta változtak-e a szakszervezet céljai (akár deklarációban, akár a gyakorlatban)?

- a. Ha igen, miben?
  - b. Ha nem, Ön szükségnek látja-e új célok, feladatkörök megjelenését a válság nyomán kialakult új gazdasági környezetben? Milyen új célokat, feladatköröket tudna elképzelni/tartana fontosnak?
- Ön szerint mi a szakszervezet jövőképe? A jövőkép mennyiben tér el a jelenképtől? Mely tényezők segítik, melyek hátráltatják a jövőkép elérését? Van-e elképzelés az átmenetre?
  - Milyen eszközök állnak a szakszervezet rendelkezésére céljai eléréséhez? Ön szerint melyek a legfontosabb eszközeik?
  - Általában véve sikeresnek tartja a szakszervezet működését? Ön szerint mik a siker legfőbb okai? Hogyan lehetne a szakszervezet sikeresebb?
  - Az elmúlt 10 évben melyek voltak a legjelentősebb ügyei a szakszervezetnek, melyben sikert tudtak elkönyvelni? Soroljon fel ötöt és mondja el, hogy mik voltak az elért sikerek!
  - Mik voltak ez elmúlt 10 évben azok a nagy ügyek, melyek végül nem vezettek a remélt eredményre / sikertelennek nevezhetők? Soroljon fel ötöt és mondja el, mi volt a célkitűzés illetve ehhez képest mi lett az eredmény!
  - Érték-e el sikereket bérrel vagy béren kívüli juttatással kapcsolatos ügyben az elmúlt 5 évben? Ha igen, mi volt ez?

#### Szakszervezet, mint szervezet működése:

- Mik a szakszervezet működésének legfontosabb sarokpontjai?
- A döntéshozatali mechanizmusnak melyek a legfontosabb pontjai? Van-e különbség a formális döntéshozatali mechanizmus és az informális működés között? Ha igen, miben nyilvánul meg a különbség?
- A szervezet működését mennyiben segíti az internet? Mire/hogyan használják az internetet céljaik elérése érdekében?

#### Szakszervezeti kultúra:

- Hogyan jellemezné a szakszervezet kultúráját? Mik a legfontosabb szakszervezeti kultúrát hordozó jegyek? (Pl. indulók, dalok, logó, képi kultúra, évkönyv...)
- Milyen tradíciók élnek a szakszervezetben?

## 2. **A szakszervezet tagságával kapcsolatos kérdések (SZAKSZERVEZETI TAGSÁG)**

- Hogyan alakult a rendszerváltás óta a szakszervezet taglétszáma? Most hány tagja van a szakszervezetnek? Ön szerint a szektorban dolgozók hány %-a szakszervezeti tag?
- Mi mondható el a szakszervezeti tagság szerkezetéről? Mely munkavállalói csoport érhető el, melyik nem? Ön szerint mi ennek az oka?
- Mennyire aktívak a szakszervezeti tagok? Milyen különbségek fedezhetők fel az aktivitás szempontjából?
- Ön szerint van-e „tipikus szakszervezeti tag”? Ha igen, mik a jellemzői (nem, életkor, iskolai végzettség, munkahelyen eltöltött idő, munkahelyi beosztás...stb)?

Szakszervezet és az érintett viszonya, elvárásai (mindkét irányba azaz a szakszervezet elvárásai az érintett felé és fordítva)

- Milyen csoportkohéziós eszközöket használnak? (pl. szakszervezeti újság, szakszervezeti hírlevél, sportnap, szakszervezeti mikulás....stb.) Mennyiben tekinthető a tagság közösségnek?
- Milyen eszközök léteznek a tagság véleményének becsatornázására?
- Mely szakszervezeti tevékenységet tartják a tagok a legfontosabbnak?
- Érkeznek-e a munkavállalók/tagok részéről új elvárások a szakszervezettel szemben a válság nyomán megváltozott új gazdasági környezetben? Ha igen, mik azok? Ha nem, mi lehet ennek az oka?
- Végeznek-e felméréseket a tagok körében az elvárásaikra és elégedettségre vonatkozóan? Mennyire elégedettek a tagok a szakszervezet tevékenységével?

Finanszírozás, azaz az érintettől milyen transferek kerülnek a szakszervezethez

- Jelenleg mennyi a szakszervezeti tagdíj? Mit csinálnak a nem fizető tagokkal?
- A szakszervezet éves bevételeinek hány %-át adják a szakszervezeti tagdíj befizetések?

Szakszervezet tevékenységének hatása az adott érintett irányába

- A „szakszervezeti naptárban” mi a 10 legfontosabb esemény egy évben?

**3. Potenciális szakszervezeti tagokkal kapcsolatos kérdések (MUNKAVÁLLALÓK)**

Szakszervezet céljai, eszközei az érintett irányába

- Van a szakszervezetnek toborzási stratégiája? Hogyan épül fel a szakszervezet toborzási stratégiája? Hogyan lesz valakiből szakszervezeti tag?
- Mi a szakszervezetbe történő belépés fix költségei?
- Milyen jogai és kötelezettségei vannak a szakszervezeti tagoknak?

Szakszervezet és az érintett viszonya, elvárásai (mindkét irányba azaz a szakszervezet elvárásai az érintett felé és fordítva)

- Ön szerint a gazdasági válság hatására változtak a munkavállalók elvárásai a szakszervezetekkel szemben? Ha igen, hogyan?
- Milyen előnyei vannak, ha valaki belép a szakszervezetbe? Milyen hátrányai vannak, ha valaki belép a szakszervezetbe? Léteznek-e előítéletek a szakszervezeti tagokkal szemben a menedzsment részéről? Miben nyilvánulnak meg ezek az előítéletek?
- A potenciális tagság hány %-át érik el?

Szakszervezet tevékenységének hatása az adott érintett irányába

- A szakszervezet által nyújtott szolgáltatások (elért eredmények) hány %-ából részesedik minden munkavállaló, hány %-ából zárhatók ki a nem szakszervezeti tagok? (Potyautas probléma.)

**4. A munkáltatóval kapcsolatos kérdések (MUNKÁLTATÓ)**

Szakszervezet céljai, eszközei az érintett irányába

- Milyen csatornái ill. eszközei vannak a szakszervezetnek a munkavállalók érdekképviselésének ellátására? Értékelje ezeket hatékonyság, eredményesség szempontjából!

Szakszervezet és az érintett viszonya, elvárásai (mindkét irányba azaz a szakszervezet elvárásai az érintett felé és fordítva)

- Milyen kapcsolat van a szakszervezet és a vállalat/intézmény humánpolitikai egysége között? Vannak-e a kapcsolatnak intézményesült elemei? Ha igen, mik ezek?
- Ön szerint milyen szerepet tölt be a szakszervezet a munkáltató és munkavállalók közötti egyeztetési folyamatban? Hogyan illeszkedik a szakszervezet ebbe a folyamatba?

Finanszírozás, azaz az érintettől milyen transferek kerülnek a szakszervezethez

- A szakszervezet kap bármilyen pénzbeli vagy nem pénzbeli hozzájárulást, erőforrást a működéséhez a munkáltatótól?

Szakszervezet tevékenységének hatása az adott érintett irányába

- Ön szerint a szakszervezet létezésének mi a legfontosabb hatása a munkáltatóra nézve?
- Ön szerint mi az optimális módja és mértéke a szakszervezet beleszólásának a vállalat működésébe? Mennyiben kell a szakszervezetnek befolyásolni a vállalat stratégiáját?

**5. A szektorral/ágazattal kapcsolatos kérdések (SZEKTOR)**Szakszervezet céljai, eszközei az érintett irányába

- Mik a szakszervezet legfőbb céljai a szektorral kapcsolatban?

Szakszervezet és az érintett viszonya, elvárásai (mindkét irányba azaz a szakszervezet elvárásai az érintett felé és fordítva)

- Együttműködnek-e a szektoron belül létező más szakszervezetekkel? Ha igen, kikkel és miben áll az együttműködés? Ha nem, elképzelhetőnek tartja-e ezt? Miről kellene szólni az együttműködésnek?
- A szektor szakszervezeti palettáján az Ön által képviselt szakszervezet hol helyezkedik el? Kik az állandó szövetségesei, kikkel nincs kapcsolata, kikkel képvisel ellentétes érdekeket?

Finanszírozás, azaz az érintettől milyen transferek kerülnek a szakszervezethez

- A szektoron belüli szakszervezetek között nyújtanak-e bármiféle anyagi jellegű segítséget egymásnak? Vannak-e olyan költségek, amelyeket közösen viselnek, megosztanak?

Szakszervezet tevékenységének hatása az adott érintett irányába

- Mennyire tartja eredményesnek a szakszervezetek működését ágazati szinten? (Kollektív eredményesség.) Hogyan lehetne a szakszervezetek működését még eredményesebbé tenni?

**6. Hazai külső környezettel kapcsolatos kérdések (ÁLLAM/ORSZÁG/POLITIKA)**Szakszervezet céljai, eszközei az érintett irányába

- Ön szerint mi a szakszervezet legfontosabb célja az állami döntéshozókkal szemben?

- Sorolja fel a leghatásosabb eszközöket a célok eléréséhez. Miért ezeket tartja a leghatásosabbnak?

Szakszervezet és az érintett viszonya, elvárásai (mindkét irányba, azaz a szakszervezet elvárásai az érintett felé és fordítva)

- Együtműködnek-e más ágazat szakszervezeteivel? Ha igen, kikkel és miben áll az együtműködés? Ha nem, elképzelhetőnek tartja-e ezt? Miről kellene szólni az együtműködésnek?
- A szakszervezet tagja-e valamilyen szakszervezeti szövetségnek, ernyőszervezetnek? Mit nyújt a szakszervezeti szövetség a szakszervezetnek?
- Együtműködnek-e kamarákkal, egyéb érdekvédelmi szervezetekkel? Ha igen, kikkel és miben áll az együtműködés? Ha nem, elképzelhetőnek tartja-e ezt? Miről kellene szólni az együtműködésnek?
- Milyen kapcsolataik vannak a médiával? Ön szerint a nyilvánosság előny vagy hátrány? Ön szerint a sajtóban milyen kép él a szakszervezetekről (sztereotípiák)?
- A hazai politika hogyan viszonyul a szakszervezetekhez?

Finanszírozás, azaz az érintettől milyen transzferek kerülnek a szakszervezethez

- A szakszervezet milyen transzfereket kap az államtól? A szakszervezet éves bevételeinek hány %-át adják az állami transzferek?

Szakszervezet tevékenységének hatása az adott érintett irányába

- Hogyan értékelné a szakszervezet tevékenységének hatását az állam szintjén? Ön szerint a szakszervezet tevékenysége mennyiben tekinthető „reform-barátnak”?

**7. Nemzetközi kontextussal kapcsolatos kérdések (NEMZETKÖZI)**

- Vannak-e a szakszervezetnek nemzetközi kapcsolatai? Ha igen, kikkel és milyen kapcsolatok? A szakszervezet mely céljai elérésének érdekében tudja a nemzetközi kapcsolatokat hasznosítani?
- Próbáltak-e már nemzetközi partnerekkel közösen fellépni? Ha igen, milyen sikerrel?

Szakszervezet céljait, eszközeit az érintett irányába az alábbi táblázat segítségével is megkérdeztük:

SZAKSZERVEZETEK CÉLJAI					
Kérem pontozza 1- 5-ig terjedő skálán fontosság szerint az alábbi lehetséges célokat. 1-es jelöli az Ön szerint legkevésbé fontos célt, 5-ös jelöli az Ön szerint legfontosabb célt.					
CÉL	5 Nagyon fontos	4	3	2	1 Egyáltalán nem fontos
<b>SZAKSZERVEZETI TAGSÁGGAL KAPCSOLATBAN</b>					
A szakszervezet célja jövedelem biztosítása a tagok számára (pl. öregségi nyugdíjkiegészítés).					
A szakszervezet célja a bérek, a béren kívüli juttatások és a jóléti-szociális juttatások emelése.					



A szakszervezet célja a munkakörülmények javítása.					
A szakszervezet célja a munkavállalói jogok és szerzett jogok védelme.					
A szakszervezet célja ingyenes/kedvezményes szolgáltatások biztosítása:					
<i>ingyenes egészségügyi ellátás</i>					
<i>kedvezményes kulturális és sport tevékenységek biztosítása</i>					
<i>kedvezményes üdülési lehetőségek biztosítása</i>					
<i>pénzügyi szolgáltatások (biztosítás, egészségpénztár, önkéntes nyugdíjpénztár, pénzügyi-adózási tanácsadás)</i>					
<i>jogi tanácsadás, jogsegély</i>					
<i>egyéb (mobilflotta, kedvezményes vásárlási lehetőségek)</i>					
<i>segélyezés (születési, temetési)</i>					
A szakszervezet célja az átképzések, továbbképzések biztosítása.					
<b>MUNKAVÁLLALÓKKAL KAPCSOLATBAN</b>					
A szakszervezet célja a taggyűjtés.					
Potenciális és elbocsátott munkavállalók álláshoz jutásának segítése					
<b>MUNKÁLTATÓVAL KAPCSOLATBAN</b>					
A szakszervezet célja a tagok képvisellete a vállalattal szemben a kollektív alkufolyamatok során (pl. bérrel, munkakörülményekkel kapcsolatos kérdésekben).					
A szakszervezet célja a véleménynyilvánítás, sztrájk a vállalati ügyekben.					
A szakszervezet célja a foglalkoztatás megőrzése.					
A szakszervezet célja a teljesítményösztönzők bevezetésének/működtetésének támogatása.					
A szakszervezet célja az átképzések, továbbképzések támogatása.					
A szakszervezet célja a részmunkaidő és a távmunka támogatása.					
A szakszervezet célja az üzemi tanács hatékony működésének támogatása.					
<b>SZEKTORRAL KAPCSOLATBAN</b>					
A szakszervezet célja a más szakszervezetekkel való integráció.					
A szakszervezet célja ágazati együttműködések létrehozása más szakszervezetekkel					
A szakszervezet célja ágazati együttműködések létrehozása más szervezetekkel.					
Szakszervezet célja az ágazati párbeszéd előmozdítása.					
<b>ÁLLAMMAL/POLITIKÁVAL KAPCSOLATBAN</b>					

A szakszervezet célja a tagok képviselete az Kormányzatnak az adott szektort érintő döntéseivel szemben.					
A szakszervezet célja az új munkahelyteremtés támogatása.					
A szakszervezet célja a munkát terhelő adók, járulékok csökkentésének támogatása.					
A szakszervezet célja, hogy az országos érdekegyeztetési folyamatokban a szakszervezeteket ne lehessen megkerülni.					
A szakszervezet támogatja az országos szakszervezeti szövetségek integrációját.					
A szakszervezet célja aktív eszközökkel (tüntetések, sztrájkok) fellépni a munkavállalók érdekeit sértő intézkedések ellen.					
A szakszervezet célja aktív eszközökkel (tüntetések, sztrájkok) fellépni olyan politikai ügyek esetén is, ami a munkavállaló érdekeit közvetlenül nem sérti.					
A szakszervezet célja a kompromisszumkeresés a munkavállalókat érintő intézkedésekkel kapcsolatban.					
A szakszervezet célja a tárgyalások kikényszerítése.					
<b>NEMZETKÖZI VISZONYLATBAN</b>					
A szakszervezet célja a nemzetközi kapcsolatok ápolása.					
A szakszervezet célja a nemzetközi szakszervezeti mozgalmakban való aktív részvétel.					
A szakszervezet célja a visegrádi országokkal való szorosabb viszony kialakítása.					

Az esettanulmányok elkészítése során igyekeztünk egységes szerkezetben taglalni a különböző területeket, így az esettanulmányok váza az alábbiak szerint foglalható össze:

### 1. Vezetői összefoglaló

Tartalmazza:

- Az esettanulmány rövid összefoglalását
- A vizsgált szakszervezet(ek) működésének értékelését
- Amennyiben több szakszervezetről van szó, azok rövid összehasonlítását
- A következtetések, javaslatok felsorolását

### 2. Szakszervezet ágazatának rövid bemutatása

Tartalmazza:

- Piaci struktúra
- Tulajdonos szerkezet
- Adott piac struktúrájának (pl. szereplők száma, piaci ereje), a tulajdonosnak (egy/több, magán/állami) a hatása a szakszervezetek kialakulására, méretére, hatékonyságára és eszközeire

### 3. Vizsgált szakszervezet(ek) rövid bemutatása

Tartalmazza:

- Szakszervezet neve
- Alapítás éve
- Honlapja

- Szervezeti felépítés
- Tagok száma
- Szakszervezet hivatalos dokumentumainak felsorolása
- Mely szakszervezeti szövetségnek tagja
- Szakszervezet programjának rövid bemutatása

#### 4. Szakszervezet „stake-holder” szempontú elemzése

Tartalmazza:

- Mélyinterjú kérdéslista tartalmi elemeit, így az alábbi érintetteket:
  - Szakszervezet
  - Szakszervezeti tagság
  - Munkavállalók
  - Munkáltató
  - Szektor
  - Állam
  - Nemzetközi

#### 5. Következtetések, javaslatok

Tartalmazza:

- Tanulmány összefoglalása
- Következtetések, javaslatok

#### 6. Mélyinterjúk érthető, tartalmi összefoglalása

#### 7. Irodalomjegyzék

## Melléklet: Esettanulmány a vasutas szakszervezetekről

### Vezetői összefoglaló

A magyar vasúti szektorban – az ágazat hagyományainak, és az európai helyzetnek megfelelően – erős hagyományai vannak a formalizált munkavállalói érdekvédelemnek. Az magyar vasutas szakszervezetek elődjai az elsők között jöttek létre, és a különböző korszakok politikai helyzeteinek megfelelően változó formában és szerepekkel, de folyamatosan jelen vannak a szektorban napjainkig.

A vasutas szakszervezetek által képviselt erő két forrásból származik. A hagyományok és a vasúti munkavállalói kultúra miatt – a folyamatos csökkenési trend ellenére – magas a szervezettség a szektorban. A másik jelentős alapja a szakszervezetek súlyának, hogy az ágazat egyedi jellemzőkkel rendelkezik. Az állami tulajdon magas aránya javítja a szakszervezetek alkuerejét, hiszen az állami tulajdonos a legtöbbször óvatosabban lép fel a munkavállalókkal szemben, mint egy magántulajdonú vállalat menedzsmentje tenné. Másrészt – és talán ennek a tényezőnek a szerepe a legnagyobb – a közlekedési hálózatok sajátossága, hogy könnyen blokkolhatják az ország gazdaságának működését, ami miatt minden átfogó közlekedési szakszervezet jelentős érdekérvényesítő erővel rendelkezik. Ez a jelenség általánosnak tekinthető, a külföldi tapasztalatok is összevágának ezzel.

A vasúti szakszervezeti szerkezet közvetlen előzménye a rendszerváltás előtti monolitikus szakszervezeti örökség, mely a vasút esetében is azt jelentette, hogy egyetlen szakszervezet működhetett a szektorban. A rendszerváltás időszakában, amikor ez a korlát megszűnt, gyors változások álltak be az új szakszervezetek megalakulásával. Bizonyos újjáalakuló szakszervezetek korábbi szervezetek utódjainak tekintik magukat (így az általunk vizsgált MTSZSZ1), mások minden értelemben új alapításúak (például a VDSZSZ2).

A vasúti szektor szakszervezeti erőterét öt reprezentatív szakszervezet uralja. Három fő szereplő szerepe mutatkozik igazán lényegesnek, melyet az országos média-jelenlét és a szektoron túli ügyekben való részvétel is erősít. A két fő rivális szervezet a VSZ3 és a VDSZSZ, két gyűjtőszakszervezet, melyek a teljes vasúti szektor munkavállalói érdekvédelmét igyekeznek lefedni. A VSZ, a korábbi egyedül működő vasutas szakszervezet utódja kompromisszumkereső attitűddel jellemezhető. Ezzel szemben határozza meg magát a VDSZSZ, mely igyekszik a lehető legaktívabb, a többi szakszervezet irányába sokszor provokatív, kritikus stratégiát követni, amely gyakran látványos eredményekhez vezet. Ennek megfelelően a VDSZSZ viszonya konfliktusosnak mondható a többi vasutas szakszervezettel. A töredezett szerkezetű munkavállalói érdekvédelem egyik sajátossága, hogy sokszor nem egyértelmű, hogy az elért eredmények mely szervezetek, akciók következtében jönnek létre, ennek megfelelően a szakszervezetek között ez a témakör is gyakran viták forrása.

A két gyűjtőszakszervezet mellett kiemelkedő erejű a mozdonyvezetőket tömörítő MOSZ4, melynek sztrájkereje miatt önálló fellépési lehetősége van, amelyet nem haboz alkalmazni a vitás helyzetekben. A független jelleg, a rendkívül magas, 90% szervezettség révén több szempontból is egyedi szakszervezet, mely kisebb kooperációs hajlandóságot mutat a többi szervezet irányába. A közös akciókban ugyanakkor részt vesz.

<sup>1</sup> Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete

<sup>2</sup> Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete

<sup>3</sup> Vasutasok Szakszervezete

<sup>4</sup> Mozdonyvezetők Szakszervezete

Az esettanulmány további két, vizsgált reprezentatív szakszervezete annyiban tér el a fenti három szervezettől, hogy az átlagosnak mondható vasutas munkakörök helyett speciálisan inkább az alsó illetve felső réteget képviselik.

A pályavasúti dolgozókat tömörítő PVDSZ5 sajátossága, hogy a vasutas munkavállaló alsó, fizikai jellegű munkát végző rétegének érdekképviselőt tűzte ki céljának. A vizsgált szervezetek között a legfiatalabb, és már az alapítás időszakában jelentős nehézségekkel kellett szembenéznie. Nagyméretű, önálló vagyonnal nem rendelkezik, a tagságért folytatott versenyben – tekintettel a fizikai munkavállalók alacsonyabb bérszintjére – alacsony tagdíjjal vesz részt, így a pénzügyi feltételei az átlagosnál jelentősen rosszabbnak mondhatóak. Működése azonban ez elmúlt években stabilizálódott, így a vasúti érdekvédelem állandó reprezentatív tagjává vált.

A mérnököket, műszaki értelmiségieket képviselő MTSZSZ a vasúti munkavállalók felső rétegének érdekvédelmére alakult, tevékenysége ennek megfelelő fókuszokkal rendelkezik. Konzolidált, kompromisszum-kereső stratégia jellemzi, nyitott más munkakörök – sőt, néhány eset kapcsán más szektorok – irányába. Erős szakmai véleményformáló motivációk jellemzik a szakszervezetet, a többi vasúti érdekvédelmi szervezettel kooperatív viszonyt tart fenn.

A vasúti érdekvédelem ebben a szerkezetben, kooperatív és versenyző stratégiák keveredéséből összeálló tevékenység során zajlik. A fent vázolt tényezők miatt eredményessége átlag feletti, a vasúti munkavállalók munkához kapcsolódó jogai, a bérek és a juttatások rendszere területén is egyedi helyzetben vannak az országban. A szakszervezetek közötti együttműködés, a közös fellépés területén megfigyelhetőek hiányosságok, ugyanakkor az utóbbi időszak ügyei révén ezen a területen is megfigyelhetőek változások. Az általunk megkeresett szakszervezeti vezetők egyöntetű véleménye szerint pozitív példa erre a vonalbezárások kapcsán született szakszervezeti együttműködés, ahol – bár nem maradéktalanul – sikerült eredményesen fellépni a tervezett kormányzati beavatkozások ellen.

A vasúti szakszervezetek belső működése általában karcsú szervezetben, kevés főállású alkalmazott munkája révén valósul meg, a szervezeti felépítés általában háromszintű (regionális, vagy szakmai középszinttel). A belső élet lényeges elemei a – leginkább alapszervezeti szinten zajló – közösségi és kulturális események. Mindezt országos rendezvények és, a tipikusan tisztségviselők számára szervezett képzési programok egészítik ki. A belső tevékenység másik fő eleme az egyéni érdekvédelem és a kiegészítő szolgáltatások rendszere. Minden általunk vizsgált, reprezentatív szervezet igyekszik a tagság minél jobb szolgáltatásokkal való ellátására, ezen a területen aktív verseny is megfigyelhető a szakszervezetek között. Tipikus elemei a szolgáltatási körnek többek közt a jogsegély-szolgálat, biztosítási lehetőségek, mobil-flotta, illetve a klasszikus szolidaritási tevékenységek, így az egyedi és eseményhez kötődő segélyek, alapítványok, támogató programok fenntartása.

A vasutas szakszervezetek különböző intenzitással vesznek részt az országos ügyekben, az érdekegyeztető fórumokban. Minden reprezentatív szakszervezet tagja valamely országos tömörülésnek. Ezek között a leginkább aktív a LIGA tekinthető, melynek részben integrált tagja a VDSZSZ. A VSZ a kevésbé aktív, de jelentős súlyú, a volt SZOT6-ból alakult MSZOSZ7 tagja. Az autonóm szakszervezeti tömörülésnek tagja a MOSZ és a PVDSZ is, azonban részvételük nem kifejezetten aktív – ugyanakkor a MOSZ és az autonóm szövetség kapcsolata kifejezetten erős, hiszen az ASZSZ8 elnöke egyben a MOSZ egyik alelnöke. Az MTSZSZ az Értelmiség Szakszervezeti Tömörülés tagja.

---

<sup>5</sup> Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

<sup>6</sup> Szakszervezetek Országos Tanácsa

<sup>7</sup> Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége

<sup>8</sup> Autonóm Szakszervezetek Szövetsége

A kutatás során a vizsgált szakszervezetek gazdálkodásáról nem volt adott a lehetőség pontos kép kialakítására. Ennek oka, hogy a szakszervezetek gazdasági szempontból nem nyilvános működésűek. Gazdálkodási elveik, és az ehhez kapcsolódó főbb keretek és szabályok rögzítettek, a költségvetés elemei nem mindig becsülhetőek meg. A finanszírozás alapja minden szervezet esetében a tagok által fizetett tagdíj, melynek mértéke a bruttó jövedelem 1%-a (a PVDSZ esetében 0,5% ez az érték). A másik lényeges finanszírozási elem a Munka Törvénykönyvében lefektetett szabályozás alapján járó munkaerő-kedvezmény megváltási lehetőségének igénybevétele. Ezzel a lehetőséggel minden általunk vizsgált szakszervezet él, részben emiatt is jellemző a karcsú szervezeti működési keretekre való törekvés. A kevésbé transzparens pénzügyi elemek mindenképp a szakszervezeti vagyonhoz kapcsolódnak, mely bizonyos szervezetek esetében milliárdos nagyságrendű tételt jelent, azonban az ezekkel való gazdálkodás számszerű részleteiről a szakszervezetek jellemzően nem nyilatkoznak. A további finanszírozási formák igénybevétele kevésbé jellemző, mindenképp a pályázati források használata jellemző még.

A vasutas szakszervezetekről elmondható, hogy működésük több szempontból eredményes, társadalmi erejük potenciálisan nagy, ugyanakkor a tagság, érdeklődés tekintetében jelentős kihívásokkal szembesülnek, és a társadalom róluk alkotott képe negatívnak mondható. A probléma kezelésében segíthet a folyamatos, pozitívabb kommunikációra való törekvés, a konstruktívabb fellépés. A szakszervezetek transzparenciára való törekvése általában kimondott cél, azonban az átláthatóan kezelt ügyek köre jellemzően szűk, ami érezhetően hozzájárul a szakszervezetek iránti bizalom alacsony szintjéhez.

A következő évized várhatóan jelentős változásokat hoz majd a vasúti szektorban, aminek oka elsősorban a vasúti szektor rendkívül ingatag helyzete. A változások nagy valószínűséggel a munkavállalói érdekek jelentősebb sérelmével is járnak majd, ami várhatóan szükségszerűen nehéz helyzetbe hozza a szakszervezeteket. Abban a kérdésben, hogy a szakszervezeti fellépés az utóbbi húsz év során mennyiben oka maga is a vasút nehéz helyzetének, nem fogalmazható meg egyértelmű értékelés (véltetően a szabályozás és a finanszírozás elégtelensége lényegesebb tényező volt), azonban sokan ezt a lehetőséget is felvetik.

A problémákkal való szembenézést tehát a jelenlegi gazdasági és társadalmi tendenciák nem könnyítik meg, ugyanakkor a vasúti szakszervezetek háttere és bázisa kellően erős ahhoz, hogy képessé váljanak a helyzet kezelésére, és a munkavállalói érdekvédelem korszerűbb képviselésére.

## A szakszervezet ágazatának rövid bemutatása

### Piaci struktúra

Az esettanulmányban a vasúti szektor szakszervezeteinek elemzését tűztük ki célul. A közlekedési ágazat hagyományosan több olyan területet is magába foglal, amelynek több lényeges, egyedi sajátossággal rendelkezik a piac struktúra szempontjából. Míg bizonyos területen (például a közúti szállítmányozás esetében) a magántulajdon egyeduralmú, és a vállalatok nagy száma és változatos mérete figyelhető meg, a közlekedési ágazat más részeiben erős koncentráció és az állami tulajdon részvétele is megjelenik, különösen a helyi és távolsági közösségi közlekedés esetében, és jellemző ez a vasúti szektorra is.

A vasúti szektor piaci struktúrája a természetes monopólium tulajdonságaival jellemezhető, hálózatos iparágak esetében tipikusnak mondható. Ez a tulajdonság, valamint a korábbi korszakok jellemző gyakorlata meghatározó a vasúti szektorra egész Európában. A hagyományos vasúti modellben minden országban egy integrált, állami tulajdonságú vasúttársaság működik, és látja el a vasúti közlekedéssel kapcsolatos feladatokat. Az Európai Unió közlekedési stratégiája ennek a modellnek az átalakítását tűzte célul az 1990-es évtized elején. A fokozatos, még folyamatban lévő beavatkozás célja, hogy korábbi piacszerkezeti megoldás monolit jellegét megtörve a piaci mechanizmusokat jobban behozza a vasúti szektorba. Ennek a folyamatnak az eredménye, hogy ma már jelentős változások figyelhetőek meg a korábbi, egyszerű struktúrához képest.

Magyarország a vasúti szektorban az integrált megoldás helyett a funkcionális szétválasztás kivitelezése mellett döntött. Ennek megfelelően a korábbi vasúti feladatokat nem egy részvénytársaság nyújtja, hanem több, funkcionális területet képviselő társaság, melyek egy holdingba tartoznak. A szétválasztás eredményeképpen négy jelentősebb, formálisan önálló tevékenységet végző társaság alakult ki a beavatkozás során:

MÁV Zrt. – a pályavasúti feladatokat nyújtó, hosszú távon állami tulajdonú, monopóliumként működő vállalat.

MÁV-Start Zrt. – a személyszállítási feladatokat ellátó, a fokozatos liberalizáció során egyre inkább versenyhelyzetben működő, állami tulajdonú vállalat.

Rail Cargo Hungary Zrt. (alapításakor MÁV-Cargo Zrt.) – az áruszállítást végző, jelenleg is liberalizált, versenyző piacon működő vállalat, mely 2008-ban értékesítésre került, jelenleg az osztrák állami tulajdonú Rail Cargo Austria tulajdona.

MÁV-Trakció Zrt. – a vontatási feladatokat önállóan végző, alapításakor a MÁV-Start és a MÁV-Cargo számára szolgáltató társaság.

A vasúti szektor sajátos szereplője továbbá a Győr-Sopron-Ebenfurti Vasút Zrt. (GYSEV), mely az Osztrák-Magyar Monarchia idejéből jogfolytonosan fennmaradt, különleges történetű vállalat, mely integrált monopol szolgáltatóként működik egy jól körülhatárolt regionális területen, mely 30/70% arányban érinti a magyar és osztrák területeket. A társaság közös magyar-osztrák állami tulajdonban van.

A piac szerkezetének fő szereplői mellett számtalan további társaság is működik a vasúti szektorban. Nagyszámú kis- és közepes vállalkozás végzi a kiszervezett vasúti tevékenységeket. Ezen vállalatok egy részét a MÁV korábban maga hozta létre, és azoknak valamilyen formában tulajdonosa is maradt (a 100%-os és a résztulajdon is megfigyelhető), a tulajdonosi jogok jellemzően a pályavasúti területen működő MÁV Zrt.-hez kerültek. A kiszervezett MÁV Kft-k (ahogyan a vasutasok körében ezeket a szervezetekre hivatkozni szokás) sajátossága, hogy az anyavállalatokhoz képest kevésbé átláthatóak munkaügyi szempontból, aminek a szakszervezetek számára néhány esetben nagy jelentősége van.

A vasúti szektor legfiatalabb szereplőit a vasúti teherszállítási piacok liberalizációja hívta életre. Ezek a társaságok jellemzően néhány éve alakultak, kisméretű, ugyanakkor dinamikus növekedésre törekvő vállalatok. Jelentőségük a szakszervezeti dimenzióban éppen ezért nincs lényeges szerepük.

### Tulajdonosi szerkezet

A korábbiaknak megfelelően a tulajdonosi szerkezet alapvető jellemzője az erős állami dominancia. A MÁV-csoport és a GYSEV esetében sem jelenik meg magántőke, pontosabban csak néhány perifériális területen. Erre példát mindenekelőtt a kiszervezett MÁV-os szolgáltató Kft-k jelentenek, ahol egyébként sokszor nehezen átlátható módon, de megjelenik a magántulajdon is. Mindez nem nevezhető igazán nagy súlyúnak.

A szektorban azonban a külföldi tulajdon szerepe is egyre inkább jelentős, hiszen a GYSEV-ben meglévő osztrák állami tulajdon mellett ma már a vasúti teherszállítás túlnyomó részét elvégző társaság külföldi kézben van, a Rail Cargo Hungary tulajdonosa közvetve szintén az osztrák állam.

### Szakszervezetek megjelenésének fő jellemzői az ágazatban

A vasúti szektor sajátos jellemzői közül az egyik legfontosabb éppen a szakszervezetek megjelenésének módja, és súlya. A vasúti szektorban ugyanis hagyományosan magas a szakszervezeti tagság aránya, a szakszervezetek közismerten erős alkuerővel rendelkeznek, és hagyományosan igyekeznek beleszólni a vasúti vállalatok irányításába, aktívan próbálják alakítani a kormányzat szektorra vonatkozó stratégiáját, döntéseit.

A vasúti szektor szakszervezetei országos viszonylatban is erősnek mondhatóak, megjelenésük ezért a média és más közvetítő platformok révén a közvélemény irányába is erősebb, mint sok más ágazat esetében, az átlagnál egyértelműen aktívabbnak mondhatóak. Mindez azt is jelenti egyben, hogy a legerősebb aktív szakszervezeti eszközzel, a sztrájkjal is gyakrabban élnek, ami természetesen tovább növeli a társadalmi hatásukat.

### A piac-szerkezet hatása a szakszervezetekre

A piac-szerkezet szakszervezeti működésre való hatása a vasúti szektor esetében jól azonosítható. Azok a tényezők, amelyek általában a szakszervezeti működésre pozitív hatással vannak, a vasúti szektorban jórészt fennállnak.

Az első, lényeges hatása a szakszervezeti működésre a koncentrált piaci szerkezetnek van. Nagyobb létszámot foglalkoztató vállalatok esetében jóval egyszerűbben kiépíthető, hatékonyabban fenntartható és működtethető egy szakszervezet. Az egy vállalatnál dolgozó munkavállalók könnyebben képesek kommunikálni egymással, gyakran a vállalat eszközeit tudják használni erre. Érdekeik közösek, gyakran legalábbis közelebb állnak egymáshoz, mintha külön területen, más-más vállalatoknál végeznék munkájukat. Egy olyan szakszervezet, amelynek egy menedzsmenttel kell csak megállapodnia működési feltételeiről, gyakran könnyebben képes elvégezni tevékenységét, mint egy másik hasonló szervezet, melynek 10-20 vállalatnál dolgoznak tagja, hiszen az utóbbi esetben minden egyes működési feltétel kialakítása, létrehozása és fenntartása több szervezést igényel. Mindez persze fordított hatásként is megjelenhetne, például akkor, ha egy nagyvállalat sikeresen blokkolja a szakszervezeti tevékenységet, de még ebben az esetben is igaz az, hogy egy nagyobb létszámú, több érintettel rendelkező szerveződés könnyebben tud olyan helyzetet teremteni, melybe a nyilvánosság és az igazságszolgáltatás segítségével létre tudja hozni a munkavállalói érdekképviselést. A vasúti szektor esetében az itt vázolt hatás egyértelműen megjelenik, tehát a piaci koncentráció magas foka érezhetően pozitív hatással van a szakszervezeti működésre.

A piacszerkezet másik tulajdonsága, a tulajdonosi kör jellemzői is kimutathatóan hatnak a szakszervezeti működésre. Viszonylag egyszerűen belátható, hogy különböző tulajdonosok esetében más-más jelentősége van a szakszervezetekkel való viszony alakulásának. Másképpen fogalmazva a tulajdonos személye meghatározó arra, hogy az adott szakszervezet mekkora alkuerővel rendelkezhet. Hagyományosan a külföldi tulajdonosok, a multinacionális tőke esetében a leggyengébb ez a hatás, bár előfordulhatnak ellentétes motívumok is. A skála másik szélsőértéke az állami tulajdon. Az állami tulajdonos tipikusan sajátos viszonyrendszert jelent, hiszen az állami, mint tulajdonos a konkrét döntéshozatali folyamat során általában valamilyen politikai szereplő formájában jelenik meg. A politikai szereplők számára viszont a munkavállalói



kör önmagában is lényeges. Ezért egy állami vállalat menedzsmentje több szempontból is sajátos viszonyban tárgyal a vele szemben elhelyezkedő szakszervezettel, hiszen a tulajdonos nem csak a minél olcsóbb munkaerőt várja tőle, de gyakran a politikai irányítással elégedett munkavállalói tömegeket, illetve az állami szolgáltatások fenntartását is. Ezek a motívumok a gyakorlatban nem feltétlenül jelennek meg egyértelműen, de hatásuk látható, hiszen az állami vállalatokra jellemző az erősebb szakszervezeti jelenlét.

A piacszerkezet további hatása a szakszervezetekre, hogy a szereplők mekkora alkuerővel jellemezhetőek a szakszervezetekkel folytatott vitákban. A két előbbi tényezővel szoros összefüggésben könnyen megfogalmazható az az állítás, hogy a szakszervezetek méretére és hatékonyságára lényeges hatással van, ha nagyobb sztrájkkerővel jellemezhetőek. A nagyobb sztrájkkerő egyik feltétele a minél koncentráltabb piac, illetve a nyújtott szolgáltatás esszenciális jellege. A vasúti szektorban mindkét feltétel teljesül, és ennek megfelelően az erős szakszervezeti jelenlét a jellemző.

### Vizsgált szakszervezetek rövid bemutatása

A következő szakaszban bemutatjuk a vasúti szektorban működő fontosabb, reprezentatív szakszervezeteket, melyeket a kutatás során több módszertani eszközzel is megvizsgáltunk. Mielőtt ebbe belekezdünk, röviden jellemezzük a vasúti szektort szakszervezeti szempontból

#### Szakszervezetek a vasúti szektorban

A vasúti szektor szakszervezeti szempontból több egyedi jellemzővel is rendelkezik. Az egyik legfontosabb, hogy ezen a területen évszázados hagyománya van a szakszervezeti működésnek, és az a történelmi tény is, hogy az első szakszervezeti kezdeményezések között már jelen voltak a vasutat szervezetek is.

A vasúti szakszervezeti világ ennek a folyamatnak az eredményeképpen rendkívül szerteágazó, nagyszámú és aktív munkavállalói érdekvédelmi szervezeti körrel rendelkezett. A XX. század második-harmadik évtizedére, ezek a szervezetek jórészt a hagyományos, szolidaritási alapú szervezeti formákban működtek (önsegélyező egyletek, pénztárak, stb.). Nem kis részük volt abban, hogy a vasúti szektorban magas szintű szociális vívmányok jöttek létre, a szektor munkavállalói kiemelkedően jó foglalkoztatási jellemzőkkel rendelkeztek a korabeli összehasonlításokban. A szolgálati lakástól az önálló társadalombiztosítási rendszerig számtalan eleme volt a vasúti dolgozók számára nyújtott szolgáltatásoknak.

Az 1950-es évektől a térségben történt drasztikus változások Magyarországon is lényeges változásokat hoztak a szakszervezetek életében. Egyrészt az autonóm, önkéntes alapon működő hagyományos szervezetek nagyrészt megszűntek, másrészt az új, állami alapon működő szakszervezeti rendszer formálisan minden korábbinál nagyobb jelentőséghez jutott. Ennek megfelelően a rendszerváltást megelőző időszakban csupán egy, az MSZOSZ-hez tartozó állami szakszervezet látta el a vasutas érdekvédelmet, a Vasutasok Szakszervezete.

A rendszerváltás időszakában megszűnt a szakszervezeti monopólium, és új szervezetek létrejöttével (néhány esetben korábbi szakszervezetek újjáalakulásával) egyre töredzettebb szakszervezeti struktúra jött létre. Ma számtalan szakszervezet érintett a vasúti szektorban, melyek közül néhány nagyobb létszámú és jelentőségű reprezentatív szervezet emelkedik ki.

#### Vasutasok Szakszervezete (VSZ)

A Vasutasok Szakszervezete a rendszerváltás előtt monopolisztikusan működött egyetlen vasúti szakszervezet folytonos utódja.

Alapításának éve: 1989

Tagjainak száma: hozzávetőleg 15-16000 fő

Tagság jellemzői: kifejezetten gyűjtő-szakszervezet, rendkívül vegyes tagság minden dimenzióban

Szervezeti felépítés:

kongresszus a legnagyobb döntéshozó szerv

mintegy 230 alapszervezet

felső vezetése: egy elnök és három alelnök (szervezetpolitikai, két érdekvédelmi)

Érdekvédelmi Csoport

Szervezetpolitikai Csoport

Pénzügyi és Ellátási Osztály

hét területi képviselő (vasúti régiókban)

Szakmai Képviselők – kilenc szakmai vezető (központban)

az alapszervezeti titkárok regionálisan és szakmai felosztás szerint is középvezetőkhez kapcsolódnak

több rétegszervezettel rendelkezik (Országos Nyugdíjas Szervezet, Női Tagozat, Ifjúsági Tagozat)

egyedi szervezeti egységek, bizottságok eseményhez, feladathoz kapcsolódva

négy alapítvány

Honlapja: [www.vsz.hu](http://www.vsz.hu)

Szakszervezet hivatalos dokumentumainak felsorolása:

Alapszabály

Szervezeti és Működési Szabályzat

Pénzkezelési Szabályzat

Központi Segélyezési Szabályzat

ESSZA (Egységes Szolidaritási és Szolgáltatási Alap) Szabályzat

Mely szakszervezeti szövetségnek tagja: MSZOSZ9, ETF10

Szakszervezet céljainak, tevékenységének rövid bemutatása

A szakszervezet programjának legfontosabb céljai a sztrajk szakszervezeti célrendszernek megfelelőek. Mindenekelőtt a foglalkoztatás megőrzése és biztosítása, illetve a bérek, a béren kívüli juttatások és a jóléti-szociális juttatások emelése.

<sup>9</sup> Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége

<sup>10</sup> European Transport Workers' Federation

A Vasutasok Szakszervezete az érdekegyeztetés folyamán különösen fontos célnak tartja a tiszta, áttekinthető vasútpolitika elérését. El kívánja érni, hogy minél több a hasonló profilú munkáltatóval kerüljön megkötésre egy keret-kollektív szerződés, illetve egy Ágazati Kollektív Szerződés, melyek lehetővé teszik az eddig elért vívmányok megőrzését, továbbfejlesztését. A szakszervezet álláspontja szerint a nemzeti érdekvédelem az MSZOSZ feladata.

A VSZ aktív szerepvállalásra törekszik az európai közlekedés- és vasútpolitika kidolgozásában az ETF-en keresztül, részt vesz az Ágazati Párbeszéd Bizottság munkájában. A szervezet együttműködik az üzemi és közalkalmazotti tanácsokkal és munkavédelmi bizottságokkal. Céljának tekinti a munkáltatókkal való kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatok kialakítását.

Országos szinten a kormányzattal, a munkaügyi és közlekedési tárccal folyamatos, érdemi kapcsolatot tart fenn. Közvetlen kapcsolatban van az ETUC-kal<sup>11</sup>, kiemelt fontosságú az Európai Vasutas Szakszervezetek Állandó Konferenciája és a visegrádi országok vasutas szakszervezeteinek együttműködése.

Álláspontja szerint nem elfogadható olyan vállalatrész értékesítés és tevékenység-kihelyezés, melyet nem támasztanak alá pontos gazdasági számítások. Céljának tartja a vasút egészségügyi ellátórendszer megtartása és színvonalának megőrzése.

Szolidaritási célrendszerének része a lemaradó vidékek, hanyatló szakmák, gondokkal küzdő nemzeti kisebbségek, szegények, csökkent munkaképességűek, alulképzettek, a fiatalok és a diszkriminált nők támogatása.

Egységes Szolidaritási és Szolgáltatási Alapot működtet a tagdíjából szakszervezeti szolgáltatások nyújtása céljából.

### **Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete (VDSZSZ)**

A Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete a rendszerváltás időszakában jött létre, új alapítással.

Alapításának éve: 1988

Tagjainak száma: hozzávetőleg 12-000 fő

Tagság jellemzői: gyűjtő-szakszervezet, széles körű tagsággal jellemezhető

Szervezeti felépítés:

három szintű felépítés

országos szervezet

elnök + két alelnök (érdekvédelmi és gazdasági)

társasági vezetői ügyvivők

regionális szervezet (területi irodák)

alapszervezetek

a munkaszervezet teljes létszáma 40 fő

tagozatok: forgalmi utazók szervezete, kocsivizsgálók szakmai tagozata, nyugdíjas tagozat, pénztáros tagozat, ifjúsági tagozat)

Honlapja: [www.vdszsz.hu](http://www.vdszsz.hu)

Szakszervezet hivatalos dokumentumainak felsorolása:

Alapszabály

---

<sup>11</sup> European Trade Union Confederation

### A VDSZSZ hivatalos programja

Mely szakszervezeti szövetségnek tagja: LIGA<sup>12</sup>, ETF<sup>13</sup>

#### **Szakszervezet céljainak, tevékenységének rövid bemutatása**

A szakszervezet célja a hagyományos munkavállalói érdekvédelem aktív és eredményes ellátása.

Támogatja, hogy az új tagállamok vasúti ágazatában méltányos bérezési rendszer alakuljon ki a szociális okokra visszavezethető munkaerő átáramlás megelőzése érdekében. A munkáltatás feltételeire vonatkozó közösségi, és hazai szabályok, megállapodások szigorú betartásának ösztönzése érdekében kíván fellépni.

A bérek, keresetek esetében a legfőbb cél a bérek reálértékének folyamatos emelése (szem előtt tartva az EU-s átlagbéreket, ezekhez ütemes felzárkózás), emellett egzakt, átlátható bértarifarendszerek Kollektív Szerződésben való megjelenítése. Cél, hogy a heti munkaidő az elkövetkezendő négyéves időszakban a vasúti alágazatban foglalkoztatottak esetében a 36 órát ne haladja meg.

A foglalkoztatás biztonsága területén csak olyan létszámcsökkentés elfogadható, ami innovációval, beruházással, műszaki fejlesztéssel, illetve a korábban elvárt tevékenységek indokolt megszüntetésével alapozza meg a leépítést. Nem jelent cél ezzel összefüggésben az alacsony hatékonyságú tevékenységek fenntartása, ugyanakkor az e tevékenységek felszámolása nyomán felszabaduló munkaerő számára más munkakör felajánlásával, átképzéssel, kell a munkában maradás lehetőségét fenntartani.

A MÁV által működtetett munkában tartási eszközök (MÁV Évek, MÁV Esély, korengedményes nyugdíjazás) támogatása és ezek kiterjesztése a MÁV leányvállalataira is célja a szakszervezetnek, illetve hogy mind a MÁV, mind leányvállalatai a munkaerő-toborzás terén tartsák szem előtt a hazai munkavállalók érdekeit.

A munkavégzés jogi feltételei esetében a Munka Törvénykönyv módosításának ösztönzése szükséges úgy, hogy az az Unió elvárásainak megfelelően és munkavállaló-barát legyen. Cél a Kollektív Szerződések stabilizálása és érvényük határozatlan időre való kiterjesztése, az Esélyegyenlőségi Terv megújítása és kiterjesztése minden érintett munkáltatóra.

A munkavégzés körülményei, munkavédelem, munkabiztonság területén munkavédelmi képviseletek alakítása szükséges, ezt egészíti ki egészségmegőrző programok fejlesztése, kiterjesztése. Különösen lényeges a két pályaépítő és fenntartó, illetve az Ingatlankezelő Kft. munkakörülményeinek javítása, az orvosi, különösen a pszichológiai alkalmassági vizsgálaton alkalmatlanná vált tagok segítése, a kifogásolható minőségű ivóvízzel ellátott szolgálati helyek ellátása palackos ivóvízzel, egyéni sérelmekből adódó problémák kezelése.

A szociális ellátó rendszer estében a VDSZSZ célja a szolgáltatások bővítése, fejlesztése. internet és a mobiltelefon informatikai lehetőségeinek teljesebb kihasználása, csoportos, élet- és egyéb biztosítási szolgáltatások minőségének és számának javítása. Emellett szakszervezeti jogsegély szolgálat működik, bérezéssel, adózással, nyugellátással kapcsolatos tájékoztatás, tanácsadás, segítségnyújtás.

Szakmai álláspontja szerint lényeges, hogy a magyar közlekedés és elsősorban a vasúti alágazat, olyan infrastruktúra, jármű és szolgáltatási fejlesztéseket hajthasson végre, amelyek a vasúti szolgáltatásokat versenyképessé, a munkavégzés feltételeit biztonságosabbá, a munkakörülményeket korszerűbbé teszik.

A MÁV ZRt. esetében szükséges adósságának rendezése, új finanszírozási rendszer kialakítása,

<sup>12</sup> Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája

<sup>13</sup> European Transport Workers' Federation

az állam által megrendelt szolgáltatások megfizetése, ehhez a kormánynak biztosítania kell az Európai Unió forrásainak felhasználásához szükséges társfinanszírozás pénzügyi feltételeit.

A VDSZSZ célja a hazai vasúti ágazati párbeszéd bizottság létrejöttének ösztönzése (a vasúti ágazat egészére kiterjedő ágazati kollektív szerződés létrehozása érdekében). A vasút átalakítás kapcsán cél, hogy a további átszervezéseket, vonalbezárásokat csak a szakszervezetekkel történt előzetes egyeztetés után lehessen végrehajtani, alapos mérlegelés mellett elfogadható néhány olyan mellékvonal bezárása, ahol a személy- és áruforgalom elhagyta a vasutat. A foglalkoztatástól eleső munkavállalókat lehetőség szerint a MÁV Rt. más szolgálati helyein kell elhelyezni, illetve a távozókat tisztos végkielégítésben kell részesíteni, átalakítás tiszta és átlátható gazdálkodási, és közbeszerzési rendszer mellett történjen.

A belső működés területén lényeges továbbá a képzési tevékenység bővítése, a külső kapcsolatok esetében korrekt viszony a munkáltatókkal, együttműködés más vasúti szakszervezetekkel, valamint a nemzetközi kapcsolatok adta lehetőségek kiaknázása.

### **Mozdonyvezetők Szakszervezete (MOSZ)**

A Vasúti Dolgozók Szabad Szakszervezete a rendszerváltás időszakában jött létre, új alapítással, specialitása, hogy kizárólag egy szakma tagjait tömöríti.

Alapításának éve: 1990

Tagjainak száma: közel 5000 fő

Tagság jellemzői: kizárólag mozdonyvezetők

Szervezeti felépítés:

egy elnök + két ügyvezető alelnök

kis apparátussal működik: jogszolgálat és két adminisztratív dolgozó

területi képviselők (Területi Küldöttcsoport)

43 tagcsoport, vezetőik az ügyvivők

fő döntéshozója a kongresszus, mely négy évente ülésezik

küldött közgyűlés: minden tagcsoport vezetője, plusz további tagok a nagyobb tagcsoportok képviselőitében

operatív előkészítő testület: az Ügyvivő Bizottság, tagjai az elnökség három tagja és a területi ügyvivők

Honlapja: [www.mosz.co.hu](http://www.mosz.co.hu)

Szakszervezet hivatalos dokumentumainak felsorolása:

Alapszabály

Választási Szabályzat

Gazdálkodási Szabályzat

Mely szakszervezeti szövetségnek tagja: ASZSZ<sup>14</sup>, ITF<sup>15</sup>, ALE<sup>16</sup>

### **Szakszervezet céljainak, tevékenységének rövid bemutatása**

<sup>14</sup> Autonóm Szakszervezetek Szövetsége

<sup>15</sup> International Transport Workers' Federation

<sup>16</sup> Autonomous Train Drivers' Unions of Europe

A MOSZ leginkább meghatározó alapelve az önálló, független működés, mely minden stratégiai döntésben megjelenik. A szakszervezet elve továbbá a vasutas, és minden más munkavállaló iránti szolidaritás, a politikai pártoktól való függetlenség és az egyenlő távolságtartás. Törekszik a korrekt, kiszámítható kapcsolatrendszer elérésére, az együttműködésre a reprezentatív szakszervezetekkel.

A MOSZ célja, hogy írásos megállapodások jöjjenek létre a munkáltatókkal, kollektív szerződéseken alapuló munkavégzés történjen. A bérezés területén az uniós szintet megközelítő bérezést kell elérni, emellett egészséges és biztonságos munkakörülményeket. A szakszervezet átfogó feladata a mozdonyvezetők szakmai érdekvédelme és érdekképvisellete társadalmi, ágazati és vállalati szinten, valamint a tagjainak egyéni érdekvédelme és munkajogi védelme.

Belső szolgáltatásai között a legfontosabb tagjainak oktatása, képzése, a kulturális- és sporttevékenység, a jogszolgálat működtetése, az önszegélyezés segítése.

A szakszervezet tagjai számára szolgáltatásokat nyújt, ezek többek között a jogszolgálat, balesetbiztosítás, csoportos biztosítás, egészségpénztár, nyugdíjpénztár, mobilflotta.

### **Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSZ)**

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete fiatal reprezentatív szakszervezet, 1998-ban alakult, mindenekelőtt pályavasúti tevékenységben dolgozó munkavállalókat tömörít.

Alapításának éve: 1998

Tagjainak száma: 3000 fő

Tagság jellemzői: nagyobb részt pályavasúti is más területen dolgozó, elsősorban fizikai munkát végző munkavállalók

Szervezeti felépítés:

Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének Közgyűlése

Felügyelő Bizottság

Elnökség

Munkabizottságok

Elnök

Érdekvédelmi és szervezési alelnök

PML<sup>17</sup> és TEB<sup>18</sup> Alelnök

Forgalmi és gazdasági alelnök

Szakági Tanács, és annak elnöke

PML Szakági Választmány és ügyvezető

TEB Szakági Választmány és ügyvezető

Forgalmi Szakági Választmány és ügyvezető

110 alapszervezet működik a vasúti szerkezethez illeszkedő módon, vezetői az alapszervezeti képviselők

Honlapja: [www.pvdsz.hu](http://www.pvdsz.hu)

Szakszervezet hivatalos dokumentumainak felsorolása:

<sup>17</sup> Pálya-, és Mérnöki Létesítmények szervezeti egységek rövidítése

<sup>18</sup> Távközlő-, Erősáramú és Biztosítóberendezési szervezeti egységek rövidítése

## Alapszabály

### Alapítvány a Pályavasutasokért – Alapító Okirat

Mely szakszervezeti szövetségnek tagja: ASZSZ<sup>19</sup>

#### **Szakszervezet céljainak, tevékenységének rövid bemutatása**

A PVDSZ elsődleges célja a MÁV Zrt. és utódszervezetei területén dolgozó, valamint a MÁV Zrt. által létesített gazdasági társaságok szervezeteinél dolgozó fizikai és szellemi dolgozók érdekvédelme és érdekképviselése. Az egyéni és kollektív érdekvédelem mellett cél az országos szakszervezeti konföderációhoz fűződő kapcsolatok működtetése, valamint a magas színvonalú szakmai felkészültség az érdekképviselésben.

A szakszervezet célja az élet és munkakörülmények, életszínvonal javítása, a pályavasúti munka helyének és szerepének elismertetése, jogi védelem és képviselés. A szakszervezet politikai szervezetektől és munkaadóktól függetlenül működik. Alapítványt hozott létre a pályavasutasokért, biztosítást, mobilflotta és pénzügyi szolgáltatásokat is nyújt.

#### **Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete (MTSZSZ)**

A Mérnökök és Technikusok Szabad Szakszervezete a rendszerváltás idején alakult, 1949-ben megszüntetett elődjének tagjai alapították. Tagjai elsősorban műszaki értelmiségiek.

Alapításának éve: 1990

Tagjainak száma: 6200 fő

Tagság jellemzői: specializált szakszervezet, elsősorban a műszaki értelmiségek képviselését látja el.

Szervezeti felépítés:

tagozati rendszerben működik (többek közt rendelkezik vasúti, energetikai, informatikai, gépészeti, hallgatói, ifjúsági, nyugdíjas tagozattal)

minimális szervezet, hat fős elnöksége

három szakértő (érdekvédelem) és egy jogász

a többi tisztségviselő munka mellett tevékenykedik

tagcsoportok vállalatonként

középszinten hat régiós területi képviselő

Honlapja: [www.mtszsz.hu](http://www.mtszsz.hu)

Szakszervezet hivatalos dokumentumainak felsorolása:

## Alapszabály

Mely szakszervezeti szövetségnek tagja: ÉSZT<sup>20</sup>, IEEE<sup>21</sup>, Eurocadres

#### **Szakszervezet céljainak, tevékenységének rövid bemutatása**

A szakszervezet fő elve a szolidaritás, a szakmai összetartozás, célja az érdekvédelem a foglalkoztatási kérdésekben, bér ügyekben, valamint szociális és munkakörülmények kialakításában.

Az MTSZSZ képzési lehetőségeket nyújt, tagjai számára a rendezvényeken való ingyenes

---

<sup>19</sup> Autonóm Szakszervezetek Szövetsége

<sup>20</sup> Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés

<sup>21</sup> Institute of Electrical and Electronics Engineers

részvétel, balesetbiztosítás, jogi tanácsadás, adótanácsadás áll rendelkezésre. Folyamatosan információt szolgáltat a vállalat eseményeiről, bevezetendő utasításokról, szakmai előterjesztésekről.

Emellett támogatja tagjait azzal, hogy szórakozási lehetőségeket szervez (színház, hangverseny, bál, majális, vasutasnap), születési és temetési segélyeket nyújt, mobilflottát üzemeltet, kedvezményes üdülési lehetőséget is igénybe vehet a tagság.



## A vizsgált szakszervezetek működésének bemutatása

A következő szakaszban bemutatjuk, hogy a vizsgált szakszervezetek működése hogyan jellemezhető néhány kitüntetett dimenzióban. A fejezet célja, hogy mélyebb képet adjon a vasúti szektorban működő szakszervezetek tevékenységéről, megalapozva az elemzést. Az egyes témakörökben a jellemzők átfogó bemutatása után az öt szakszervezet konkrétumaira kitérve mutatjuk be a reprezentatív vasúti érdekképviselő szereplőit.

## A reprezentatív szakszervezetek kialakulása a vasúti szektorban

A vasúti szakszervezeti működés előzményei a XIX. század végére nyúlnak vissza, ez az iparág volt a munkás-érdekvédelem magyarországi kialakulásának egyik első színtere. Az előzmények a jelen szempontjából mindenekelőtt azért erősek, mert a szakszervezeti tagság, az önszervező pénztárak, biztosítások, szolidaritási intézmények hagyománya kifejezetten erős ebben a szektorban, aminek a hatásai még a mai időkben is érezhetőek, amikor egyébként a szakszervezetek általában problémákkal küzdenek.

A másik lényeges előzményt a rendszerváltás előtti időszak jelenti, melynek jellemzői a monolitikus szakszervezeti szerkezet, és a szakszervezetek halatomban való érintettsége, erős eszköztára, amelynek lényeges eleme volt a juttatások allokációjában való intenzív jelenlét.

A SZOT keretében működő vasutas szakszervezeti egység utódja ennek megfelelően jelentős szereplő a vasúti érdekvédelemben, a VSZ jogelődjének az első 1898-as vasutas szakszervezetet tekinti. A másik, széles bázisú, nagy létszámú szakszervezet a LIGA egyik legfontosabb tagja, mely a rendszerváltáskor dinamikus megindult új szakszervezetként jött létre, 58 fővel alakult meg.

A mozdonyvezetők korábban a vasutas szakszervezetben önálló mozdonyvezető tagozattal rendelkeztek, azonban ezt a megoldást nem tartották kielégítőnek, ezért 1990 augusztusában önálló szervezetet hoztak létre 70 fős létszámmal, mely a szakma egységes mozgásának köszönhetően rövid időn belül 4000 fő felettire bővült. A szakszervezet azóta is egységesen védi a mozdonyvezetők érdekeit, és reprezentativitása a legmagasabbnak mondható a teljes merítéshez képest.

A PVDSZ az általunk vizsgáltak közötti a legfiatalabb szakszervezet. Olyan, VDSZSZ-ből kivált vasutasok alapították, akik szerint a pályavasút jellemzően alacsony státusú, rosszabb érdekérvényesítő képességű tagjainak érdekeit nem képviselték a gyűjtő-szakszervezetek. A szakághoz összesen a vasúti dolgozók 15-20%-át sorolták, és ezen kör számára szerettek volna hatásosabb érdekvédelmet nyújtani. Az alapítást folyamatos ellenszél kísérte, a bejegyzés körüli nehézségeken túl a többi szakszervezet és a vasúttársaságok is nehezen fogadták a szervezetet. A szakszervezetet eleinte nem akarták beengedni az egyeztető fórumokra, reprezentativitását is elvitatták, végül ezt egy bírósági végzés mondta ki. A korábbi években a szakszervezet folyamatos növekedése során más szakágakra (így például a forgalom területére) is kiterjesztette működését.

Az MTSZSZ előzményeit tekintve 1945-re tekint vissza története során, elődszervezete az 1949-es megszüntetéséig működött. Megalapításában e korai előd idős tagjai is részt vettek, személyükben is erősítve a folytonosság motívumát. Az MTSZSZ a vasúti szektor felsőbb rétegeinek érdekvédelmét hivatott ellátni, a mérnökök és a technikusok köréből gyűjti a tagjait, alapvetően felsőfokú végzettséggel rendelkező tagja vannak. A szervezet más hasonló, közvetlen előzmény nélküli szakszervezetekhez hasonlóan kis létszámmal jött létre (75 fővel országosan), és fokozatosan épülve jutott el 4-5000 fős létszámmig.

## A szakszervezeti tagság fontosabb jellemzői

Az általunk vizsgált vasúti szakszervezetek tagsága több dimenzió mentén jellemezhető. A tagság témaköre igen érzékeny pont a szakszervezetek életében, alkuerejüket és finanszírozásukat egyaránt meghatározó tényező, ugyanakkor gyenge pont is ebben. A vasúti területen – ahogy a legtöbb ipari szegmensben – a szakszervezeti tagság kötelező jellegű volt (a

vasút esetében évszázados tradíció is egyben), és ebből az állapotból természetes változásként indult meg a folyamatos csökkenés. Ennek megfelelően a tagság témakörén belül különösen érzékeny kérdés, hogy mekkora a nyugdíjas tagok aránya, illetve mennyire sikerül a fiatal munkatársak bevonása a szakszervezeti életbe. Ez utóbbi témában az általunk vizsgált szervezet általában bizalmasan kezelik az adatok részét, a tagság létszámáról, annak szerkezetéről igen korlátozottan számolnak be. A téma másik lényeges dimenziója, hogy milyen jellemzői vannak tagoknak, leginkább lényeges, hogy mely vállalatnál dolgoznak, illetve milyen szakmát, milyen munkakört képviselnek.

A VSZ klasszikus gyűjtőszakszervezet, a teljes vasúti munkavállalói réteget igyekszik lefedni, az érintett vasúti vállalatok, a szakágak és szakmák, valamint a lokalitás területén egyaránt. A VSZ tagjai között segédmunkástól vezérigazgatóig terjed a skála, a teljes létszám 15-16000 fő. A gyűjtő szakszervezeti jelleg magával hozza a belső egyeztetések kényszerét, hiszen a legtöbb ügyben több munkavállalói kör is érintett, az érdekek emiatt gyakran ütközhetnek, így a szakszervezeti döntések, a követett magatartások kiválasztása konfliktusokkal járó egyeztetési folyamat során alakul ki. A szervezetben önálló keretben jelennek meg bizonyos egyéb csoportok, így a nők, a fiatalok és a nyugdíjasok köre.<sup>22</sup>

A tagszervezés kulcsproblémája a VSZ esetében, hogy a szakszervezetekről alkotott kép alapvetően negatív, aminek elsődleges oka, hogy az emberek nem ismerik a szakszervezeti működést, jogokat, eredményeket, lehetőségeket. A belépést leginkább a nyújtott szolgáltatásokkal próbálják ösztönözni. Sajátos jelenség, hogy a tagok hajlamosak gyakran ki- és belépni a szakszervezetbe, ezért az alapszabály kiköti, hogy ha valaki kilép, akkor egy éven belül nem léphet vissza – mindezt egy számítógépes nyilvántartás segítségével ellenőrzik.

A VDSZSZ 58 fővel alakult, tagságát hasonlóan közel 12000 fő. A VSZ-hez hasonlóan gyűjtőszakszervezet, így ennek a sajátos jellemzői esetében is megjelennek. Tagszervezési stratégiája – a versenytársak kritikáiból látható módon – igen aktív. A legfontosabb üzenete ennek során, hogy a LIGA tagjaként, a LIGA agresszív érdekvédelmi stratégiájának részese, mely a VDSZSZ vezetése szerint eredményesebb, mint a kompromisszumkész konkurensok stratégiája. A VDSZSZ tehát erős versenysztratégiát követ.

A MOSZ a tagság szempontjából egyedi szervezet. Kizárólag a mozdonyvezetői szakma képviselőt látja el, ezzel egy nagyon jól azonosítható, a teljes vasúti szektorban relatíve kis méretű munkavállalói kört reprezentál. Azonban a szervezetnek közel 5000 tagja van mégis, ami már önmagában is egy nagy erejű szakszervezetté emeli. Mindez úgy jön létre, hogy a szervezettség rendkívül magas. A maximális szintje ennek 98%-os volt, de jelenleg is 92-94%, körül mozog, ami egyedülálló érték.

A PVDSZ esetében jól behatárolható az alapítás idején kijelölt irány, a pályavasúti tevékenységeket végző, ma legnagyobb részben a MÁV Zrt-nél alkalmazásban lévő dogozók képviselője sajátos érdekeik alapján. A PVDSZ tagsága ennél bővebb, dominánsan a hasonló státuszú dolgozók tagjai más területekről is. A vasúti szektor több vállalatra való felbomlása miatt a tagság merítése is zsugorodik – egyre nehezebb elérni a potenciális tagokat. A PVDSZ igyekszik követni mindezt, ezért 8-10 kiszervezett gazdasági társaságnál is jelen van, ezek között olyan is található, ahol más vasutas szakszervezet nem található meg. A taglétszám 90%-a MÁV Zrt-nél dolgozik. A tagság létszáma 2010 első félévben 3000 fő körül ingadozik. Igen erős fluktuáció figyelhető meg a tagságban, havi 50-80 fős ingadozás jellemző. Ezt a mozgást sokszor apró egyéni érdekek vezérlik, és az informáltság szintje is alacsony – sok vasutas nem is tudja, melyik szakszervezet tagja. A tagszervezés alapja azon munkatársak megnyerése, melyek mások véleményét is befolyásolni tudják.

Az MTSZSZ több szempontból is eltér a másik négy konkurens reprezentatív szakszervezettől. Tagjai jórészt felsőfokú végzettséggel rendelkező mérnökök, létszámuk közel 7000 fő feletti. A

<sup>22</sup> VSZ [2007a]

MÁV csoport tagjain kívül tervező és informatikai vállalatoknál is reprezentatívak, és más szektorokban is érintettek. A középvezetői rétegben egyre nagyobb az igény az érdekvédelemre, a gyűjtőszakszervezetek nem igazán alkalmasak erre a mérnöki felső körökben. A tagok között 150-200 nyugdíjas van.

A MÁV-Start esetében van nyitás a szakszervezetnél, itt már nem csak a mérnökök, technikusok tagok, három éve csatlakozott a jegyvizsgálók szakszervezete (amely önállóan nem tudta elérni a reprezentatív jelenléte), és ennek kapcsán mást sem zárnak ki. Az alapszabály jelenleg azt mondja ki, hogy a szakszervezet tagjai mérnökök, technikusok, és a velük együtt dolgozók.

A szakszervezet ezen túlmenően alapvetően nyitott, ha valaki speciális ok, például ismeretség miatt be szeretne lépni például fizikai dolgozóként, erre lehetősége van. Azonban ilyen esetben csak egyéni érdekvédelemben részesül.

Az MTSZSZ másik sajátossága a tagság területén, hogy rendelkezik egészségügyi tagozattal. Ennek előzménye, hogy egy budapesti rendelőintézetnél, ahol nem volt szakszervezet, három éve egy konkrét ügy kapcsán érdekvédelmi szervezetet hoztak létre, és ennek kapcsán jelentkeztek az MTSZSZ-nél. Mára már jól működik ez a felállítás, kétszáz dolgozó lépett be, és sikeresen meg tudták tartani a jogaikat, évről évre jó eredményeket érnek el.

### A szakszervezetek vezetése

A szakszervezeti vezetők esetében néhány általános jellemzőt érdemes bemutatni. Az általunk vizsgált szakszervezetek vezetői (általában elnökök, vagy alelnökök) professzionális, főállású munkatársai a szakszervezeteknek. Több közöttük a MÁV-csoport alkalmazottjaként kapja fizetését – ez a megoldás más szektorokban nem jellemző. A legtöbb szakszervezeti vezető régóta nem gyakorolja hivatását közvetlenül (tehát nem vesz részt a vasúti vállalatok munkájában közvetlen módon), legtöbbjük a rendszerváltás óta a szakszervezetnél van, egy részük sok év óta felső vezetői pozícióban.

Az általunk megismert szakszervezeti vezetők habitus tekintetében is jelentősen eltérnek egymástól – ennek a természetesen jellemzőnek az érdekességét az adja, hogy a szakszervezeti működésben – ahol gyakran igen flexibilis keretei vannak a tevékenységnek – feltűnően meghatározó a vezetők személyisége, hozzáállása arra, hogy az adott szervezet milyen aktívan, milyen kockázatvállalással, milyen kompromisszumkészséggel végzi munkáját. A megválasztott szakszervezeti vezetők többsége esetében láthatóan stabil pozícióról van szó – ezt bizonyítja, hogy sokan több mint tíz éve vezetőként vesznek részt a szakszervezetek munkájában.

### Szervezet, működés sajátosságai

A szakszervezetek szervezeti megoldásaiban és belső működésükben alapvetően hasonló tulajdonságokkal rendelkeznek. Ugyanakkor legtöbbjük esetében megfigyelhetőek olyan speciális, egyedi tulajdonságok, melyek meghatározóak és jellemzőek az adott szervezet szempontjából.

A VSZ sok tekintetben a korábbi, sztenderd szervezeti és működési jellemzőket mutatja. Alapegységei az alapszervezetek, melyek két csatornán keresztül vannak becsatornázva, minden alapszervezet két középszervhez tartozik: egyrészt regionálisan, másrészt szakmailag. A regionális szint szervezetpolitikai, az összefogásért felelős, lokális szervezet, mely elvégzi például kongresszus előtt választások előkészítését. A szakmai középszerv elsősorban az érdekvédelemre koncentrál.

A VSZ felső vezetése az elnök mellett három alelnökből áll. Ezek egyike szervezetpolitikai, két további pedig elsősorban érdekvédelmi feladatot lát el. A két utóbbi alelnöke egyike a direkt vasúti területekkel foglalkozik (a MÁV Zrt. és a belőle kivált nagyobb vállalatok, a MÁV-os Zrt.-k). A másik alelnök a korábban kiszervezett gazdasági társaságok érdekvédelmére fókuszál, ezek a korábban kivált, MÁV tulajdonú társaságok<sup>23</sup>. A VSZ-nél összesen 50 kollektív szerződés ügyeit

<sup>23</sup> VSZ [2007b]

intézik évente, ezeket mindenhol külön kell megkötni.

A területi képviselet-vezetők a hét hagyományos vasúti régió központjaiban dolgoznak, mellettük további hat szakmai vezető dolgozik Budapesten. A hierarchiában a következő szinten az alapszervezeti titkárok találhatóak. Sajátos kiegészítő telet az egészségügyi érdekvédelem, a korábbi MÁV-kórház megszüntetése után, mely beolvasztásra került az Állami Egészségügyi Intézetbe, sikerült a MÁV kórházak megmaradása érdekében fellépni. A szakszervezet központi apparátusában a szakértők, jogászok inkább bedolgoznak, emellett 15 fős apparátus dolgozik.

A VDSZSZ munkaszervezete összesen 40 főből áll, ebbe beletartoznak a helyben, régiókban lévő munkaszervezeti dolgozók is. A szakszervezet sajátos jellemzője, hogy erősen integráltan működik a LIGA keretein belül, (a többi szakszervezet a szövetségekkel jellemzően együttműködik, de közel sem ilyen integráltan). Emiatt a szakértői erőforrások egy része nem a VDSZSZ, hanem a LIGA keretein belül található meg, ennek legfontosabb része a hat fős szakértői bázis.<sup>24</sup>

A MOSZ tapasztalata szerint is nap, mint nap meg kell küzdeni a tagságért, ennek megfelelően végeznek tagtoborzási tevékenységet. A szervezet 43 alapegységből áll, a MOSZ törekszik a lehető legkisebb apparátus foglalkoztatására. Az elnök mellett két ügyvezető alelnök dolgozik (az interjú idején átmenetileg három alelnök volt).<sup>25</sup> Az elvárások velük szemben a felsőfokú végzettség mellett egy jogi vagy közgazdasági specializáció. Az elnökség mellett a központban dolgozik még a jogszolgáltat és két adminisztratív munkatárs. A területi képviselők részidősek, a 43 tagcsoport vezetője is dolgozik a szakszervezeti tevékenység mellett. A szakszervezet legfőbb döntéshozó testülete a kongresszus, mely négy évente ülésezik. Emellett küldöttgyűlés működik melyben minden tagcsoport vezetője mellett minden 100 fő után további egy fő minden nagyobb létszámú tagcsoport képviseletében.<sup>26</sup> Ez a szervezet 2-3 havonta tart ülést, munkáját egy operatív előkészítő testület segíti, melynek tagjai az elnökség és területi vezetők.

A PVDSZ 110 alapszervezettel rendelkezik, melyek a vasúti szervezethez (mindenekelőtt pályamesteri szakaszok, csomóponti főnökségek, állomások) illeszkednek. Általános felelősséget visel az érdekvédelmi és a szervezési alelnök. A PML és TEB és a forgalmi területet szintén külön alelnökök képviselik, illetve ugyanilyen megosztásban szakági tanácsok működnek. A szakszervezet munkáját felügyelő bizottság ellenőrzi, az operatív munka lényeges szereplői a munkabizottságok.<sup>27</sup>

A MTSZSZ alapvetően tagozati szerkezetbe tagolódik, ezek a vasúti, energetikai, informatikai, gépész, hallgatói, ifjúsági, nyugdíjas tagozatok.<sup>28</sup> Más szakszervezetekhez hasonlóan az MTSZSZ is törekszik a minimális létszámú apparátus alkalmazására, az elnök és ügyvezető elnök mellett hét fős, nem kikért, dolgozó munkatárs alkotja az elnökséget. További három szakértő és egy jogász egészíti ki a stábot. Minden további tisztségviselő a munka mellett viszi a szakszervezet ügyeit. A szervezet alapegységei a tagcsoportok, melyek vállalatonként működnek, illetve, középszinten három területi képviselő, és hat régiós vezető működik.

### A szakszervezetek eszközei az érdekvédelemben

A szakszervezet érdekvédelemben eszköztárának elemei az egyéni és a kollektív érdekvédelem körébe sorolhatóak. Az egyéni érdekvédelem esetében a támogató, segítségnyújtó funkció

<sup>24</sup> VDSZSZ [2007a]

<sup>25</sup> MOSZ [2008a]

<sup>26</sup> MOSZ [2008b]

<sup>27</sup> PVDSZ [2010a]

<sup>28</sup> MTSZSZ [2007]

lényeges inkább, mely hagyományos eleme a szakszervezeti tevékenységnek. A fontosabb, klasszikus terület azonban a kollektív érdekvédelem. Ennek során a szakszervezetek a munkáltatókkal való folyamatos kommunikáció során látják el feladatukat. Az alkalmazott eszközök az egyedi, lokális megállapodásokon át a kollektív szerződések megkötése során kötött alkukon keresztül a sztrájk segítségével történő érdekérvényesítésig terjednek. Ezen átfogó jellemzés után az egyes konkrét vizsgált szervezetek esetében az eltérő, egyedi sajátosságokat gyűjtöttük össze.

Az beavatkozások közül egyet mindenképpen érdemes kiemelni, minden szakszervezet fontosnak tartaná az elviek szintjén a közös fellépést, erre egy erős példa volt a mellékvonalak bezárási tervei kapcsán történt akció, mely elért eredményeket, bár nem sikerült minden célt maradéktalanul teljesíteni. A beavatkozás azonban mindenképpen pozitív megítélésű az általunk vizsgált vasúti szakszervezetek körében, és a vezetők többsége azt is megfogalmazta, hogy az összefogás önmagában is példa értékű, több ilyen fellépésre volna szükség.

A VSZ esetében a deklarált cél elsődlegesen a tárgyalóasztalnál való megállapodás, ugyanakkor nem idegen a kényszerítő megoldások alkalmazása sem. A sztrájk is ebbe a körbe tartozik, de sosem cél, csak eszköz. A legutóbbi fontos ügy a MÁV kórház ügye volt – ennek az adta a különös jelentőségét, hogy a vasutasok magánpénzeiből épült, itt már a sztrájk ki is volt hirdetve. Egyértelmű siker a mellékvonalak esetében, hogy a bezárások egy részét sikerült megakadályozni, a második hullámban következő 38 vonal esetében a sztrájk már sikeres volt, senkit nem rúgtak ki, nem bezárták a vonalakat, hanem csak szüneteltetik.

A VDSZSZ – ahogy a LIGA esetében általában jellemző – az aktivista fellépés híve, általában a legszélsőségesebb álláspontot viszi a vitás helyzetekben, sokszor ezzel a többi szakszervezet közül egyedül marad. A tevékenység eredménye, hogy – a szakszervezet szerint – nagyon jó a kollektív szerződés, és a vasutas átlagkereset is rendben van.

A MOSZ – a külföldi hasonló szervezetekkel összehangban – hagyományosan igen erős alkuerővel rendelkező szakszervezet. Hajlandó a legkeményebb eszközökhöz is nyúlni, de általában erre nincs is szükség. A beavatkozások iránya meglehetősen szerteágazó, mivel egy jól megfogható csoport-érdek képviseletét végzi, a szakszervezet kevésbé átfogó ügyeket is képes fókuszáltan képviselni. Ilyen terület például az utánpótlás képzésével kapcsolatos döntések kérdése, ahol igen aktívan formális véleményt a MOSZ. A vállalatokkal történő egyeztetése probléma esetén azonnal megindulnak, ha nincs konfliktusos időszak, akkor 2-3 éves megállapodások történnek.

A PVDSZ alapvető céljai az érdekképviseletben stabilan a foglalkoztatási viszonyból keletkező érdekek képviselete, a foglalkoztatás biztonsága, jövedelmek gyarapítása és a munkakörülmények javítása. Az egyet területek helye és sorrendje, fontossága nehezen behatárolható, időszakonként, ügyek kapcsán változó. Két probléma átfogó jellegű, egyrészt az alapvető munkakörülmények a tőkeszegény helyzet miatt igen rosszak, emellett meglehetősen nagyok az egyenlőtlenségek, ami gyakran napi ügyekben jelenik meg.

A szakszervezet alapvetően próbál befolyással lenni a szervezet foglalkoztatás-politikájára, például olyan elvek érvényesítése érdekében, hogy csak azokat lehessen eltávolítani, aki maga sem partner a foglalkoztatás fenntartásában. A szakszervezet igyekszik intenzív kommunikációt fenntartani a vasúti vállalatok menedzsmentjével, és a tárgyalásos utat tekinti elsődleges eszközének.

Az MTSZSZ hasonlóképpen törekszik a kooperatív probléma megoldás követésére, és elsődlegesen szakmai potenciáljára építi a vitákban megvalósuló véleményformálást. A szakma adottságaiból kifolyólag a szervezet sztrájkereje jóval gyengébb, mint más vasúti szakágaké, bár ma már egyre inkább vannak olyan területeken is mérnök végzettségű vasutasok, akik már képesek kisebb, helyi hatású forgalmegállítást létrehozni – így például állomásfőnökök, főiskolai végzettségű szolgálattevők. A szakszervezet tárgyalási stratégiájának fontos elem, hogy nem próbál meg eleve reménytelennek tűnő dolgokat elérni – így például a válság kapcsán visszafogottabb az érdekérvényesítést tart reálisnak.

### Élet a szakszervezetben belül, szolgáltatások

A szakszervezetek belső élete a normál működés során rejtett terület, azonban értelemszerűen igen lényeges az összkép szempontjából. Meghatározó a tagok száma, aktivitása, hozzáállása szempontjából egyaránt. A témakör szempontjából legfontosabb két tényező a szakszervezetek által nyújtott szolgáltatások témaköre, valamint a belső élet jellemzői, a programok, események, képzések ünnepei.

A VSZ esetében 2011. áprilisban lesz a következő kongresszus, melyre a felkészülést a programszervező bizottság már ősszel megkezdte, ekkor lesznek az alapszervezeti választások, majd ezt követik a középszervezeti szinten. Már ebben a folyamatban előkerülnek a viták, kialakulnak a főbb programelemek, melyekből kialakul az éves program. A VSZ egyik legfontosabb kommunikációs platformja az újság, ami havi 14-15000 példányban készül.<sup>29</sup> Lényeges szerephez jut emellett az internetes oldal, illetve a belső, saját célú számítógépes hálózat is.

A VSZ Szolgáltatásai egyik részét a szolidaritási alapról fedezik. Ebből fizetnek olyan segélyeket, melyek bizonyos élethelyzetben járnak, ezeket azért vonták be a központba, mert nagyok voltak az egyensúlytalanságok, emellett rendkívüli segélyeket is adnak ebből (árvíz és más váratlan helyzetek esetén). A vasút veszélyes üzem, ezért van egy baleseti gyorssegély is, melynek lényeges, hogy az adott szituáció megtörténte után egyből, a jegyzőkönyv után máris kifizetésre kerül a pénz (az összeg maximuma halál esetén 150.000 Ft). Bizonyos munkavégzés közben elkövetett hibák esetében, ahol nem kerül büntetőügyi területre az eset, részkiértékelés történik, ebben az esetben is a szolidaritási alap áll helyt a tagok helyett.

A tagok bizonyos szolgáltatásokat kedvezménytel vehetnek igénybe, többek közt a szakszervezet zamárdi üdülőjét. A VSZ plasztik tagkártyát bocsát ki, melyhez a tömegbázisból adódó lehetőségek kihasználásával sok kedvezményes szolgáltatás kapcsolódik. A szakszervezet minden tagja automatikus szabadidős biztosítással is rendelkezik. A VSZ tagok tagjai lehetnek a jelentős kedvezményeket biztosító mobil-flottának.

A VDSZSZ alapvető koncepciója szerint az erőteljes érdekvédelem a fő szolgáltatás.<sup>30</sup> Mindazonáltal a nyújtott szolgáltatások területén is felveszik a versenyző pozíciót a szakszervezet. A VDSZSZ működtet öngondoskodó pénztárat nyugdíj és egészségügyi területen. A vasutasok támogatására önálló alapítványt működtetnek. Emellett az egyéni érdekvédelem területén jogsegélyszolgálat működik. A VDSZSZ tagok számára működik egy telefonos információs vonal és egy belső újság is.<sup>31</sup> Emellett igyekeznek a szervezeti hierarchiát átjárhatóvá tenni, melynek célja, hogy minden tag könnyedén elérje a vezetői szintet is, amennyiben ennek látja szükségét. A szakszervezet újságot és honlapot egyaránt fenntart a kommunikáció segítésére.

A MOSZ szintén igyekszik a szolgáltatásokkal is ösztönözni tagjait. Az egyéni érdekvédelem területén jogszolgálat működik, mely ügyvédi segítséget nyújt magánjellegű ügyek esetében is. A jogi képviselő, különösen baleseteknél esetén jut nagy súlyhoz. Minden tagra köt biztosítást a szakszervezet, melyet önrész esetén kiegészíthető egy nagyon kedvező, különleges helyzetben igen magas kártérítéssel járó biztosítással.

A MOSZ indította el a vasúti szakszervezetek között először a mobilflotta szolgáltatást. Emellett számos rendezvényt szerveznek, ezek közül a legnagyobb jelentőségű a 17. éve megrendezésre kerülő országos találkozót, mely két napos, 6-700 résztvevővel zajlik. Ehhez önálló sportrendezvény is társul, emellett más színes programok. A szakszervezet kulturális

<sup>29</sup> VSZ [2009]

<sup>30</sup> VDSZSZ [2007b]

<sup>31</sup> VDSZSZ [2010]

rendezvények szervezésében is részt vesz, így fotó, mozdonykiállítások, színházi események is zajlanak.

A szakszervezeti élet további eseményei általában kisebb közösségeket érintenek, a tagcsoportok rendszeresen szerveznek utazásokat, közös eseményeket. A MOSZ figyel arra, hogy minden rendezvény esetében legyen valamekkora mértékű önköltségi rész, hogy valódi értéke legyen a szolgáltatásoknak a tagok számára.

A kommunikáció területén vannak belső kiadványok, a leginkább lényeges a Mozdonyvezetők Lapja, mely 20 éve működik, havonta jelenik meg.<sup>32</sup> Emellett rendszeresen, minden héten kiküldésre kerül egy hírlevél. Emellett a gyorsabb, napi szintű kommunikáció is megvalósítható akkor, ha szükség van rá, a mobil-flottán és a holnaphoz kapcsolódó felületeken.

Különösen lényegesnek tartja a MOSZ vezetése, hogy megfelelő módon megvalósuljon a szakszervezeti tisztségviselők képzése, emellett 2-3 évenként tehetségkutató képzések is megvalósulnak, hogy megfelelő legyen utánpótlás biztosítása. A szelekció eredményesnek nevezhető, a képzésen részt vett munkatársak 50-70%-a később meg is jelenik a vezetők között. A szakszervezet 4 évre előre határozza meg képzési programját.

A PVDSZ vezetőségének álláspontja szerint is az érdekvédelmi tevékenység a legfontosabb, azonban konkrét szolgáltatásokra és kedvezményekre is szükség van. A mobil flotta ennél a szakszervezetnél is lényeges, a tagság közel harmada veszi igénybe. Emellett élet-, és baleset-biztosítást is nyújt a szervezet, a biztosítási díj egyben szakszervezeti tagdíj, emiatt az adóalapból levonható, ebben is részt vesz a tagok jelentős része.

A szakszervezet által működtetett alapítvány lényeges feladata, hogy a nehéz, rendkívüli helyzetbe jutottak helyzetét megoldja, illetve ebben segítsen, mindez pályázati alapon működik.<sup>33</sup> A segítség igénybe vételére károkozás esetén is van lehetőség, ez persze szabályozott korlátok között működik. A PVDSZ önszegélyező pénztárral is rendelkezik, mely önálló jogi személyként működik, és nem kötődik közvetlenül a szakszervezeti tagsághoz. A kommunikáció elsődleges terepe a havonta megjelenő szakszervezeti lap (Nyílt vonal, hézag nélkül)<sup>34</sup>.

Az MTSZSZ igyekszik intenzív belső élet intenzitását erősíteni, a rendezvények és kiadványok mindig ingyenesek a tagok számára, emellett az ajándékozás is rendszeres (ilyen alkalmak a nőnap és a karácsony).<sup>35</sup> Ezen a területen megfigyelhető a rivalizálás a konkurens szakszervezetek között. A szolidaritási funkció az MTSZSZ esetében is megjelenik, a tagok különböző sajátos helyzetben (például hozzátartozó temetése kapcsán) igényelhetnek segítyt.<sup>36</sup>

A szervezeten belüli kapcsolattartás elsődleges formája az elektronikus levelezés. A szervezet alapelve, hogy minél több információval látják el a tagokat, akik ebből tudnak igényeik szerint szelektálni. A tagságra jellemző, hogy igen aktív a belső kommunikációban. Emellett intenzív belső élet zajlik a szakszervezetben, sok program valósul meg az év során, emiatt erős az információ-csere. A szakszervezet lényeges kérdésnek tartja a képzések megvalósítását, évente három napot képzéseket tartanak a tisztségviselők számára.

### Szerepvállalás a vasúti szektorban

A vasúti területen működő szakszervezetek önképe szerint legitimációjuk bázisát a képviselt

---

<sup>32</sup> MOSZ [2010a]

<sup>33</sup> PVDSZ [2008]

<sup>34</sup> PVDSZ [2010b]

<sup>35</sup> MTSZSZ [2010a]

<sup>36</sup> MTSZSZ [2010b]

munkavállalók körén, létszámán túl szakmaiságuk adja. Az általunk vizsgált reprezentatív szakszervezetek vezetői gyakran hivatkoznak az általuk képviselt szakmai háttérre, potenciálra, igyekeznek a vasúti szektor működését érintő szakmai vitákban részt venni, véleményt formálni. Miközben specializált szakértői bázissal rendelkeznek többek közt közgazdasági és jogi területen, a szakmai és műszaki tudás-anyag belső erőforrásként áll rendelkezésre.

A szakszervezetek a vasúti szektorban igyekeznek aktív véleményformáló szerepet vállalni. Ehhez kapcsolódóan a közös fellépés, együttműködés irányába erős kényszerítő hatások jelentkeznek, az érdekképviseltek ellátó szervezetek kooperációjának hiánya a felaprózódáshoz vezet, és bizonyos célok elérését ellehetetleníti. Erre több általunk megkérdezett szakszervezeti vezető is példaként hozta a BKV-s szakszervezeteket, melyek nem képesek megfelelően eredményessé válni a túlzott megosztottság miatt. Bizonyos szakszervezetek álláspontja ezen a területen a kooperációnál erősebb megoldást tart optimálisnak, mindenekelőtt a fúzió lehetőségét felvetve.

A VSZ kicsit minden szakszervezetnek természetes ellensége, mérete, előzményei és gyűjtő-szakszervezeti jellege miatt. A legerősebb konfliktusok a VDSZSZ irányába jelentkeznek, mely a legnagyobb konkurens, és erős versenystratégiája miatt egyébként is könnyen kerül hasonló helyzetbe. Ezzel erősen összefüggenek olyan, sokszor személyes ellentétek, melyek során rendszeresen, kölcsönösen minősítik egymást a szervezetek, és azok vezetői. Az ügyek jelentős részében viták alakulnak ki a két szervezet között, így például a VSZ tiltakozott a MÁV szétdarabolása ellen, a VDSZSZ akkori véleménye viszont az volt, hogy végre megkezdődik a szocialista nagyvállalat szétdarabolása.

A fúzió kérdésben a VSZ jelenleg negatív véleményt képvisel, de együttműködésre hajlandó lenne, amiből lehetne fúzió. Eredetileg érthető módon ellene volt a monolitikus szakszervezeti modellből való kilépésnek, de ma már látható, hogy a versenynek meg voltak az előnyei.

A VDSZSZ véleménye a többi szakszervezet munkájáról jellemzően negatív, amit rendszeresen kommunikál is. Ez gyakorlatilag minden lényeges körben megvalósuló vitákhoz vezet. A szakszervezet ennek megfelelően stabilan olyan stratégiai pozícióban tartja magát, melyben az egyetlen valóban erős, aktív, független, harcolni kész szakszervezet képét alakítja ki. A stratégiának megfelelően a többi szakszervezettel való viszony hidegnek mondható, de az együttműködést a jelenlegi helyzetben nem is tartja lényegesnek a VDSZSZ vezetése. A vasúti ügyekben aktívan fellép a szakszervezet, de intézkedései a LIGA keretein belül szélesebb társadalmi ügyekben is jelentősek.

A MOSZ vezetőjének véleménye szerinte a szakszervezeti szektorban nincs rendszeres együttműködés, amely megfelel annak a helyzetnek, hogy minden szereplő egyéni tempóban és más-más stílusban végzi tevékenységét. Az a néhány terület, ahol az összefogás megvalósul lényeges, természetes kooperációt jelent.

A PVDSZ álláspontja szerint az elsődleges fórum a vasúti érdekegyeztető tanács. Emellett jól bejáratos informális csatornákon is igyekszik kapcsolatot tartani a vasúti vezetéssel a szakszervezet, 2-3 hetente személyes találkozókkal emellett informális jellegű, nyitott kommunikáció is működik szükség esetén. A kapcsolat hullámzó intenzitású, és természetesen rendszeres konfliktusok is jellemzik.

### Szakszervezeti szövetségek és országos ügyek

Az általunk vizsgált szakszervezetek megfelelően erősek ahhoz, hogy az országos ügyekkel kapcsolatosan aktív szerepvállalást is megvalósíthassanak – ez a legtöbb esetben komolyan fel is merül, mint lehetőség, vagy cél. Ezen beavatkozások azonban a nem közvetlenül, a fellépő szervezetek által, hanem szakszervezeti szövetségeken keresztül valósulnak meg. A két kérdés tehát jórészt összekapcsolódik, ezért vizsgáljuk meg őket egy szakaszban.

A VSZ helyzete a szövetségek tekintetében egyértelmű, a rendszerváltás előtti vasutas szakszervezet utódjaként a SZOT-utód MSZOSZ-hez tartozik. Részvétele felemás – bizonyos ügyekben aktív, egyetértő, máskor vitázó partner. Az MSZOSZ kapcsán az MSZP-vel való



kapcsolat és együttműködés témája volt az egyik legfontosabb kérdés az utóbbi időszakban, amiről ma egyre többen kritikusan gondolkodnak. A helyzet nehezíti, hogy a VSZ a politikai dimenzióban a függetlenség felé tudjon egyértelműen elmozdulni – nem csak tartalmilag, de a nyilvánosság szemében is. Az országos, vasutat nem érintő ügyekben a VSZ jellemzően nem vesz részt közvetlenül.

A VDSZSZ hovatartozása ha lehet, még a VSZ eseténél is tisztább, ugyanis a VDSZSZ a LIGA egyik legnagyobb, legfontosabb tagja, ezt a szervezet súlya is alátámasztja. A szakszervezet és a szövetség vezetője személyében azonos. A LIGA esetében igen erős az elköteleződés az aktivista hozzáállás követése mellett.

A MOSZ az autonóm szakszervezeti tömörülés tagja, a kapcsolat erősségét mutatja, hogy a szövetség vezetője a szakszervezet egyik alelnöke. Ugyanakkor a mozdonyvezetők szakszervezete általában inkább a belső ügyekre fókuszál, nem folyik bele intenzíven országos akciókba, csak amikor erre az adott esetben okot talál.

A PVDSZ esetében az alakítással kapcsolatos konfliktusok óta javultak a külső kapcsolatok, korrekt viszony van, nem jellemző, hogy erős érdekellentét, vita lenne a többi vasúti szakszervezettel. Bizonyos akciók során van együttműködés, néha erre kényszer is van. A PVDSZ is az autonóm szakszervezeti csoporthoz tartozik.

Az MTSZSZ általában törekszik a munkáltatókkal, és a többi szakszervezettel való megbízható, stabil viszonyra, a személyes kapcsolatok korrektek. Az országos ügyekben elsősorban az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülésen (ÉSZT) keresztül vesznek részt. Itt a beavatkozásoknál (például legutóbb a cafeteria adóztatás eltörlése érdekében) mindig a tagszervezetek véleményéből alakul ki a szövetségi vélemény. Ugyanakkor a sajtó felé önállóan is kommunikálnak, véleményt nyilvánítanak.

A vasúti szektorban működő szakszervezetekre jellemző, hogy az országos szinten, politikai ügyekben aktívan fellépnek, de ezek a tevékenységek kizárólag a vasúti szektorral kapcsolatos ügyekben jellemzőek. A 2004 óta megindult intézkedések erősen érintették a vasút területét, ettől kezdve folyamatosan erősödött az igény az általunk vizsgált szakszervezetek részéről, hogy lehetőségük legyen véleményük kommunikálására, megvitatására. Így született egy olyan elképzelés, hogy a kormány rendszeres kapcsolattartásra alkalmas fórumot teremt, majd létrejött a Vasúti Egyeztető Bizottság (VEB). Az aláíró szervezetek és a minisztérium párbeszédét szolgálta volna, de ennek munkáját nem tekintik elég eredményesnek az érintettek. A VEB működött az elmúlt időszakban, elsősorban a vasúthoz kapcsolódó rendeletek ügyeivel foglalkoztak (egészségügyi munka alkalmassági szabályozás, képzettségi követelmények, menetkedvezmények ügyei).

Míg a szakszervezetek 1990-ig egyértelműen a hatalom részesei voltak (sokan azt gondolják, hogy ez ma is így van), ma ez alapvetően hiányzik. A szakszervezetek vezetői szerint számos érv van amellett, hogy az iparág ügyeiben a szakszervezetek is bekerüljenek a kommunikációba. Hasonlóan felmerül az is, hogy például a vasútfejlesztés ügyében lehetne az Unióban közösen fellépni, ma ez sem valósul meg igazán. Az, hogy az együttműködés és az ellentétekről szóló viták párhuzamosan jelen vannak, ezen a területen teljesen természetes állapot.

A leginkább képviselt országos ügy – ami már a korábbiakban felmerült – a mellékvonalak témaköre. Itt néhány lényeges célt kívántak biztosítani a szakszervezetek. Egyrészt, hogy a vonalszakaszok sorsa nem egyik napról a másikra, elemzések nélkül kerüljön eldöntésre, hanem hosszabb ideig alatt lehessen eldönteni a vonalak sorsát, másrészt, hogy szüneteltetés, ne megszüntetés legyen. További cél volt, hogy a foglalkoztatottak kerüljenek be máshova állásokba, és a szüneteltetésből származó többletköltségeket teljesen térítsék meg. A szakszervezetek közös fellépése összességében eredményes volt az ügyben.

Az általunk vizsgált szakszervezetek azonban egyértelműen megfogalmazzák azt az elvárásukat, hogy szervezeteik politikailag függetlenek legyenek.

### Nemzetközi kapcsolatok

Az általunk vizsgált szakszervezetek mindegyike igyekszik részt venni a nemzetközi szakszervezeti kapcsolatrendszerben. Ennek két lényeges korlátja a megfelelő nyelvtudású vezetők hiánya – amely több szervezet esetében is felmerülő probléma, másrészt a pénzügyi keretek. Ennek megfelelően a nemzetközi kapcsolatok jelleg és intenzitása egyaránt eltérő lehet.

A nemzetközi kapcsolatok jelentőségét leginkább a VSZ, a MOSZ és az MTSZSZ esetében emelték ki interjú-alanyaink, közös, nemzetközi akcióról csak a mozdonyvezetők esetében szereztünk tudomást. Rendszeres fórum a rendszerváltáskor a VSZ kezdeményezésére indult, kelet-európai vasutas szakszervezeteket tömörítő állandó konferencia, melynek 10 ország a tagja, évente egy-két találkozó zajlik, alapvetően informális jellegű kapcsolat jellemzi ezt a szerveződést.

### Finanszírozás kérdései, szakszervezeti vagyon

A szakszervezetek finanszírozásának alapját a tagok által befizetett tagdíjak képezik. A szakszervezeti tagdíj a bruttó jövedelem százalékában kerül megállapításra az esetek többségében, ez a megoldás a vasúti szektorban hagyományosnak mondható. A jellemző értéke – szintén régóta fennálló módon 1%, amelytől néhány esetben azonban eltérnek a szakszervezetek.

A második lába a szakszervezetek pénzügyi működtetésének a szakszervezeti vagyon. Az MSZOSZ elődje, a SZOT a rendszerváltás pillanatában igen jelentős, értékes ingatlanvagyonnal rendelkezett. Ennek felosztására a '90-es évek elején került sor, az akkor működő szakszervezetek között. Az általunk vizsgált vasúti szakszervezetek ebben a tekintetben különböző pályán mozogtak, a több milliárdos értékű vagyontól a szakszervezeti vagyon teljes hiányáig minden eset megfigyelhető (ez utóbbi a később alapított szervezetekre jellemző általában). A szakszervezetek finanszírozásával kapcsolatban ez a második láb kevésbé átlátható, a szervezetek nem minden esetben nyilatkoznak erről nyíltan, illetve arról sem, hogy a vagyon hasznosítása milyen bevételeket nyújt számukra.

A finanszírozás harmadik lényeges alapja a Munka Törvénykönyve által biztosított munkaidő-kedvezmény. A MT vonatkozó paragrafusára szerint: <sup>37</sup>

“25. § (1) A munkáltató köteles a szakszervezet tisztségviselője számára munkaidő-kedvezményt biztosítani.

(2) A munkaidő-kedvezmény mértéke valamennyi tisztségviselőt figyelembe véve összesen - eltérő megállapodás hiányában - minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi két óra. E kedvezmény mértékébe a munkáltatóval való tárgyalás időtartama nem számít be. A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról a szakszervezet dönt. A munkából való távolmaradást előre be kell jelenteni.

(3) A munkaidő-kedvezmény tartamára a tisztségviselőt távolléti díj illeti meg.

(4) A szakszervezet tagjai részére összesen - a szakszervezet által szervezett képzés, illetve továbbképzés céljára - a munkáltató köteles előzetes egyeztetés alapján minden tíz, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után évente egy nap rendkívüli fizetett szabadságot biztosítani. A szabadság igénybe vehető mértékét a szakszervezet határozza meg. A szabadság igénybevétele előtt a munkáltatót legalább harminc nappal értesíteni kell.

(5) A szakszervezet kérésére a (2) bekezdés alapján járó munkaidő-kedvezményből fel nem használt időtartamot, de legfeljebb a munkaidő-kedvezmény felét a munkáltató köteles pénzben megváltani. A munkáltató a pénzügyi megváltás összegét az érintett szakszervezeti tisztségviselők átlagos, előző naptári évi átlagkeresete alapján állapítja meg, és havonta utólag - bruttó összegben - fizeti ki a szakszervezet részére. Ezt a pénzügyösszeget a szakszervezet csak az érdekvédelmi tevékenységével összefüggő célra használhatja fel.”

<sup>37</sup> Munka törvénykönyve, 25. § 1-5. bekezdés

A vasúti szakszervezetek esetében ez a bevételi forrás is igen lényeges alapja a működésnek, ugyanis a szakszervezetek általában nem használják fel a teljes rendelkezésre álló kedvezményt, így a fennmaradó rész kötelező pénzbeli megváltása a szervezetek működésének önálló forrásaként áll rendelkezésre.

A szakszervezeti működés finanszírozásának negyedik lába az egyéb támogatások köre, ide sorolhatóak az időszakosan kapott állami támogatások és a pályázati források egyaránt. Az általunk vizsgált szakszervezetek egyike sem emelte ki ezt a forrást stratégiai jelentőségűnek, azonban természetesen igyekeznek az adódó lehetőségeket kihasználni.

A VSZ esetében a tagdíjak értéke a sztenderd 1%-os érték. A tagdíjból származó bevételek 45%-a a tagszervezeteknél marad, elköltésére azonban szabályozott módon kerül sor. Ennek során az intézményi felelősséget a VSZ viseli, ennek megfelelően a kontrollra mindenképpen szükség van. A helyi szervezetek mérete bizonyos esetekben annyira kicsi, hogy önálló könyvelés fenntartása nem volna gazdaságos, ezért a könyvelést regionális szinten látják el.<sup>38</sup>

A második 45%-os rész fordítják a központ finanszírozásába, beleértve a szakértői bázis, a szolgáltatások működését is. A tagdíj-bevételek fennmaradó 10%-a a szolidaritási alapba kerül, amelyből fizetik a segélyeket, és egyéb egyedi szociális juttatásokat.<sup>39</sup> A munkaidő-kedvezmény megváltása szakszervezet taglétszámától függ, ennek megfelelően a VSZ esetében lényeges szerephez jut a finanszírozásban. A szakszervezet törekvése szerint a központi források nagy része is a tagokhoz folyik vissza, így például bizonyos transzferek, melyeket a szolidaritási 10% nem fedez, a központi költségvetés terhére kerülnek kifizetésre.<sup>40</sup>

A szakszervezet nem rendelkezik elkülönített sztrájk-alappal, a szakszervezet pénzügyi és ingatlan-vagyona ugyanakkor bármikor részévé válhat ennek, amire azonban korábban nem került sor.

A szakszervezeti vagyon része egy üdülő Zamárdiban, ezt üzletileg nem hasznosítják. A szakszervezeti tagok használják, és csak a szabad helyeket értékesítik. Az üdülő hasznosítását nehezíti, hogy a '92-es vagyonmegosztási törvény kötelezettségei miatt összesen négy szervezetnek kellene megegyeznie az üzemeltetésről, így a fejlesztések is elmaradnak. A VSZ tulajdonrésze 64%-os.

A VDSZSZ esetében a tagdíj szintén 1%-os, a szakszervezet milliárdos nagyságrendű vagyonnal rendelkezik, ennek része két nagy értékű székház Budapesten. A VDSZSZ készpénzbeli vagyona is jelentős, ez összességében egy erős sztrájk-alapot képez. A bevételek mintegy 20%-a származik a munkaidő-kedvezmény megváltásából.

A MOSZ finanszírozásának alapja szintén a bruttó keresetek 1%-ában megállapított tagdíj. Ennek 60% a kerül a központhoz, a fennmaradó 40% tagcsoportnál marad. Az ehhez rendelt feladatok átfogóan meghatározottak. Mivel az érintett tagcsoportok különböző méretűek és erejűek, a finanszírozás kiegyensúlyozása érdekében egy központilag koordinált korrekció is működik. A szakszervezet álláspontjának megfelelően az érdekvédelemhez megfelelő stabil anyagi háttér kell, hiszen vitás esetekben ennek nagy jelentősége lehet. Ezért komoly súlyt fektetnek a megtakarításra, hogy néhány hét, vagy akár hónap finanszírozása megoldható legyen, amire a korábbi tapasztalatok mutatnak is gyakorlati példát.<sup>41</sup>

A PVDSZ esetében a szakszervezet jellegzetességei több ponton is jelentős eltérést mutatnak a

---

<sup>38</sup> VSZ [2004]

<sup>39</sup> VSZ [2007c]

<sup>40</sup> VSZ [2005]

<sup>41</sup> MOSZ [2010b]

többi reprezentatív érdekvédelmi szervezethez képest. A szakszervezet két forrása a tagdíj és a munkaidő kedvezmény. A szakszervezet gerincét adó fizikai dolgozók alacsonyabb jövedelmi helyzetére való tekintettel a tagdíja a sztenderd vasúti érték fele, 0,5%-os, ami természetesen a toborzásban is szerepet játszik. Emiatt természetesen a szakszervezet bevételei alacsonyabbak. Ezt a hatást erősíti, hogy a szakszervezet '98-as alakulása miatt a szakszervezeti vagyton felosztásából kimaradt, gyakorlatilag nem rendelkezik önálló vagyonnal, semmilyen ingatlan nincs a birtokában. Ennek megfelelően jelenlegi irodáját is a vasúttól kapja, a Kollektív Szerződésben foglalt megállapodás alapján.

Az MTSZSZ költségvetése éves szinten a 30-40 milliós sávba esik, stabilnak mondható a gazdálkodás. A tagdíj szintje a sztenderd 1%-os, a munkaidő-kedvezmény szintén lényeges a finanszírozásban. A szakszervezet aktívan keresi a pályázati lehetőségeket is emellett, egy TÁMOP pályázata jelenleg is fut. A pályázati források gyakran a konföderációk számára kerülnek kiírásra, pályázatok, ebből a forrásból is igyekeznek finanszírozást bevonni. A leggyakrabban pályázott formák a képzések és konferenciák, de jelentőségük csekély.

A szakszervezet ingatlanvagyona visszaszerzésében nem járt sikerrel (elődjének 1945-49 között önálló székháza és lapkiadó vállalata is működött), ma sem rendelkezik önálló ingatlanvagyonnal, irodáit mindenhol a vállalatok biztosítják a Kollektív Szerződés alapján.

### A szakszervezetek külső megítélése

Az általunk vizsgált szakszervezetek vezetőinek egybehangzó véleménye szerint a szakszervezetek külső megítélése alapvetően negatív a magyar társadalomban. Legtöbbjük szerint ennek érthető okai vannak a korábbi időszakok negatív tapasztalatai miatt (ennek gyökerét a rendszerváltás előtti, kötelező jellegű tagság intézményében látják). Tapasztalataik szerint ennek a negatív képnek érezhető hatása van a tagtoborzás területén. Egyöntetű véleményként fogalmazódott meg, hogy ennek a problémának a kezeléséhez sok éves "gyanú felett álló", mintaszerű működésre van szükség, és hogy a vezetők által elvárt bizalmi szint elérését még nem sikerült maradéktalanul megvalósítani az esetek többségében. A megítélés kérdését interjúalanyaink egyaránt értelmezték a vasúti szektoron, vállalaton belüli és országos problémaként.

## A szakszervezetek „stake-holder” szempontú elemzése

A következő szakaszban a szakszervezeti vezetőkkel készített mélyinterjúk, a munkavállalói vélemények, a kutatás során feldolgozott dokumentumok elemzése segítségével vizsgáljuk meg a szakszervezetek helyzetét és működését. Az elemzés az u.n. stake-holder módszertanra épül, azaz a szervezetek érintettjeinek egyes csoportjait önállóan vizsgáljuk meg ebből a szempontból. Ennek során kitérünk az egyes konkrétan vizsgált szakszervezetekre, de teszünk általánosabb, a vasúti szektorra átfogóan vonatkozó megállapításokat egyaránt.

### Szakszervezeti tagság

A szakszervezeti tevékenység legnagyobb létszámú közvetlen érintettjeinek körét a szakszervezetek tagsága adja.

A szakszervezeti működés célja a tagság érdekeinek védelme és képviselete. A szakszervezetek tagjai az általános, a többi munkavállalót is érintő hatásokon túl – ilyen a Kollektív Szerződés megléte, a juttatások, elért bérfeljesztések, és más transzferek – további közvetlen szolgáltatásokban is részesülnek. Az általunk vizsgált szakszervezetek mindegyike igyekszik folyamatosan fejleszteni ezek körét, az utóbbi időszakban a mobiltelefon-flotta, illetve a különböző kedvezményes vásárlási lehetőségeket nyújtó tagkártyás rendszerek elterjedése jellemző. Hagyományos része a szakszervezet által nyújtott szolgáltatásoknak a biztosítási jellegű tevékenységek köre, az egyedi segélyek nyújtása, vagy a tagok ingyenes jogi képviselete, jogi tanácsadás – ez utóbbi magánjellegű, nem munkaügyi területen is általában felhasználható.

A szakszervezetek és a tagság viszonyának másik lényeges pontja, hogy a szakszervezetek finanszírozása minden általunk vizsgált esetben a hagyományos megoldásnak megfelelően a szakszervezeti tagdíjra épül. Ezért a szakszervezetek számára a tagság növelése, szinten tartása nem csak azért fontos, hogy a reprezentativitásukat súlyukat fenntartsák, vagy növelni tudják, hanem azért is hogy a stabil működés anyagi feltételei is biztosítva legyenek.

Ilyen értelemben tehát egy kölcsönös viszonyrendszer jellemzi a szakszervezetek, mint társadalmi intézmények és a tagok viszonyát.

### Munkavállalók

A munkavállalók köre önállóan is vizsgálendő a szakszervezeti tevékenység elemzése során. Ugyan a szakszervezetek elsősorban tagságuk érdekvédelmére fókuszálnak, azonban a munkavállalók szélesebb körét is érinti tevékenységük.

A szakszervezetek által elért feltételek általában pozitív hatásúak a munkavállalói körre, bár természetesen előfordulhatnak kivételek egyes egyedi esetekben. A szakszervezeti vezetők szemszögéből ez a jelenség egyfajta potyautas magatartásként is értelmezhető, ilyen jellegű vélemények fel is merültek az interjúk során. Ugyanakkor a munkavállalói oldalról egészen más okai is lehetnek a szakszervezeti tagságtól való tartózkodásnak, elég arra gondolni, hogy sokan a korábbi időszakból fennmaradt negatív élmények miatt kerülnek a szakszervezetekkel való kapcsolatokat. A helyzet specialitása, hogy más iparágakhoz képest jóval erősebb a szakszervezeti tagság kultúrája a vasúti szektorban, hagyományai jóval korábbra nyúlnak vissza, mint sok más területen. A vasutasok körében tehát több olyan hatás is megjelenik, mely alapján a szakszervezeti tagság természetes része a vasúti munkavállalók életében. Mindezek miatt tekintenek sokan devianciaként a kívülmaradásra.

A szakszervezetek hatása tehát a külső, szervezeten kívüli tagok irányában leginkább azon területeken jelenik meg, ahol a munkavállalók egységes jogokkal rendelkeznek, melyek a szakszervezetekkel folytatott alkuk eredményeként alakulnak ki, így például az egyes szervezeteknél megkötött Kollektív Szerződések feltételeinek esetében. Ez a hatás azonban kumulált és indirekt, nem jelent egyes, konkrét szakszervezetekkel kialakuló kapcsolatot.

Több szervezet is beszámolt ugyanakkor arról, hogy a szakszervezetek által nyújtott szolgáltatásokat a tagság körén kívüli munkavállalók is megpróbálják igénybe venni, amire elvben nem volna lehetőségük. Az esetek többségében egy ilyen próbálkozás természetesen nem

jár sikerrel, viszont megmutatja, hogy sok munkavállaló természetes adottságnak veszi a szakszervezetek jelenlétét és szolgáltatásainak elérhetőségét. Az ilyen jellegű kéréseket a szakszervezetek általában visszautasítják, ha a taggá válás útján nincs lehetőség korrekcióra.

A munkavállalói oldal esetében megjelenik egy további hatás, ami elsősorban a specializáció hatására alakulhat ki. A vasúti területen egyes szakmák jelentősen eltérő érdekekkel jellemezhetőek, ennek megfelelően az egyes szakszervezeti lépések gyakran negatív hatásúak is lehetnek, különösen, ha csak egy jól definiálható, szűk kört érintenek. Erre jellemző példa a vasúti szektorban a mozdonyvezetői érdekvédelem. A mozdonyvezetők egészen speciális képessége, hogy viszonylag kevés emberrel is tudnak akár teljes körű sztrájkot létrehozni, amire más szakszervezetek ilyen hatékonysággal nem képesek. Ennek a kiemelkedő alkuerőnek megfelelően elemi érdeke a mozdonyvezetők körének, hogy önálló érdekképviselket alakítsanak. Azok az eredmények, melyeket a munkáltatókkal szemben elérni képesek, az esetek jelen részében nem vonatkoznak más munkavállalókra, azaz ilyen irányú szolidaritás az esetek jó részében nem jelenik meg. Mindez összességében negatív hatásként is értelmezhető a többi munkavállaló szempontjából. Jelentős részben az ilyen érdekkülönbségek eredménye, hogy több, szakághoz, vagy eltérő szakmához is köthető önálló szakszervezet (így a mozdonyvezetők, pályavasúti dolgozók, mérnökök esetében is).

### Munkáltató

A szakszervezeti szektor közvetlen érintettjei a munkáltatók.

A munkáltató számára a szakszervezet rendszeres partnerként jelenik meg, az esetek jelentős részében mint a viták ellenkező érdekeket érvényesíteni próbáló szereplője. A szakszervezeti működés természetes célja a munkavállalói érdekek védelme, mely általában a tulajdonos vállalat számára a költségek növekedésével járó lépések meghozatalát jelenti. A munkáltató tehát folyamatos vitákon keresztül igyekszik minél jobb pozíciót elérni, vagy fenntartani a munkavállalói körrel szemben. Ezen interakció során a munkavállalói oldallal jellemzően a szakszervezeteken keresztül találkozik a munkáltató.

A munkáltató és a szakszervezet közötti érdekelletét számtalan formában megjelenhet, és bizonyos paraméterek függvényében más és más végeredménnyel jellemezhető. Ilyen paraméterek a vállalat mérete, a szakszervezeti tagság aránya, a szakszervezetek töredezettsége, vagy éppen koncentrációja, a sztrájkkerő, az ágazat profitabilitása.

Ebben a dimenzióban a vizsgálva a vasutat látható, hogy a szakszervezeti alkuerő jelentősnek mondható. A szakszervezeti tagság aránya és abszolút létszáma a csökkenő tendenciák ellenére egyaránt magasnak mondható. Bár sok szakszervezet működik a területen, az öt legnagyobb reprezentatív szereplő elég koncentrálnak mondható. A szektorra kifejezetten jellemző a sztrájkkerő fennállása. Mindezt fokozza, hogy a vasúti szektor összességében évtizedes távon veszteséges, ugyanakkor az állami tulajdonos általában késéssel ugyan, de fedezi a veszteségeket. Emiatt a vasúti menedzsmentek gyakorlatilag puha költségvetései korláttal szembesülnek,

A munkáltató számára ugyanakkor pozitív hatással is bírnak a szakszervezetek, például azzal, hogy bármilyen kommunikációs igény felmerülése esetén lehetőséget teremtenek arra, hogy koncentrált, reprezentatív tárgyalópartnerrel lehessen egyeztetni. A szakszervezetek működésük során emellett számos olyan tevékenységet igyekeznek végezni, melyek a vállalatok számára is hasznos eredményeket céloznak meg, ilyenek például a szakszervezeti képzések, a munkahelyi kohéziót célzó események.

### Szektor

A szakszervezetek működése hatással van a vasúti szektorra. Ebben a szakaszban ezeket az általános folyamatokat vizsgáljuk meg.

A vasúti szektorban a rendszerváltás óta zajlott folyamatok fokozatosan romló gazdasági és műszaki feltételeket eredményeztek, a források csökkentek, a beruházások egyre inkább

elmaradtak, a működés feltételei általánosan romlottak. Mindeközben a vasúti szektor működését fenn kellett tartani, amelyhez gyakran volt szükség a munkavállalói erőforrások intenzív igénybe vételére. Az egyre romló műszaki feltételek mellett különösen lényeges volt a pozitív munkavállalói hozzáállás fenntartása, amely a vasútpolitikai szinte egyetlen célja volt az időszak jó részében. Miközben nem igazán történt erősebb elmozdulás a szektorban, a működés fenntartása vált az egyetlen olyan elvárássá, aminek bármi áron teljesülnie kellett. A helyzetet bonyolította, hogy a vasúti szektor átláthatatlansága folyamatosan egyre erősebbé vált a rendszerváltás utáni időszakban, a nagy szervezeti változások, a MÁV-csoport létrehozása pedig inkább csak rontotta ezt a kaotikus helyzetet.

Ebben a helyzetben sajátos lehetőségek nyíltak meg a szakszervezetek előtt, hiszen alkuerejük a viszonylag erőssé vált. Miközben egy erősebb politikai szándékkal kísért vasútreform esetében a vasúti munkavállalók érdekei rövid távon is jelentősen csorbulhattak volna, ahogyan ez a legtöbb magyar ágazatban történt a rendszerváltás folyamán, a vasúti szektorban más folyamat zajlott le. A leépítések kisebb arányúak, és fokozatosan elnyújtottak voltak, a magyar vasúti ágazat fajlagosan ma is jóval több alkalmazottal működik, mint európai társai. Ennek oka természetesen a technológiai beruházások elmaradásában is keresendő, de legalább ilyen lényeges hatása volt az erősebb szakszervezeti érdekvédelemnek.

Hasonlóképpen a munkavállalók alkalmazási feltételei esetében is megfigyelhetők olyan különbségek, melyek visszavezethetőek az erős szakszervezeti alkuerőre a vasút és más hasonló ágazatok között. Azonban ellentétes irányban is sok változást hozott a munkavállalói oldal számára ez az időszak. Amellett, hogy a korábbi vívmányokból sokat sikerült fenntartani, a vasúti szektor – egyéb külső tényezők által is determinált – folyamatos alulfinanszírozottsága, a permanensen veszteséges üzem, az elmaradó fejlesztések összességében jelentősen rontották a vasúti munkavállalók munkakörülményeit is. A szervezeti változások szintén nehezítették az érdekvédelem működését, folyamatos tendencia volt a tevékenységek kiszervezése, amely jelentős hatással van a szakszervezeti működésre is. A VSZ esetében például ez azt okozza, hogy összesen több, mint 50 kollektív szerződést kell aláírnia a szakszervezetnek. Ez a komplex folyamat többféle módon is összefoglalható és interpretálható, a vasúti szektor szempontjából a vezetők munkabéke megőrzése irányába való elköteleződése, a szakpolitika sajátos alakulása és az alkuerő általánosan magas volta miatt sok eredményt sikerült elérnie a szakszervezeteknek, de ezek a hatások a szektor egészének helyzetét inkább rontották, mint javították. Ugyanakkor a jelenlegi állapotnak ez egy kis szelete csupán, a problémák okai más tényezők elsősorban.

A vasúti szakszervezetek jelenléte sok vélemény szerint a jelenlegi helyzetben alapvetően korlátozza a tulajdonos és a szabályozó mozgásterét. Erre leginkább az utóbbi időszak beavatkozási kísérleteinek megghiúsítása lehetne példa, azonban itt látható, hogy még a vasúti szakszervezetek teljes összefogása sem gördített kellően nagy akadályt a kormányzat tervezett intézkedéseinek útjába – bár sikerült korlátozni a bezárandó vonalak körét, valamint megegyezni arról, hogy a vonalak üzemeltetése csak szünetel, de elvi szinten nem szűnik meg véglegesen, a szakszervezetek nem tudták teljesen megakadályozni ezen döntések véghezvitelét.

### Szakszervezetek

A szakszervezeti működés lényeges érintettjei maguk a szakszervezetek, hiszen az egyes szervezetek között sok területen lényeges, aktív kapcsolat van, és jelentős horizontális hatások figyelhetők meg.

A szakszervezetek közötti kapcsolatrendszer két szintjét érdemes megkülönböztetni a vizsgálat során – egyrészt a vasúti szektoron belüli kapcsolatokat, valamint az ország más szakszervezeteivel kapcsolatos ügyeket.

A vasúti szektor – mint azt többször megfogalmaztuk – egyik sajátossága, hogy erős szakszervezeti kultúrával rendelkezik. A monopolisztikus rendből való kilépéssel, mely a rendszerváltás időszakában gyorsuló ütemben zajlott egy olyan szerkezet alakult ki, ahol néhány nagyobb, reprezentatív szakszervezet uralja munkavállalói érdekvédelem területét.

A szakszervezetek közötti viszony változatosan alakul, a kooperáció és a verseny motívumai egyaránt megfigyelhetők. A verseny egyik fő dimenziója a tagokért folyó versengés. A specializált, bizonyos rétegere fókuszáló szakszervezetek kevésbé aktívak ebben, leginkább a MOSZ és az MTSZSZ tekinthető ilyennek. Az egymással leginkább szemben álló a két nagy gyűjtő-szakszervezet. A VSZ hagyományos erejével szemben a VDSZSZ ingen erős, aktivista hozzáállással próbál minél eredményesebben fellépni. A két szervezet erősen kritikusan látja egymást, a stratégiai pozícióból ez logikusan következik. Leegyszerűsítve a szituációt tulajdonképpen a VSZ békésebb, kompromisszumkészebb szervezet, melynek szemszögéből a VDSZSZ stratégiáját provokatívnak és feleslegesen kockázatvállalónak (akár szenzációhajásznak) lehetne mondani. Ez a stratégia markánsan eltér a több vasutas szakszervezettől is, ezzel összhangban a többi szereplő is kritikusan nyilatkozik róla. A másik irányból, tehát a VDSZSZ szemszögéből nézve a VSZ (és a többi munkabéke-orientált) szakszervezet tekinthető passzívnak, hiszen a kompromisszumosabb stratégiát ebből a nézőpontból a munkavállalói érdekekért való elégtelen kiállásként is lehetne értelmezni. A helyzet tehát mindkét szempontból alátámasztható, stabilnak mutatózó szituáció, ahol a két nagy gyűjtőszakszervezet hasonló taglétszámmal, folyamatos fluktuáció mellett igyekszik egymással is versengve eredményesen működni.

A MOSZ és az MTSZSZ egyértelműen lehatárolható, sajátos érdekekkel bíró szakmákat képvisel, melyek több szempontból is a vasút elitjének is nevezhetők. A többi szervezettel való kapcsolatuk alapvetően nem konkurens, inkább független működésük jellemző. A kooperáció azonban nem jelenik meg. A MOSZ tekinthető a leginkább kiváltságos szakszervezetnek, melynek óriási alkuereje révén jó lehetőségei vannak, és érdekeinek megfelelően nem mutatkozik szolidárisnak a többi szervezettel – ezt a jelenséget minden szakszervezeti vezető külön kiemelte. Az MTSZSZ esetében kevésbé jellemző az elzárkózó stratégia, persze az alkuerő sem jellemezhető annyira erősnek.

A PVDSZ helyzete több szempontból is egyedi. Ez a szakszervezet nyolc évvel a rendszerváltás után jött létre, és már megszületésekor is igen erős ellenérdekekkel kellett szembenéznie. Bizonyos szempontból elkülönült, önálló érdekcsoportot kíván képviselni, a pályavasúti dolgozók azon körét, melyek a legalacsonyabb státuszú munkakörökben dolgoznak a vasútnál. Ezen munkavállalók érdekérvényesítő képessége gyengébb, és érdekeik az alapítók szerint háttérbe szorultak a gyűjtő-szakszervezeteknél (a szakszervezetet a VDSZSZ-ből kivált tagok alapították). Ugyanakkor ez az elkülönült sajátos érdekkör nem lehatárolható le annyira pontosan, mint például a mozdonyvezetők, vagy a mérnökök köre – ennek megfelelően a PVDSZ potenciális tagjainak köre erősen átfed a két gyűjtőszakszervezettel. Ennek megfelelően intenzívebb, versengőbb kapcsolatok is alakulnak ki.

A vasúti szakszervezetek közötti viszonyrendszer tehát meglehetősen változatosnak mondható. Az utóbbi időszak azt is megmutatta, hogy a kooperáció is megvalósítható – a vonalbezárások esetében például ez az összefogás megvalósult, és viszonylagosan eredményes is volt.

## Állam

A szakszervezeti működés tágabb környezete az állami környezet.

Az állam érintettsége a vasúti szektorban erős, hiszen a tulajdonosi szerep is jórészt ide sorolható. Az állami szereplők, intézmények sokféle módon kerülnek kapcsolatba a szektorral és annak érintettjeivel, a munkavállalókkal és az érdekvédelmi szervezetekkel.

Az állam tulajdonosként sajátos szereplője a vasúti szektornak. Az állami tulajdon fenntartása az esetek jelentős részében stratégiai célú, tehát az állami motiváció nem a profitábilis üzemeltetés elérése, hanem valamilyen átfogó cél teljesítése, vagy az irányító pozíció fenntartása. A vasúti szektor esetében a pályahálózat-üzemeltetés egyértelműen ilyennek mondható, és középtávon a személyszállítás is. A két terület közötti transzferek árazása révén a vasúti közlekedésben az európai tapasztalatok szerint elkerülhetetlenül keletkező veszteségek csak az egyik, vagy mindkét funkcióban felgyűlnek, a permanens támogatási kényszer szintén érvet jelent az állami tulajdonban tartásra. Összességében a tulajdonosi motívum mögött inkább



veszteségfinanszírozás, illetve nullszaldós működés iránti igény jelenhet meg, mint profit-elvárás, melyet eredményes vagyonkezeléssel, minél hatékonyabb üzemeltetéssel lehet elérni. A szakszervezetek jelenléte – tisztán a tulajdonosi szerep szemszögéből – egy korlátozó, nehezítő tényezőt jelent, ugyanúgy mint bármely munkáltató számára, hiszen egészen egyszerűen minél erősebbek a munkavállalói jogok, annál magasabbak a humán költségek az adott vállalat számára. Ennek a hatásnak a fokát nehéz megítélni, és az sem egyértelmű, hogy mihez képest kell vizsgálni a munkaügyi feltételek, bérek helyzetét, alakulását. Más-más az eredményt adna a versenyszféra, mint viszonyítási pont, vagy hasonló adottságú gazdasági szegmensek (például a városi közlekedési szervezetek, mint a BKV). Feltételezhető, hogy a munkavállalói érdekvédelem az átlagosnál erősebb a vasúti szektorban, ennek megfelelően az állam "sérelme" tulajdonosi mivoltában jelentősebb ezen a területen, mint sok más helyen.

Az állami szerepvállalás második lényeges dimenziója a szabályozói – ezen a területen olyan általános célok elérése jelenik meg, mint a minél hatékonyabb, versenyképesebb működés elérése, ezáltal a többi érintett ágazat minél jobb kiszolgálása minél eredményesebben, kiegészülve számtalan konkrét, ideiglenes, lokális, egyedi stb. céllal. A vasúti szektor esetében az állami beavatkozás szintje kifejezetten magas, a terület erősen szabályozott, ugyanakkor az uniós összehasonlítások azt mutatják, hogy ez a szabályozottság nem nevezhető eredményesnek – a magyar vasúti szektor működése több szempontból is erős hiányosságokkal jellemezhető. Ebben a helyzetben a szakszervezeti működés két szempontból is megjelenik. Egyrészt azonosítható egy, a korábbiakkal összefüggő korlátozó hatás, hiszen a szakszervezeti fellépés a policy célú változások estében sokszor negatív, hiszen a hatékonyság-javító intézkedések gyakran – rövid távon legalábbis mindenképp – negatívan érinti a munkavállalói kört. Ugyanakkor a szakszervezetek önképük szerint igyekeznek konstruktív módon viselkedni, ilyen értelemben bizonyos beavatkozások esetében feltételezhető lenne támogató hozzáállás is. Mindez leginkább azért merülhetne fel, mert a jelenlegi, gyenge koncepcióval, és a megfelelő finanszírozás hiányában (leginkább az eszközpark fejlesztései maradnak el immár két évtizede) működő vasútpolitika után bekövetkező változás a munkavállalói érdekekkel jobban egybeeshet, azonban az ezzel kapcsolatos kérdések már meghaladják vizsgálatunk kereteit. A szakszervezeti működés más dimenzióban is pozitív lehet az állami szabályozó számára. Ha a szabályozó egy erősebb hatású változást akar gyorsan keresztülvinni a vasúti szektoron – bár jó eséllyel szembesülhet ellenállással a munkavállalói oldalon – a szakszervezetek léte adott esetben a kompromisszumok gyors, és egyszerűbb megkötéséhez is hozzásegíthet. Hogy egy ilyen helyzetben a mérleg az állami szabályozó szempontjából pozitív, vagy negatív, az egy erősen bizonytalan kérdés.

Az állami érintettség esetében önállóan érdemes vizsgálni az állami szereplők politikai motivációit – legyen szó akár a kormányról a politikai pártokról és politikusokról. A kormányzó erők számára a vasúti szektorral kapcsolatos célok a fenti két dimenzió mentén formálódnak meg, de nyilvánvalóan további, politikai szempontok is felmerülnek. Az utóbbi két évtizedben a vasúti szektorral kapcsolatos politikai célok közül a legfontosabb, és jól azonosítható cél a működés stabil fenntartása volt, minden kormány igyekezett fenntartani a munkabékét, megelőzni a nagyobb sztrájkokat – ez a kijelentés a legkevésbé az 1998-2002 közötti időszakra igaz, de még ekkor is erős próbálkozások voltak a működés mielőbbi helyreállítása érdekében. Ebben a helyzetben a szakszervezetek olyan szereplők a politika számára, melyeket békében kell tartani ahhoz, hogy a stabil működés fennmaradjon – tulajdonképpen tehát a politika ilyen módon való alakulása erősíti a szakszervezetek alkupozícióját.

A politikai jellegű állami érintettség sajátos oldala, hogy a vasúti munkavállalók köre létszámuk miatt önálló célcsoportja is lehet a politikai pártoknak. A pártok és a szakszervezetek viszonya témakör minden vizsgált szakszervezet számára lényeges kérdés. A fő motívum a vezetők szerint –kivétel nélkül – a függetlenség fenntartása, deklarációja. A szakszervezeti működés egyik természetes, szerkezetből adódó jellemzője, hogy az átláthatóság több szempontból korlátozott, még abban az esetben is, ha az adott szervezet ezt a célt igyekszik minél jobban megvalósítani. Ezért a párt-kapcsolatok fennállása, vagy éppen a tökéletes függetlenség sem

igazolható hitelt érdemlően, vagy csak bizonyos esetekben. Ilyen kivétel például, ha egy erőszakosan fellépő szakszervezetet az ellenzékhez való húzással vádolnak, de hatalomváltás után is fenntartja aktivista hozzáállását – ekkor nehezebb pártfüggőséggel vádolni, de még ebben az esetben sem bizonyítható teljesen a függetlenség. A pártok és szakszervezetek közötti kapcsolatok fennállása bizonyos esetekben egyértelmű is lehet, például közvetlen személyi egybeesések esetén (ilyen kapcsolatok voltak a kutatás idején pl. az MSZOSZ és az MSZP között, hogy vasúti területen kívüli példát hozunk). A politikai pártoktól való függetlenség ma deklarált célja a vasúti szektor szakszervezeteinek, ugyanakkor hosszú távon az ettől való eltérés sem zárható ki feltétlenül.

Az állami érintettség kérdéseit vizsgálva több, egymástól különböző területet azonosítottunk, és ezeken belül is eltérő aspektusokat, melyek mind érintik a szakszervezeti világ és az állami szereplők és intézmények viszonyát. Ez alapján egyértelműen kijelenthetjük, hogy a kapcsolatok sokfélék, az érintettség kifejezetten erősnek mondható.

### Szakszervezetek a közvéleményben<sup>42</sup>

A szakszervezetek tevékenysége alapvetően nem ismert a széles nyilvánosság előtt. Éppen ezért a médiában való megjelenés általában konkrét akciókhoz, leginkább sztárhelyzetekhez kapcsolódik. A általunk megkeresett szakszervezeti vezetők véleménye jellemzően az, hogy a szervezetek megítélése inkább negatív a szélesebb közvéleményben. A média megjelenések áttekintése ezt a hipotézist erősíti.

A vasúti szakszervezetek médiában való megjelenése az utóbbi években átlag felettinek mondható, ebben az időszakban többször került sor erősebb konfliktusokra, sztrájkokra. Az erről szóló média megjelenések túlnyomó többsége száraz, tájékoztató jellegű információközlés. A vélemény-cikkek jellemzően kritikusak voltak a szakszervezetek irányában, ugyanakkor a szolidáris álláspontok is megjelentek.

### Nemzetközi

A szakszervezetek működésének több kivetülése van a nemzetközi dimenzióban is, ezek a hatások folyamatosan erősödnek az utóbbi évtizedekben.

Az általunk vizsgált vasúti szakszervezetek mindegyike rendelkezik valamilyen külföldi kapcsolattal, ezek mélysége jelentős eltéréseket mutat. Míg bizonyos szakszervezetek esetében idegen nyelveket jól beszélő vezetőség, megfelelő finansziális háttér mellett képes intenzív nemzetközi kapcsolatok megteremtésére és fenntartására.

A reprezentatív vasúti szakszervezetek több nemzetközi szervezetnek is tagjai. Ezek jellemzően az adott szakág nemzetközi képviselőjét látják el, általában európai szinten. Az aktív nemzetközi kapcsolatrendszerrel rendelkező szakszervezetek közül több aktív régiós együttműködéssel is jellemezhető (így például a VSZ, a MOSZ esetében).

Közös akciók az érdekvédelem területén ugyanakkor kevésbé gyakoriak, és általában az európai szövetségek vezetése a kezdeményező. Elmondható ugyanakkor, hogy a vasúti szakszervezetek önálló érdekeinek megjelenítése az Unió szintjén jóval gyengébb, mint az egyes nemzetállamokon belül. Interjúink során egy olyan eset is felmerült, ahol konkrét közös beavatkozás is megvalósult meg a MOOSZ és a román társszervezet között. Ennek célja az volt, hogy meggátolják, hogy a magyarországi területen román mozdonyvezetők is továbbíthassák a szerelvényeket – a nemzeti piacok ilyen módon való védelmét közös érdeknek tekintették az érintett felek.

<sup>42</sup> A média-megjelenések vizsgálata során áttekintett cikkek az irolomjegyzékben találhatóak

## Következtetések

A magyar vasúti szektorban erős hagyományokra épül a formalizált munkavállalói érdekvédelem. Bár a szakszervezetek létszáma alapvetően folyamatos csökkenést mutat, a szervezettség magas a szektorban. Az állami tulajdon magas miatt a szakszervezetek alkuereje, súlya átlag feletti. A közlekedési ágazat sajátosságai miatt a vasúti szakszervezeti mező jelentős érdekérvényesítő erővel rendelkezik.

A vasúti szektor szakszervezeti erőterét öt reprezentatív szakszervezet határozza meg. Három, leginkább aktív közül kettő gyűjtőszakszervezet, melyek a teljes vasúti szektor munkavállalói érdekvédelmét igyekeznek lefedni. A korábbi monopolisztikus vasutas szakszervezet utódja és a rendszerváltáskor alakult szervezet, a LIGA-tag VDSZSZ között konfliktusos, versenyző viszony tapasztalható. A két gyűjtőszakszervezet mellett kiemelkedő erejű a mozdonyvezetőket tömörítő MOSZ, melynek a magas szervezettség, és a kiemelkedő érdekérvényesítő potenciál a legfontosabb jellemzője. Az esettanulmány által vizsgált további két reprezentatív szakszervezet speciálisan a vasutasság alsó illetve felső réteget képviseli.

A vasúti érdekvédelem eredményessége összességében átlag feletti, a vasúti munkavállalók munkához kapcsolódó jogai, a bérek és a juttatások rendszere területén is egyedi helyzetben vannak az országban. A szakszervezetek közötti együttműködés, a közös fellépés területén megfigyelhetőek hiányosságok, ugyanakkor az utóbbi időszak ügyei révén ezen a területen is megfigyelhetőek változások. A vasutas szakszervezetek az országos érdekvédelemben is részt vesznek, ebben leginkább az tekinthető leginkább meghatározónak, hogy mely szakszervezeti tömörülésben vesznek részt. A vasúti szektor átalakításával kapcsolatos döntések kapcsán olyan egyeztető fórum is létrejött, mely rendszeres, formális kommunikáció kereteit teremtette meg a kormányzat és a vasúti érdekképviselői szervezetek között.

A vasúti szakszervezetek általában kevés főállású alkalmazottal működnek, a szervezeti felépítés jellemzően három szintű. A szakszervezetek kiterjedt belső szolgáltatási körrel rendelkeznek, az egyéni érdekvédelem és a kiegészítő szolgáltatások rendszere az egyik fontos területe a szakszervezetek közötti versenynek. A legfontosabb szolgáltatások körnek többek közt a jogsegély-szolgálat, biztosítási lehetőségek, mobil-flotta, illetve a klasszikus szolidaritás elemei, így az egyedi és eseményhez kötődő segélyek, alapítványok, támogató programok fenntartása. A szakszervezetek többsége jellemzően a közösségi és kulturális események mellett nagy súlyt helyez a képzésekre.

Az általunk vizsgált szakszervezetek gazdálkodására nem jellemző az átfogó transzparencia, ennek megfelelően bizonyos területekről nem volt lehetőség adatok gyűjtésére. Mindez a hatékony érdekvédelem szempontjából hasznos tulajdonság, mindenekelőtt a sztrájkok esetében lényeges a finanszírozási lehetőségek titkos jellege. Ugyanakkor ez a tényező erősen hozzájárul ahhoz is, hogy a szakszervezetekkel kapcsolatos bizalom szintje nem mondható magasnak a külső megítélés esetében. A finanszírozás legfontosabb elemei a tagdíj, és a munkaidő kedvezmény megváltása. A kevésbé transzparens pénzügyi elemek a szakszervezeti vagyonhoz kapcsolódnak, mely bizonyos szervezetek esetében feltételezhetően igen lényeges tétel lehet.

A vasutas szakszervezetekről elmondható, hogy működésük több szempontból eredményes, társadalmi erejük potenciálisan nagy, ugyanakkor a tagság, érdeklődés tekintetében jelentős kihívásokkal szembesülnek, és a társadalom róluk alkotott képe negatívnak mondható. A probléma kezelésében segíthet a folyamatos, pozitívabb kommunikációra való törekezés, a konstruktívabb fellépés erősítése, és a transzparens működés irányába történő elmozdulás.

A következő évezed várhatóan jelentős változásokat hoz majd a vasúti szektorban, aminek oka elsősorban a vasúti szektor rendkívül ingatag helyzete. A változások nagy valószínűséggel a munkavállalói érdekek jelentősebb sérelmével is járnak majd, ami mindenképpen nehéz helyzetbe hozza a szakszervezeteket. Látható ugyanis, hogy az eddig stratégiájuk több fronton eredményes volt ugyan, de részben maga is hozzájárult a magyar vasúti szektor helyzetéhez. Bár fontosabb okai a rossz szabályozási modell, és az extrém alulfinanszírozottság, azonban a

munkavállalói létszám és jogok kapcsán kifejtett érdekvédelmi tevékenység is fokozta a szektor problémáit. Mindezek részletei sok szempontból nehezen megítélhetőek, és az érintettek véleményei között is jelentős különbségek tapasztalhatóak. E kérdésben nem fogalmazható meg egyértelmű értékelés, azonban mint vitatott téma, említése mindenképpen lényeges.

A problémákkal való szembenézést a jelenlegi gazdasági és társadalmi tendenciák nem könnyítik meg, ugyanakkor a vasúti szakszervezetek háttere és bázisa kellően erős ahhoz, hogy képesekké váljanak a helyzet kezelésére, és a munkavállalói érdekvédelem korszerűbb képviselőjére.

### Irodalomjegyzék

MOSZ [2008A]: Alapszabály, (2008. május).

MOSZ [2008B]: Választási Szabályzat, (2008. szeptember).

MOSZ [2010A]: Mozdonyvezetők Lapja, (2010. április).

MOSZ [2010]B: Gazdálkodási Szabályzat, (2010. május).

MTSZSZ [2007]: Alapszabály, (2007. november).

MTSZSZ [2010A]: Gúla, a kreatív mérnökök és technikusok lapja (2010. március).

MTSZSZ [2010B]: Segélykérő lap, (2010. május).

PVDSZ [2008]: Alapítvány a Pályavasutasokért, Alapító Okirat, (2008. szeptember).

PVDSZ [2010A]: Alapszabály, (2010. május).

PVDSZ [2010B]: Nyílt vonal, hézag nélkül, (2010. május).

VDSZSZ [2007A]: Alapszabály, (2007. május).

VDSZSZ [2007B]: Program, (2007. május).

VDSZSZ [2010]: Szabad Vasutas, 2010. II. sz. (2010. április).

VSZ [2004]: Pénzkezelési Szabályzat, (2004. november).

VSZ [2005]: Központi Segélyezési Szabályzat, (2005. augusztus).

VSZ [2007A]: Alapszabály, (2007. április).

VSZ [2007B]: Szervezeti és Működési szabályzat, (2007. október).

VSZ [2007C]: Egységes Szolidaritási és Szolgáltatási Alap Szabályzat, (2007. december).

VSZ [2009]: Magyar Vasutas, (2009. december).

### A média- megjelenés elemzése céljából vizsgált cikkek listája

[http://www.delmagyar.hu/belfold\\_hirek/kormany\\_vs\\_vdszsz\\_-\\_nincs\\_megallapodas/2125825/](http://www.delmagyar.hu/belfold_hirek/kormany_vs_vdszsz_-_nincs_megallapodas/2125825/)

[http://www.fn.hu/belfold/20071211/vasutasok\\_szakszervezete\\_visszavonta\\_sztrajkfelhivasat/](http://www.fn.hu/belfold/20071211/vasutasok_szakszervezete_visszavonta_sztrajkfelhivasat/)

[http://www.fn.hu/belfold/20100122/sztrajkol\\_vdszsz/](http://www.fn.hu/belfold/20100122/sztrajkol_vdszsz/)

<http://www.hir3.hu/index.php?hir=magazin&hirid=30926&kat=9>

<http://www.hirextra.hu/2009/10/14/sztrajkbizottsagot-hoz-letre-a-pvdsz/>

[http://www.hvg.hu/itthon/20071025\\_sztrajk\\_mozdonyvezetok\\_mav](http://www.hvg.hu/itthon/20071025_sztrajk_mozdonyvezetok_mav)

[http://www.hvg.hu/itthon/20100112\\_vdszsz\\_vasuti\\_sztrajk](http://www.hvg.hu/itthon/20100112_vdszsz_vasuti_sztrajk)

<http://www.index.hu/gazdasag/magyar/sztr071120/>

[http://www.index.hu/gazdasag/magyar/2010/04/06/sztrajkkal\\_fenyegetnek\\_a\\_mozdonyvezetok/](http://www.index.hu/gazdasag/magyar/2010/04/06/sztrajkkal_fenyegetnek_a_mozdonyvezetok/)

[http://www.mfor.hu/cikkek/Szolidaritasi\\_sztrajkot\\_hirdetett\\_a\\_VDSzSz.html](http://www.mfor.hu/cikkek/Szolidaritasi_sztrajkot_hirdetett_a_VDSzSz.html)

[http://www.nol.hu/belfold/20091026-sztrajkra\\_keszek\\_a\\_vasutasok\\_es\\_volanosok\\_is](http://www.nol.hu/belfold/20091026-sztrajkra_keszek_a_vasutasok_es_volanosok_is)

<http://www.origo.hu/itthon/20100409-elmarad-a-mozdonyvezetok-szombati-sztrajkja.html>

<http://www.vg.hu/vallalatok/kozlekedes/a-vasutasok-szakszervezete-is-sztrajkba-kezdhet-293387>

## MELLÉKLET: Esettanulmány a Pedagógusok Szakszervezetéről

### Vezetői összefoglaló

A pedagógus társadalom érdekérvényesítési munkája a mai magyar viszonyok között kiemelkedően sikeresnek mondható. A PSZ-ben tömörülő mintegy 50 000 aktív és nem aktív tag a teljes ágazat (óvodától a középiskoláig) munkavállalóinak 30 százalékát fedi le. Ezzel azokhoz a nagy ágazati szektorokhoz tartozik, ahol a *privatizáció elmaradása okán a rendszerváltás nem számolta fel a munkavállalói érdekérvényesítést.*

A pedagógus társadalom az elmúlt két évtizedben viszonylag védve volt a piaci átalakulás bizonytalanságaitól, de a szüntelen reformok és átalakítások egy erőteljes belső átrendeződést generáltak. Ma feltűnően magas a nők aránya (80 százalék), jellemző az elöregedés és a gyereklétszám csökkenése miatti elbocsátásokból eredő bizonytalanság. Nem utolsó sorban a külső társadalmi ellentmondások mind erőtejemebben jelentkeznek a korábban többé-kevésbé autonóm iskolai életben. Összességében megállapítható, hogy *a tanári fizetés csak a főiskolát végzett női munkavállalók számára kínál versenyképes alternatívát*, noha az elmúlt két évtized során több bérkorrekció is igyekezett feljavítani a piaci és az állami szektor közötti deficitet.

A kvalitatív kutatás eredményeinek legelső pontja, hogy *a szakszervezeti mozgalom nem képezi részét a vizsgált iskola tantestületi életének.* Rendkívül hiányosak a tanárok ismeretei, nincsenek tisztában az ágazatban működő két legismertebb szakszervezet (PSZ és PDSZ) közötti különbséggel sem. Konkrét intézkedésekre, sikerekre egyáltalán nem emlékeznek, az aláírásgyűjtések, tüntetések, béralkuk közötti esetleges összefüggéseket nem érzékelik. Összességében egy távoli bürokratikus szervezetnek látják a szakszervezeti mozgalmat.

A PSZ vizsgálatát az önkép és annak kommunikációja, az aktivitás, a szervezeti kapcsolatok, a nemzetközi kapcsolatok és a jövőkép és az ágazati problémák tematikus blokkokba szervezve tárgyaltuk. Az elemzéshez az interneten is elérhető dokumentumok, tévé és rádió interjúk mellett a kutatás során készített mélyinterjúk anyagát használtuk fel. Ennek során szakszervezeti vezetőket kérdeztünk, illetve egy budapesti általános iskolában fókuszpáros vizsgálatokat végeztünk szakszervezeti és nem szakszervezeti tagok bevonásával.

A felmérés során megállapítást nyert, hogy a PSZ által képviselt alapértékek (önkéntesség-szolidaritás, törvényes érdekvédelem, nyugodt erő) rendkívül csekély visszhangot kapnak a tanári kar körében. Az önkéntesség és a szolidaritás elvét (amelyre a PSZ tagtoborzása is épül) a tanárok nem a szakszervezeten belül, hanem az iskolai kollektívában kívánják megvalósítani. Azt a szakszervezeti felvetést, hogy a munkavállalói képviseletet törvényileg csak a szakszervezet láthatja el, azért sem tartják életszerűnek, mert az iskolán belül kevésbé érvényesül a multinacionális cégekre jellemző hierarchia. A szakszervezet így jogilag hatalmi tényező ugyan, de gyakorlatilag beleolvad az iskola napi működésébe. Végül a PSZ harmadik önkép eleme, a nyugodt politizálás, egyáltalán nem köszön vissza a tanárok válaszaiban. Egyrészt ezt gyengeségként könyvelik el (nem véd meg a szakszervezet), másrészt a politikával való összefonódást tartják aggasztónak.

A szakszervezet vezetősége magát elsősorban ágazati szereplőként definiálja, sikereit a béralkuk illetve az egész pedagógus társadalomra kiható munkakörülmények kapcsán méri. Ennek is betudható, hogy a 2002-es béremelés az utóbbi 10-15 év legnagyobb eredményeként került elkönyvelésre. Alulról tekintve a PSZ ágazati aktivitása a politikummal való szoros együttműködésnek hat, aminek következménye, hogy a pártrendszer általános hitelvesztése a szakszervezetre is kihatott. Nem utolsó sorban a megújulás akadálya a fejekben tovább élő szocialista örökség is. Annak ellenére, hogy a PSZ 1990 után azonnal kilépett az MSZOSZ-ból, a szocializmusból örökölt sztereotípiák tartósan tovább élnek a társadalomban.

A sajtóban gyakorta olvasható az a leegyszerűsített és (tegyük hozzá meglehetősen hibás) dichotómia, amely a két nagy pedagógus szakszervezetet a jobboldalhoz (PDSZ) és a baloldalhoz

(PSZ) sorolja. A PSZ, bár együttműködési szerződése van a PDSZ-szel, igyekszik elhatárolódni attól, mivel magát mérsékeltebb erőnek tartja. Rendszeresen hangsúlyozza a két szervezet közötti lépték-különbséget (a PDSZ tizednyi tagsággal rendelkezik). A tanárok azonban a jóval médiaorientáltabb PDSZ-t nem mindig különítik el a PSZ-től.

A tanárok körében a legcsekélyebb érdeklődést a nemzetközi kapcsolatok témája váltotta ki, noha a vezetőség szívesen és büszkén nyilatkozik erről a szegmensről. A honlapon rendszeresen olvashatók konferencia beszámolók és nemzetközi tüntetésekről szóló hírek. A központban különösen nagyra értékelik a Visegrádi Négyekkel kialakított kapcsolatokat. Megfigyelhető, hogy a térségünkben általános nyugati orientáltság mellett a PSZ viszonylag erősen kötődik a volt szocialista országok társzervezeteihez is. Érdekesség, hogy ebben a kommunikációs térben az orosz még mindig közvetítő nyelvnek számít.

Mind a kongresszusok állásfoglalásaiban, mind az interjúkban újra és újra felvetődött a szakszervezeti mozgalom jövőjének kérdése. A taglétszám csökkenése felveti az áldozatvállalásra épülő kommunikáció problematikáját éppúgy, mint az aktivitási hangsúlyok kérdését. Előbbi kapcsán a PSZ egyelőre mereven elutasítja a szolgáltató szakszervezet mintáját, amely előnyökkel igyekszik magához csábítani a dolgozókat (noha a jogi segítségnyújtás, az üdültetés terén ma is működnek ilyen ösztönzők). Az aktivitás kérdésében a legnagyobb dilemma, hogy a szakszervezet az ágazati érdekképviselőre helyezze-e a hangsúlyt (ez a vezetőség álláspontja) vagy az egyesületi élet felé mozduljon el (ez a közösség iránti igény meglehetősen erős a tanári kar részéről). Az egyik oldalon tehát a helyi civil mozgalmakhoz hasonló, elsősorban a kulturális életben és a közösségfejlesztésben munkálkodó ernyőszervezet képe rajzolódik ki; míg a mások oldalon a napi politikában fellépő partikuláris érdekeket képviselő lobbi szervezetet. Mindkét iránynak megvannak a maga veszélyei. Az egyesületi formában elveszik béralku lehetősége – hiszen ez ágazati szinten dől el -, míg a lobbi szervezet végső soron eltávolodhat a pedagógusok mindennapjaitól - ami a tagság közönyében, illetve a kilépésekben mutatkozik meg.

Végül minden beszélgetés során felvetődtek olyan témák is, amelyek csak érintőlegesen kapcsolódnak a szakszervezethez, de amelyek a szakszervezeti életnél sokkal intenzívebben vannak jelen a tanári szobákban. Ismeretük azért is nagyon fontos, mert ezen témák megítélése határozza meg a szakszervezeti mozgalom iránti általános bizalmat is. Ilyenek az integráció kérdése, a tanári szerep változása, a megbecsültség és a korkedvezményes nyugdíj bevezetése.

Összefoglalva elmondható, hogy a PSZ relatív eredményes munkát volt képes kifejtetni az ágazati érdekképviselő terén, ám az eredmények elvesznek az ágazatot ért megszorítások között. A tanári kar nem értékeli a kis lépések politikáját, az egy-egy intézkedés elleni (pl. plusz két óra elleni tiltakozás) elleni célzott fellépést, hanem az általános minőségromlás felől közelít. Azt is látni kell azonban, hogy a körülmények romlása, a bizonytalanság hosszú távon meg is erősítheti az érdekvédelem szerepét.

Végezetül a felmérés alapján négy javaslat megfogalmazását tartjuk szükségesnek:

a. A PSZ megítélésében alapvető probléma a politikumhoz fűződődő viszony. Annak ellenére, hogy a szervezet pártoktól független, az emberek szemében a pártpolitika részét képezi. Ennek ellensúlyozására szükséges lenne az egyesületi élet megerősítése.

b. A személyesség még egy olyan nagyvárosi közegben is kulcsfontosságú, mint Budapest. A tagtoborzás, sőt a tagok megtartása elképzelhetetlen közös rendezvények, konferenciák nélkül. A szakszervezetnek ki kell menni az iskolákba, hogy láthatóvá váljon.

c. A taglétszám ma alapvetően az automatikusan belépők révén ilyen nagy. Az idősebb generáció nyugdíjba vonulásával azonban a helyzet drasztikusan romlani fog. A taglétszám szinten tartása érdekében szükséges, hogy az eddigi önkéntesség elvét – amely egyébiránt a PSZ egyik alapértéke - némileg felülbírálják. A kötelező tagság nyilvánvalóan eltúlzott, és a törvényhozók által sem támogatott megoldás lenne. Alternatívaként azonban elképzelhető egy önszervező szövetkezeti mozgalom, ahol a tagság aprópénzre váltható. A jogi segítségnyújtás vagy az üdülési

kedvezmény már ma is ilyen formán működnek, de a kört a jövőben szélesíteni lehetne. Olyan közösségi szolgáltatásokra volna ehhez szükség, amelyek anyagi vagy más, szellemi előnyökhöz juttatják a tagokat. Ilyen kis költségű konstrukció lehet, ha pl. a nyaralóval rendelkező tagok egy belső zárt rendszerben (belső elszámolás mellett) nyaralási alkalmat biztosítanak a kollégáknak.

d. Át kell gondolni a nemzetközi, ágazati és egyesületi forma egymás mellett élésének kérdéseit is. Ennek előfeltétele a profiltisztítás. Ma túl sokféle kérdéshez szól hozzá a szakszervezet (pl. államháztartási egyensúly), s így önkéntelenül is kiüresednek mondanivalói. A legfontosabb tehát, hogy a munkavállalói érdekvédelem határait a mainál szűkebb keretben értelmezzék.

### A szakszervezet ágazatának rövid bemutatása

A pedagógus társadalom érdekvédelmének vizsgálatát indokolja, hogy egyrészt rendkívül nagy tradíciójú csoportról van szó, másrészt mind a mai napig a legnépesebb értelmiségi szereplő. Éppen ez az időbeli és rétegbeli reprezentativitás teszi érdekessé a témát. A közhivatalnokokkal ellentétben, amelyek főként Budapesten és a nagyvárosokban koncentrálnak, a pedagógusok a közepes méretű falvakig mindenhol jelen vannak. Hasonlóan heterogén a végzettségbeli megoszlás, hiszen az óvónőktől az egyetemi professzorokig ível a skála (bár e téren megfigyelhető a partikuláris érdekvédelem is, az egyetemi dolgozók körében) (lásd Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, melynek tagja a Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete: [www.fdsz.hu](http://www.fdsz.hu)). Harmadszor igen tág a kör, amely munkáltatóként megjelenhet. Az állam központi szerepe elvitathatatlan ugyan, de az elmúlt évtizedekben az egyházak és a magánalapítványok szerepvállalása is nyomon követhető. Végül mindenképpen ki kell emelni a pedagógus társadalom közszereplését. Az iskola minden embernek közös élménye, amelyet szülőként, nagyszülőként ismét megtapasztal. A mindennapi szereplés miatt a pedagógus érdekvédelem sosem szorítkozott a munkáltató és a munkavállaló párbeszédére, hanem közvetlenül vagy a sajtón keresztül széles társadalmi viták keretében áll (gondoljunk csak a politikai beszédbe is bekerülő életpálya modellre).

A pedagógusok minden időben ott szerepeltek és szerepelnek a társadalmi mikroközösségek formális és informális hálózatában. Az iskolák elvégzése a polgári társadalom nemesi levele (Bourdieu 1974). Hajdan az érettségi, később a diploma, manapság pedig egyre inkább posztgraduális képzés jelenti a „kutyabőr”. Az oktatás jelentőségét jelzi, hogy a mai magyar politikai erők egyik ütközőterülete. Kétségtelen, hogy kevés társadalmi problémafelvetés rendelkezik ilyen széles körű „társadalmi érvényességgel” (Weber 1970). Tudomány és közvélemény kölcsönösen hatnak egymásra. A pedagógus érdekvédelemről szólni ezért rendkívüli körülményt igényel. Mielőtt rátérnénk a szakszervezet elemzésére, szükséges röviden áttekinteni, melyek a közoktatás mai helyzetének legfontosabb problémái. Annál is inkább indokolt ez, mivel maguk a szakszervezeti vezetők is hangsúlyozzák, hogy az érdekvédelem csak az oktatási politika egészébe ágyazottan képzelhető el.

### A pedagógusokat ért kihívások

A kilencvenes évektől az iskola szerepe a magyar társadalomban alapvetően megváltozott. Bár igen sokféleképpen értékelhetjük ezt a folyamatot, és a dimenziók száma sem csekély, a szakirodalmak alapvetően négy, jórészt külső kihívásra hívják fel a figyelmet:

- (a) Az első a rendszerváltás utáni pluralizmus, illetve dezintegráció kihívása
- (b) a második az új kommunikációs technológiák megjelenése
- (c) a harmadik a felgyorsult munkaerő piaci változások
- (d) végül negyedik az expanzió (Imre-Nagy 2003).

### Pluralizmus és dezintegráció

Az iskolát körülvevő közeg nemcsak hazánkban, de Nyugat-Európában is rendkívül nagy változásokon ment keresztül. A munkaerő szabad áramlása, a neoliberais gazdaságirányítási



rendszerek, a különféle értékeket megjelenítő médiumok elszaporodása rendkívül heterogén társadalmi szövetet hozott létre. Az iskolapadba kerülő gyerekek kulturális háttére közötti különbségeket a széles körben elfogadott demokrácia felfogás szerint a pedagógusnak kellene valamiképpen nivellálni. Mindennaposak azok a kormányzati intézkedések, amelyek a társadalmi problémákra az iskolán keresztül kívánnak válaszolni. A világreformot célul kitűző zöld mozgalmak, az egyházak vagy a sportintézmények egyszerre, sokszor egymás ellenében kívánják felhasználni az iskola mély társadalmi beágyazottságát. Mindemellett a hátrányos helyzetű tanulók integrálása a korábbi felzárkóztató szemléletű felfogásokkal szemben, megint csak új kihívást jelent a közoktatásban dolgozóknak. Különösen problematikus a helyzet azokban a régiókban, ahol a társadalom az iskolától várja el a szegénységi kultúra felszámolását. A másik oldalon kialakult egy olyan elitkultúra, amelyben a tanár eleve alárendelt szerepre kényszerül a sokszor nagyságrendekkel jobb anyagi helyzetben lévő szülők elvárásaival szemben. A közoktatási viták így egyben politikai vitákká is válnak, hiszen a társadalom rétegzettségéről, végső soron a demokratikus berendezkedés létjogosultságáról, az esélyegyenlőségről szólnak.<sup>43</sup> S bár ez egyfelől örvendetes is lehetne, aligha tagadható, hogy a rendkívül széles érdekérvényesítési palettán végül a pedagógiai érvek háttérbe szorulnak. A társadalom látványos dezintegrációja reformjavaslatok és reformintézkedések tucatjait hívta életre. A hektikusan változó közegben a pedagógus korábbi orientáló szerepe is megingott. Míg a nyolcvanas évek kutatásai rendre azzal az eredménnyel jártak, hogy a tanárok a helyi mikroközösségek aktív és tekintélynek tagjai voltak, addig mára ez a fajta társadalomformáló erő jórészt megszűnt (Gazsó 1997).

### Új kommunikációs technológiák

Ha külső okokat keresünk az iskola orientáló szerepének megingására, úgy elsők között kell megemlítenünk az információrobbanást (Imre-Nagy 2003). Az internet és számítástechnika elsősorban a kilencvenes évek közepén óriási generációs átrendeződéshez járult hozzá. Ennek eredményeként korábbi „mindent tudó” tanári szerep súlyos csorbát szenvedett. Valószínűleg a fiatalabb korosztályok munkába állásával ez a fajta tudásbeli különbség tanár és diák között megszűnik majd, miközben a virtuális tér kínálja alternatív életformák hosszú távon fennmaradnak. Az iskolai közösség korábban lényegesen erőteljesebben determinálta a gyerekek kapcsolatait, mint manapság, hiszen a kevésbé kommunikatív tanulók az internet világába vonulhatnak vissza. A psziché számára ilyen visszavonulási terek korábban is léteztek, ugyanakkor az új kommunikációs csatornák katalizátorként sokszorozzák meg ezek jelenlétét. Az iskola, illetve a pedagógus pedig korábbi szocializációs dominanciáját kénytelen megosztani az értékeivel egyáltalán nem egyező külső világgal.<sup>44</sup> A pedagógusok szerepvesztése a világ fejlett régióiban ugyanúgy megfigyelhető, mint hazánkban. A menekülési útvonalat az eddigieknél nyitottabb iskolai vezetés jelenti, amely a szülőkkel, a helyi cégekkel, civil szervezetekkel közösen végzi az iskola profiljának kialakítását. Magyarországon is történtek kísérletek ezen a téren – gondoljunk csak az iskolaszékek felállítására – ugyanakkor fontos hangsúlyozni, hogy mindez megint csak az iskolán túlmutató probléma, hiszen a polgárok civil aktivitásának (is) függvénye.

---

<sup>43</sup> Az esélyegyenlőség kapcsán két markáns irányzat figyelhető meg a szakirodalomban. Az első, amelyik az otthonról hozott tőkére helyezi a hangsúlyt, amelyeket az iskola természetes módon felerősít. A másik modellben egy széles, jómódú középosztályon belül szükségesnek tartja a nyílt társadalom megvalósulását (Gábor 1998). Az első modell az igazságosság liberális elvét vallja, melyben a verseny abszolút domináns szerepet játszik, a másokban az egalizálás a cél, a társadalmi rétegek közti különbségek minimalizálása.

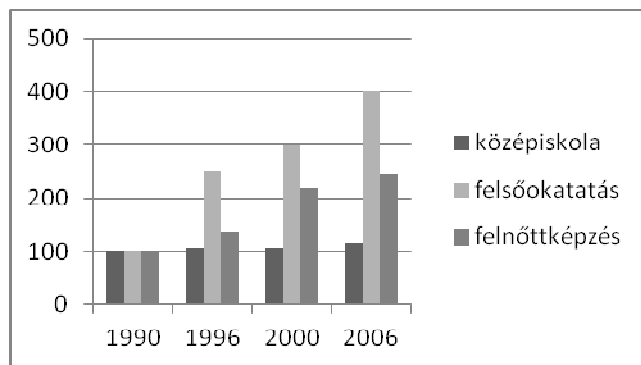
<sup>44</sup> Ez a probléma szinte valamennyi interjúban felmerült, s ha közvetlenül nem is köthető a szakszervezet tevékenységéhez, a tanárok rossz közérzetéhez alapvetően hozzájárul. Más kutatásokból tudjuk, hogy az általános elégedettség vagy elégedetlenség kihat minden intézmény, így a szakszervezeti mozgalom megítélésére is.

### Felgyorsult munkaerő piaci változások

Az iskola nyílt intézménnyé válása sokakban azzal az elvárással párosul, hogy a korábbi „universitas” jelleget feladva erőteljesebben kellene alkalmazkodni a piaci elvárásokhoz (Halász 1998). A használható tudás megfogalmazása ugyanakkor komoly módszertani problémákat vet fel. Főként az alapozó jellegű általános iskolai szinten nehezen értelmezhető elvárás a piaci alkalmazkodás. A középiskolai képzésben pedig éppen azt látjuk, hogy a korábbi szakiskolák presztízse megingott, miközben gimnázium felértékelődött (Lannert 1998). A piaci nyitás felelőssége így kényszeredetten ugyan, de a valódi universitasokra, a tudományegyetemekre terhelődik. Azt is látni kell azonban, hogy az iskolarendszer jellegéből fakadóan nem képes teljesíteni a folyton változó piaci elvárásokat. Az új szakirányhoz elsőként a tanárképzést kell megoldani. Ez pedig maga is több éves folyamat. Gyakran a képzési háló sűrűsítésével igyekeznek az intézmények alkalmazkodni. Talán az 1990 utáni 3 éves nyelvtanárképzés volt erre a legszemléletesebb példa. A jövőben a pedagógus életpályán is előtérbe kerülhetnek majd azok a továbbképzési modulok, amelyek a műszaki jellegű kamarák már másfél-két évtizede gyakorolnak. Ily módon talán mérsékelhető lesz a gyorsan változó piaci elvárások és a természeténél fogva nehézkes iskolai képzés közötti szakadék.

### Expanzió

A társadalom részéről ugyan irreális, de nem teljesen indokolatlan elvárás, hogy az iskola kész szakembereket indítson el. Az iskolában eltöltött évek ugyanis soha nem látott mértékben kitolódtak. A pályakezdés ma már egy szakmunkásnál is 18 év fölé tolódott, nem beszélve a diplomások 25-28 körüli átlagáról (Róbert 2000). Az iskolával és a pedagógus társadalommal szembeni túlzott elvárások mögött részben e hosszúra nyúló képzési rendszer áll. Azt is látni kell azonban, hogy az oktatás expanziójának a kilencvenes években lejátszódott epizódja egy hosszabb fejlődési lánczema része, amely időben visszafelé 19. századi modernizációig nyúlik vissza. (Nem véletlen, hogy a pedagógus érdekképviselő gyökerei is innen indulnak.) Az expanzió a mára a középiskolákban is lecsengett. A jövőben a csökkenő gyereklétszámok miatt egyre inkább az egyetem, illetve a felnőttképzés felé tolódik majd el.



1. ábra. Az expanzió dinamikája, az 1990-es adatokat 100%-nak tekintve. Ez a szám nagyságrendileg a középiskolában: 510 000-nek, a felsőoktatásban 70 000-nek, a felnőttképzésben 110 000-nek felel meg. Forrás: Statisztikai tükör 2008/41

Nem nehéz megjósolni, hogy a mai, egyre inkább a főiskolát végzetteket magához vonzó alsó fokú képzés ellensúlyaként az egyetemi oktatók szerepe egyre hangsúlyosabb lesz. Mindez azonban azzal a kihívással is jár, hogy míg az alsó és középfokú intézményekben a státuszban lévők abszolút többséget alkotnak, az egyetemeken rendkívül elterjedt az óraadói munkaviszony. Ezek a nem státusz jellegű munkaformák pedig teljességgel kívül esnek a szakszervezetek mai, bértáblára koncentráló erőfeszítésein. Másfelől látni kell, hogy az expanziót „mérséklő” gyerekhány az alsó fokú intézmények létszámcsökkenésének lesz kiváltója.

## A pedagógus társadalom szerkezete

Abban minden szakértő egyetért, hogy az iskola hatékony működésének legfontosabb pillére a pedagógus. Más kérdés, hogy ezt a hatékonyságot rendkívül nehéz mérhetővé tenni (Bukodi 1998). A statisztikai adatok birtokában csak a felszíni, sokszor csupán finansiális összefüggések válnak láthatóvá, miközben mikro elemzések rámutatnak, hogy a tanulók teljesítménye erősebben korrelál a tanár személyiségével, mint pl. a tanár-diák arányszámokkal (Rivkin-Hanusek-Kain 2001). A tömegszakszervezetek az érdekegyeztető tárgyalásokon rendszerint statisztikai makro mutatókkal találkozhatnak, hiszen a pénzügyi, finanszírozási kérdések kapcsán ennek kulcsszerepe van. A rendelkezésre álló statisztikai adatok alapján három hatékonysági dimenzió rajzolódik ki.

(a) létszám: pedagógus-diák arány változása

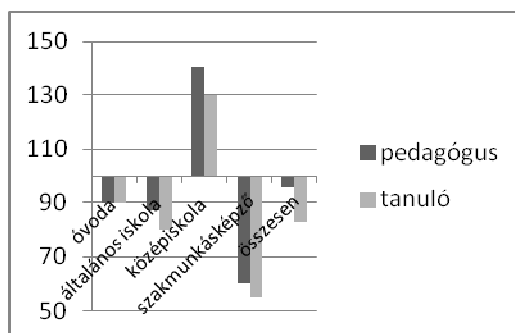
(b) megbecsültség dimenziója: bérezés, társadalmi megítélés, nők aránya

(c) rétegzettség: tulajdonosi szerkezet, képzettségi arányok, foglalkoztatási formák

### Létszám

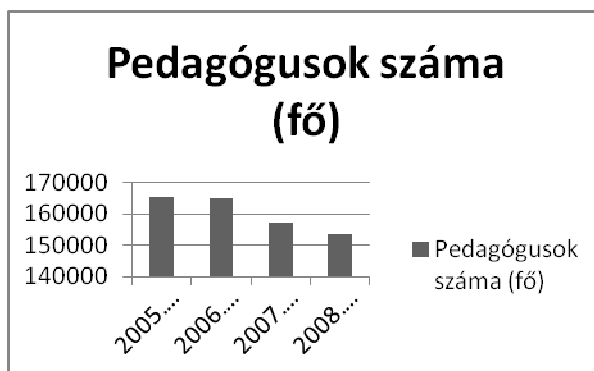
A fejlett országok többségében ma már komoly munkaerőhiány mutatkozik a közoktatásban. Annak ellenére, hogy a hazai bérezésnél sok esetben nagyságrendileg magasabb fizetési kategóriába tartoznak a nyugati országok tanárai, az ottani piaci kereseti lehetőségektől elmaradnak a juttatások. Különösen a reálszakokon nagy az állami és a piaci szektor közötti szakadék. Mivel a közoktatásba belépők száma alacsony, igen jelentős az előregedés is (Imre-Nagy 2003).

A szakma előregedése nálunk is megfigyelhető, ugyanakkor nem beszélhetünk tanárhiányról, hanem részben ellentétes folyamatról. Ennek oka, hogy az 1990-es évek nagy leépítési hulláma a közoktatást elkerülte. Miközben 1990 és 1997 között a foglalkoztatottak száma 30 százalékkal csökkent, a piaci viszonyoktól védett ágazatokban, így a közoktatásban is, a foglalkoztatottak száma alig módosult (Szép 1999). Mindennek fényében hazánkban a foglalkoztatottak között rendkívül sok pedagógus található. 1998-ban az összes foglalkoztatotthoz viszonyítva mintegy 4,2 százalékot tettek ki a pedagógusok (főiskolai oktatók nélkül). Mindez európai összehasonlításban rendkívül magasnak mondható (Education at a Glance 1998). Ráadásul a tényleges igényeket és a finanszírozhatóságot befolyásoló tanulólétszám folyamatosan apad. Igaz, az expanzió jó ideig elfedte ezt az aránytalanságot. A kilencvenes években a csökkenő általános iskolai beiratkozások ütemét nem érte el a pedagógusállomány csökkenése, miközben a középiskolába áramló tanulókhoz képest is gyorsabban nőtt a gimnáziumokban, szakközépiskolákban dolgozók száma (Garami 2009).



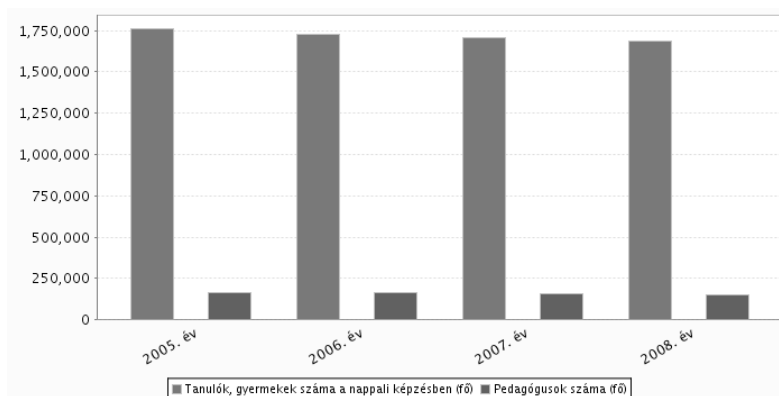
2. ábra. A pedagógus és tanulólétszám arányok változása 1990/91 és 1999/2000 között (1990/91 = 100%) Forrás: OM Garami Erika számításai (2009)

A költségvetés oldaláról mindez oly módon jelentkezett, hogy egyre alacsonyabb fejkvóta mellett kellett a fenntartóknak a béreket kigazdálkodniuk. Mikor 2002-ben a kormány 50%-kal emelte a közoktatásban dolgozók juttatását, még kevesen számoltak a nagyarányú elbocsátásokkal. Az 1990-es éveket „átvészelő” pedagógus társadalmat 2006-ban érte el a létszámreform.

3. ábra. Forrás: KSH Statinfo ([www.ksh.hu](http://www.ksh.hu))

A munkanélküliség elkerülése érdekében az intézmények igyekeztek a nyugdíjazások számát növelni. Az idősebb generáció megfogyatkozása a szakszervezeti mozgalomban is nagy törést jelentett. Egy 1997-es vizsgálat szerint ugyanis a fiatalok (20-29) évesek között mindössze 25 százalékos, míg az időseknél (50-59) 55 százalékos volt a szakszervezeti tagok aránya (Imre-Nagy 2003).

A csökkenés ellenére hazánkban nem tértek vissza a 80-as évekre jellemző nagy létszámú osztályok. Magyarország nemzetközi összehasonlításban kitűnik tanár diák arányszámaival. Miközben a nyugat-Európában 18-25 tanulóra jut egy pedagógus, addig Magyarországon az elbocsátások sem hoztak hasonló eredményeket, noha az elmúlt években némileg nőtt az egy pedagógusra jutó tanulók száma (2005-ben 10,6 ma pedig 10,9 a pedagógus/diák arány).

4. ábra. Forrás: KSH Statinfo ([www.ksh.hu](http://www.ksh.hu))

### Megbecsültség dimenziója: bérezés, társadalmi megítélés

Nem csak Magyarországra jellemző, hanem szinte valamennyi fejlett államban megfigyelhető, a pedagógus szakma presztízsének csökkenése. A világ legfejlettebb országaiban, ahol az elmúlt évtizedekben hazánkhoz hasonlóan – de kisebb mértékben - a pálya elnőiesedése zajlott le, ma már komoly munkaerőhiány mutatkozik. Az emancipáció kiteljesedésével a jól képzett fiatal női munkaerő a jobban fizető piaci szféra felé mozdult el. Az Egyesült Államokban végzett felmérések szerint ráadásul a pályaelhagyás kiugróan magas a tanárok körében (Ingersoll 2000).

Magyarország, illetve a volt szocialista országok sajátosságai közé tartozik, hogy egyelőre nem beszélhetünk munkaerőhiányról, holott a bérszínvonal klasszikusan alacsony. Ennek történeti oka a szocialista rendszer munkakultúrájában keresendő, ahol a fizikai gyári munkát felértékelték a szellemi tevékenységgel szemben. Kilencven után erőteljes átrendeződés volt megfigyelhető, amely azonban éppen a legnépesebb szellemi foglalkozású csoportot kerülte el. A közoktatásban dolgozók a kilencvenes években rendre a nemzetgazdasági átlag alatt kerestek, s csak egy-egy bércorrekció idejére egyenlítődt ki a két szféra különbsége (Varga-Galasi 2005).

Még nagyobb a lemaradás, ha a pedagógusokat a hasonló iskolai végzettségű csoportokkal vetjük össze. Leginkább a felsőfokú végzettségű férfi tanerő átlagkeresete maradt el az átlagtól, míg a főiskolát végzett nők számára a pedagógus pálya viszonylag versenyképes szakmának számít. A 2002-es 50 százalékos keresetnövekedés utóbbi kategóriában hozta a relatíve legnagyobb anyagi javulást (Imre – Nagy 2003).

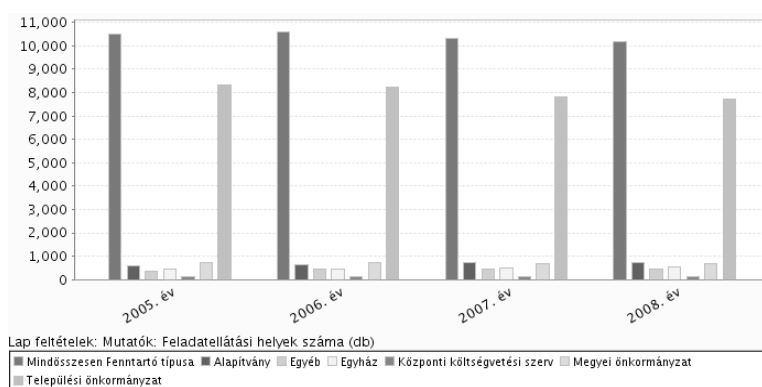
Utóbbi megállapítás egyben rámutat arra a tényre is, hogy a rendszerváltás utáni legnagyobb bérkorrekció sem hozott látványos változást a pedagógus szakma rendkívüli elnőiesedésének kérdésében. A 21. század első évtizedében a nők aránya stabilan 80 százalék körül áll. Természetesen a nők magas arányának vannak nevelésügyi következményei is, ám társadalmilag más okból érdemel figyelmet. Nevezetesen rámutat a tanári pálya alacsony presztízsére, hiszen Magyarországon még mindig jellemző, hogy a legjobban fizető állásokat férfiakkal töltik fel.

A pálya anyagi megbecsültségénél valamivel magasabb a szakmai státusza (Szabó 2009, Krolify 2009). A pedagógus pálya társadalmi elismertsége ma lényegesen magasabb, mint a legtöbb fizikai munkaköré. Az értelmiségi hivatásokon belül a középmezőnyben foglal helyet, és jellemzően az iskolai szintnek megfelelően változik. Így legmagasabb az elismertsége az egyetemi oktatóknak<sup>45</sup>, majd a gimnáziumi, általános iskolai tanároknak végül pedig az óvónőknek (utóbbi pálya szinte kizárólagosan női foglalkozásnak tekinthető hazánkban).

Egy 2002-es felmérés szerint a társadalom abszolút többsége a pedagógusok szerepét nagyra, illetve nagyon nagyra értékeli a jövő szempontjából (Közoktatás. 2002). A lakosság többsége jónak ítélte a tanárok felkészültségét, miközben az iskolai előremenetel kapcsán a családi háttér fontosságát hangsúlyozták. A mintán belül elsősorban a magasán kvalifikáltak, és természetesen maguk a pedagógusok voltak azok, akik relatíve legmagasabbra értékelték a tanár szerepét a gyermek fejlődésében.

### Rétegzettség: tulajdonosi szerkezet, foglalkoztatási formák, képzettségi arányok

Az iskolabezárások és összevonások az elmúlt években nagyságrendileg nem változtattak az iskolák számán, de kétségtelen, hogy a kistéleplések hátránya tovább fokozódott. A másik fontos megállapítás már az egész rendszerváltás utáni helyzetre vonatkozik, nevezetesen, hogy a magyarországi iskolahálózat alapvetően állami fenntartású. Mindez különösen annak fényében érdekes, hogy a 90-es évek elején az akkori szakszervezeti vezetők (Pokorni Zoltán PDSZ, Szóllósi Istvánné PSZ) egy interjúban az egyházi iskolák megjelenését nevezték meg az egyik legfontosabb változásként (Interjú 1993).



5. ábra. Forrás: KSH Statinfo ([www.ksh.hu](http://www.ksh.hu))

<sup>45</sup> Hozzá kell tenni, hogy az egyetemi oktatók rendszerint nem szerepelnek a KSH pedagógus statisztikáiban, mint ahogyan PSZ tagjai között is csupán kevés, jellemzően a pedagógusképzésben dolgozó tag található.

Az állam – közvetlenül az önkormányzatok – tulajdonosi dominanciája kiegyenlítő hatást gyakorol a szakmára. Az egységes bértábla és munkaidő előírások, a képzettségi jogosítványok központi szabályozása eredményeként ma elviekben minden gyermek hasonló képzést kell kapjon az ország valamennyi településén (a mindennapi tapasztalat természetesen korántsem igazolja ezt a demokratikus alaptételt). A pedagógus állás legfőbb vonzereje a stabilitásban rejlik. Mindez azonban a másik oldalon a fluktuáció alacsony szintjével, a pályakezdők elhelyezkedési gondjaival, a tanári gárda folyamatos idősödésével jár együtt. A képzettségi szinteken belül némi eltérés mutatkozik az életpályamodellekben. Miközben az egyetemi végzettségű pályakezdők nehezebben helyezkednek el, addig a főiskolát végzetteknek hosszútávon alacsonyabb bérezési kategóriával kell beérniük (Galasi 2006).

A közvetlen állami szerepvállalás miatt a tanári pályán nem beszélhetünk fekete vagy szürkegazdaságról, de a munkavállaló pozícióját gyengítő óraadói vagy határozott idejű szerződések sem jellemzik a szférát. Az óraadók legmagasabb arányban Budapesten, elsősorban a gimnáziumokban vannak jelen, de arányuk itt sem éri el a 8 százalékot (Imre – Nagy 2003).

Az óraadások jellemezően a jobb gimnáziumok kínálatát színesítik, miközben a kisközségekben sokszor a szakos tanárokból is hiány mutatkozik. Annak ellenére, hogy országosan a képesítés nélküliek aránya alacsonynak mondható (3,1%), és a szakos képesítés hiánya sem jellemző (6,8), a falvakban az ének-zene, technika, rajz tantárgyak oktatását rendszerint nem szakos tanár végzi.

## A pedagógus társadalom szerkezetéből következő érdekvédelmi kihívások

Rendkívül nagy létszámú, egységes bérezésű csoportról van szó, ami révén egyetlen megállapodással az egész szakma érdekképviselete megoldható.

Az iskola olyan közintézmény, ahol az államilag garantált dolgozói érdekvédelem nem torzítja a munkáltatók (nem mindig korrekt) hatalomgyakorlási módszereit.

Relatív stabil a munkavállalói pozíció (bár az elmúlt évek egyik meghatározó élménye a pedagógus elbocsátás volt), legális a foglalkoztatottság, aminek következményeként a szakszervezetnek nem kell kirívó és rendszeres munkáltatói visszaélésekkel foglalkoznia.

A hasonló végzettségű rétegekhez képest az anyagi megbecsültség még ma is alacsony, ami továbbra is szükségessé teszi a bérharc különböző formáit.

A pedagógus közszereplő. Annak ellenére, hogy a sztrájkjog minden munkavállalónak joga, a pedagógusok helyzetüknél fogva nehezen élhetnek ezzel a joggal.

Rendkívül magas a női munkavállalók aránya, aminek következménye, hogy a szakszervezetnek jellegzetesen női munkavállalói kívánalmakra is oda kell figyeljen, mint a szülési szabadság, a részmunkaidő vagy az előnyudj.

A rendszerváltás utáni értékválság eredményeként a pedagógusokkal szemben különleges igények is megfogalmazódtak, mint pl. az etnikai szegregáció felszámolásának iskolai modellje (integráció). A szakszervezetek így óhatatlanul a közbeszéd keresztüzébe kerülhetnek, ha pl. egy vitatott iskola tantestülete mellett teszik le a voksukat.

Bár összességében a tanári szakma öregszik – már csak a megemelt nyugdíjkorhatár miatt is – a szakszervezetekhez leginkább kötődő, tagságát természetesnek tartó generáció lassan elhagyja a pályát. Az elmúlt évek nyugdíjazásai komoly érvágást jelentettek.

## A PSZ rövid bemutatása

### A pedagógus érdekvédelem rövid története

A pedagógus érdekvédelem az egyik legnagyobb múltra visszatekintő munkavállalói mozgalom hazánkban. Gyökerei a 19. század közepén szerveződött tanítóegyesületekben keresendők,

amelyek a dualizmus korában erősödtek meg, és váltak tömegmozgalommá (Kelemen 2005). A háború alatt a szociáldemokrata párt gyámkodás alatt az érdekképviselő professzionalizálódott, majd 1918. december 30-án Somogyi Béla vezetésével alakuló ülését tartotta a Magyarországi Tanítók Szakszervezete. S bár a két háború között a szervezet nem működhetett, sőt igen sok aktivista ellen eljárás is indult, a Pedagógusok Szakszervezete 1918-hoz köti elődszervezetének alapításának évét (lásd: PSZ – honlap – a szakszervezetről). A második világháború után alakult meg a Magyar Pedagógusok Szabad Szakszervezete, amelynek tagsága 1946-ra elérte a 25 000 főt (Kelemen 2005). Ez az a szám azt jelenti, hogy pl. Budapesten szinte valamennyi pedagógus szakszervezeti tag is volt egyben. (Ma éppen Budapest a legkevésbé aktív). A MPSZSZ rövid idő alatt óriási tömegmozgalommá nőtte ki magát, de a politikai fordulat megint csak megakasztotta a civil jellegű érdekvédelem kibontakozását.

A szocialista rendszer elviekben nagy hangsúlyt fektetett a dolgozói érdekvédelemre, noha ezt az állam feladatának tekintette. Az 1950-es névrövidülés után Pedagógusok Szakszervezeteként működő mozgalom szerepéről Sárdi Lajos így fogalmaz: „ez volt az a korszak, melyben a szakszervezetek az összekötő kapocs szerepét töltötték be az egypártrendszer keretei közt az élcsapat és a dolgozó nép között” (Sárdi 2005: 29). Az 1950-es évek ideológiai harcában a szakszervezet is kivette a maga részét, noha néhány intézkedés kapcsán valóban érvényre jutott a klasszikus érdekvédelem munkája, mint pl. a vasúti kedvezmények visszaállításakor, az 1957-es béremeléskor vagy az Eötvös alap visszaállításakor (Sárdi 2005). Az ötvenes évekhez képest a hatvanas évek csupán enyhülést, de nem áttörést hoztak. A párttal némelykor már szembehelyezkedni is merő korszak csak a hetvenes évekkel kezdődött, mikor is pl. sikerült elérni a heti munkaidő jelentős csökkentését, kitüntetések, szociális juttatásokat harcoltak ki. Az ellentmondásos hatalmi helyzet ellenére a szocializmus négy évtizede, legalábbis a taglétszámokat tekintve, a Pedagógus Szakszervezetének legjelentősebb korszaka. 1948-ban mindössze 50 000 fős taglétszámot tudhatott magáénak, miközben 1988-ban már közel 300 000 főt tömörített. Mindez azt jelenti, hogy 10 pedagógusból csupán egy volt olyan, aki nem fizetett éves tagsági díjat.

### A tagságról

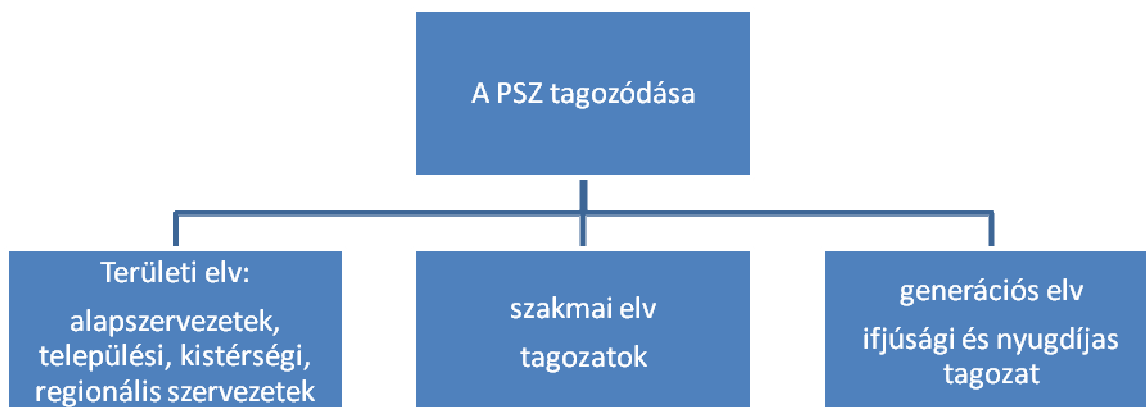
1990 után a szakszervezeti mozgalom súlyos válságot élt át. A szocializmus évtizedeiben kialakult szerepek a piaci struktúrában nem működtek tovább. Nem voltak alkalmasak a megújulásra azok a tradicionális minták sem, amelyek még a 19. század végén a kapitalizmus klasszikus időszakában jöttek létre.

Mindez természetesen kihatott a pedagógus érdekvédelemre is. Ugyanakkor azt is látni kell, hogy a közoktatási szféra mind a mai napig relatíve komoly szakszervezeti tagságnak örvendhet. A szállítás, a közműszolgáltatók, a közigazgatás és az oktatás az a négy nagy szektor, ahol a dolgozók aktivitása 30 százalék körül mozog. Más ágazatok nem egyszerűen elmaradnak ettől az aránytól, hanem nagyságrendekkel alacsonyabb szervezethez tartoznak (CSABA 2005). A Pedagógus Szakszervezet (és a kisebb ágazati érdekképviselők) így módon azokkal a szakmákkal közösen képeznek tömegmozgalom, ahol az állami befolyás mind a mai napig erőteljes. Az abszolút számokat tekintve a PSZ ma Magyarország legnagyobb érdekvédelem civil mozgalma, mintegy 54 000 taggal, amelyből 10 000 fő már nyugdíjas. Más megvilágításban a taglétszám a rendszerváltás idején mért 300 000-hez képest mintegy 80 százalékos visszaesést jelent. A csökkenés a legutóbbi időkben is folytatódott. Galló Istvánné, szakszervezeti vezető egy MTI kérdésre adott válaszában elmondta, hogy 2009-ben mintegy 3000 fővel csökkent a tagok száma, főként a nyugdíjazások, az elbocsátások és az összevonások miatt (MTI - HVG).

Az ágazat más szakszervezeteivel összevetve a PSZ az egyetlen reprezentatív intézmény, hiszen a sajtóban gyakran szereplő PDSZ tagsága csupán néhány ezerre tehető. A rendszerváltás után alakult számtalan kisebb mozgalom lényegében tömegbázis nélkül működik, illetve sok esetben nem is működik. Az 1998-as közalkalmazotti tanácsi választásokon a PSZ támogatottság mintegy 52 százalékos volt, a PDSZ-é kerekítve 5. A további 29 érdekképviselő közül egy sem akadt, amelyek elérte volna a 2 százalékot, de nagy részük 0,01-0,02 százalék közötti szavazati aránnyal rendelkezett csupán (Közalkalmazotti.... 1998).

### A szakszervezet felépítése

Már a taglétszám alapján is sejthető, hogy a PSZ országos lefedettséggel bír. Különösen az ország keleti felében erős a szakszervezet: Borsodban pl. majd 5 000 taggal rendelkezik (Interjú 1). Összesen 39 területi szervezet létezik, mivel a megyéken túl a nagyobb városokban is működik önálló egység. Az iskolákban a taglétszám szórása igen nagy, 2-3 fővel már sejtet lehet alapítani, úgynevezett alapszervezetet. Az alapszervezet önálló gazdálkodású szerv, a tagdíjak mintegy fele helyben marad. További 25 százalék kerül a megyei, városi központokhoz, míg 25 százalék az országos központba. A tagdíj összege a fizetés 1 százaléka, ami azt jelenti, hogy havonta kb. 6-8 millió forint gyűlik össze a szervezet számláján (saját becslés). A területi elv mellett létezik egy szakmai differenciáltság is, amely a különböző szakágak (pl. gyógypedagógusok) sajátos szempontjait veszi figyelembe. Végül harmadikként jelen van generációs elv is, az ifjúsági és a nyugdíjas tagozat révén.



6. ábra. A szervezet felépítése (szerző készítette ábra, forr. pedagogusok.hu)

A szakszervezet parlamentje a küldöttgyűlés, amely öt évenként tisztújító kongresszusként, a köztes időszakban munkakongresszusként működik. Létezik emellett egy „önkormányzati” szint is, amelynek titkárok tanácsából (TT), illetve a küldöttek tanácsából (KT) áll. A regionális vezetők tagokat delegálhat az Országos Vezetőségbe is. Utóbbi a kongresszusok közti időszakban döntéshozó szervként is működik. Tagjai:

a területi szervezetek titkárai (delegáltjai), akiknek szavazati súlya az általuk képviselt terület kongresszusi küldötteinek száma szerint alakul

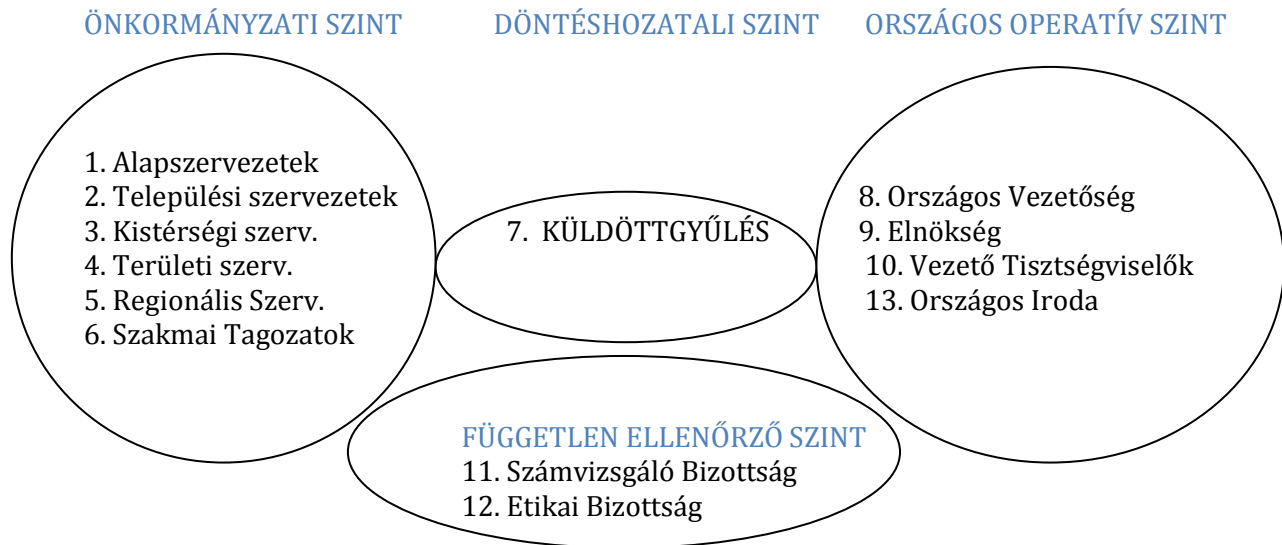
a PSZ elnöke, alelnökei, az elnökség tagjai;

az országos nyugdíjas választmány elnöke, az ifjúsági tagozat elnöke

az országos szakmai tagozatok elnökei

A napi ügyeket érintő munkát azonban nem az Országos Vezetőség, hanem az elnökség látja el. Az elnökség tagjai a PSZ elnöke, két alelnöke, valamint a kongresszus által választott elnökségi tagok (8 fő). Az elnökség feladatainak ellátását az Országos Iroda biztosítja. A Budapesten működő iroda oktatási szakértőket, jogászokat és újságírókat is alkalmaz, így maga is munkáltató. A hatalommegosztás elve alapján léteznek ezeken kívül olyan, a vezetőségtől jogilag független részintézmények is, mint a Számvizsgáló Bizottság és az Etikai Bizottság.





7. Ábra: A szakszervezet felépítése és döntéshozatali sémája (szerző készítette ábra, forrás: [pedagogusok.hu](http://pedagogusok.hu))

### A szakszervezet programjának rövid bemutatása

A szakszervezet mottója, ha „együtt lépsz, többre mész” utal arra az alapfilozófiára, amely működés alapját az együttműködésben a tömeg erejében látja. A PSZ fő célkitűzése, hogy tárgyalásos úton létrejövő, jogi garanciákon nyugvó érdekképviseletet valósítson meg. Ennek során három elem érdemel külön figyelmet:

- (1) korszerű oktatáspolitikai
- (2) biztonságos foglalkoztatás
- (3) európai bérszínvonal

A feladatok:

- (1) A szakszervezet legfontosabb aktuális feladata, hogy meggátolja a szektort ért költségvetési megszorításokat. Ennek érdekében nagyszabású aláírási akciót hajtottak végre, amelyet 2009 októberében adtak át az országgyűlésnek.
- (2) Az aktuális feladatok között szerepel egy kérdőíves felmérés is, mely a tagság elégedettségét hivatott lemérni.
- (3) A szakszervezet tagozatai a készülő jogszabályokhoz (pl. legutóbb a sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve kapcsán) kommentárokat, kiegészítéseket tesz közzé.
- (4) A szakszervezeti tagságnak nyújtott legkomolyabb előnyök a kiterjedt üdülnehálózat (Zamárdi, Bükkszék stb.), a nyugdíjas otthon, nyugdíj prémium, átképzés, de mobil flotta kedvezmény is nyújtanak.
- (5) Végül a tevékenységi körhöz tartozik az információközvetítés, amely a pályázatokra és a szakmai tevékenységre egyaránt kiterjed.

Nemzetközi kapcsolatok:

- (1) tagja az Oktatási Internacionálnak (International Education - IE)
- (2) 2004 januárjától teljes jogú tagja az Európai Szakszervezeti Szövetség Oktatási Bizottságának

(ETUCE).

(3) Európai Unió ágazati érdekegyeztetésében.

(4) Kétoldalú megállapodások: Bulgária, Franciaország, Románia, Szlovákia

(5) Visegrádi Négyek együttműködésének

## A PSZ „stake-holder” szempontú elemzése

### A PSZ önképe

A szervezetek sajátos igénye, hogy a közvélemény róla alkotott képét befolyásolja. Ehhez redukált számú üzenet megfogalmazására van szüksége, hiszen a tevékenységi paletta felsorolása meghaladná a szlogenszerűség követelményeit. Az önkép kapcsán a szakszervezet internetes portálján olvasható anyagok adnak első körben eligazítást, de emellett az elmúlt hónapokban a PSZ elnökével készült interjúk anyagait is szükséges volt áttanulmányozni. Mindemellett a strukturált mélyinterjúkban külön kérdésblokk foglalkozott az önkép (alapvető célok) kérdéskörével. Mivel az önkép a leginkább publikus eleme a szakszervezet életének, vele kapcsolatban viszonylag sok információ merült fel a nem vezetőségi tagokkal, illetve szakszervezeten kívüli pedagógusokkal készült interjúk során is.

A PSZ kommunikációjában három üzenet rajzolódik ki:

(a) önkéntesség, szolidaritás

(b) érdekérvényesítés egyetlen útja a PSZ

(c) nyugodt erő a felelőtlen politizálással szemben

A következőkben részleteiben is érdemes megnézni, mit is jelent ez a három üzenet, illetve milyen torzulásokat szenvedhet a mindennapi kommunikációban.

(a) Az önkéntesség ideálja elsősorban értékrendbeli kérdésként merül fel. A szakszerzeti vezetők mind az interjúk során, mind a honlapon, mind a kisebb szóróanyagokban előszeretettel hivatkoznak a szakszervezeti élet nevelő jellegére. A tanári szolidaritás példaként kell hogy, hasson a gyerekek számára. Mikor tehát valaki a szakszervezeti tagságról dönt, egyben szembeszáll egy szélsőségesen individualista, csak a saját érdekeit hangsúlyozó magatartással szemben. Az érzelmekre ható stratégia alapja a kölcsönös bizalom és közösségi érzület a tagság és a vezetőség között. A 21. század első felének magyarországi légköre nem kedvez a bizalmi viszonyoknak. Nem csoda, ha a szakszervezettel kapcsolatban némi nosztalgia figyelhető meg a régi szép idők iránt. Egy történelemtanár úgy fogalmazott, hogy a szakszervezet maga egy száz éves tradíció, amelyet koránál fogva is becsülni kellene. Az 1990 előtti rendszerben szocializálódott vezetők természetesen az akkori magas lefedettséget, a mainál jóval tágabb tömegmozgalmat hangsúlyozzák. Az önkéntesség természetesen annál hitelesebb, minél nagyobb arányban valósul meg. A vezetőség számára a taglétszám éppen ezért nem csupán pénzügyi kérdésként, hanem saját munkájának indikátoraként is megjelenik. Noha a kilépők indokaival a vezetők rendszerint nem érteknék egyet, annyit maguk is elismernek, hogy a mai politikai környezetben a szakszervezet nehezen tudja érvényesíteni a munkavállalók elvárásait.

Az ágazati problémák megoldatlansága végső soron oda vezet, hogy a pedagógusok körében bizonyos fásultság érzékelhető a szolidaritás kapcsán. Mint számtalan más társadalmi intézmény esetében, itt is megfigyelhető az országos szint (PSZ) és a helyi szint (tantestület) közötti bizalmi deficit. A központ által hangsúlyozott szolidaritást a tanárok elsősorban az iskolán belül tartják követhető értéknek, amely a nagypolitika szintjén (PSZ) óhatatlanul erodálódik. Olyan szélsőséges vélemény is elhangzott, miszerint a tipikus szakszervezeti tagot nemhogy az

önkéntesség nem jellemzi, de kifejezetten haszonmaximalizálás céljából lép be a szervezetbe. Az iskolában folytatott beszélgetésekből egyértelműen kiderült, hogy sem a szakszervezeti tagok, sem az azon kívüliek, nem érzékelik a vezetőség által hangsúlyozott szolidaritás élményét. Különösen a nagy tömegrendezvényeket hiányolják, ahol a közösségi élmény átélhetővé válik. Érdekes ezzel kapcsolatban megjegyezni, hogy a 2008-as Szalay utcai 6000-7000-es tömegtüntetés kapcsán a vezetőség is hangsúlyozta az együvé tartozás élményét, de egyben hiányolta is a meg nem jelent kollégákat. Az önkéntes civil mozgalomnak láthatóan más-más értelmezési keretei ütköznek itt. Az egyik oldalon a klasszikus „virslis sportnapok” hangulata, a másikon „harcos politikai kiállítás” jelenítődik meg. S mivel a társadalomban nagy a kiábrándultság az utóbbival szemben, miközben egyre nagyobb az igény a hiányzó közösségi fórumok iránt, nem csodálkozhatunk azon, ha a pedagógusok gyakran az előbbi felé hajlanának.

(b) A PSZ számára rendkívül fontos annak hangsúlyozása, hogy a munkavállalói érdekek érvényesítésének egyetlen jogilag elfogadható útját jelenti a szakszervezeti forma. Ilyen értelemben a szakszervezet részben túllép az önkéntes civil mozgalmak hatáskörén, hiszen jogszabályokban rögzített hatáskörökkel rendelkezik. A szakszervezet ilyen módon hatalmi tényező is egyben. Utóbbi kapcsán a vezetőség rendszeresen hangsúlyozza a mindenkori ellenzékiiséget. Mivel a munkavállalói érdekeket a legfőbb munkáltatóval, tehát az állammal szemben kell érvényesíteni, a mindenkori kormányok eleve elutasítóak a szakszervezetekkel szemben. A PSZ a szakszervezeti liberalizációt is ilyen, a hatalom részéről jelentkező megosztási kísérletnek tekinti. A konföderációk, együttműködések és szövetségek nem titkolt végső célja egy teljesen egységes érdekképviselet lenne a mai partikulárisssal szemben.

A PSZ a jogi garanciákkal ellátott szakszervezeti alapszervezeteket az iskolairányításban aktívan résztvevő szereplőnek látja. Ezzel kapcsolatban persze maga is tisztában van azzal az alaphelyzettel, hogy a szakszervezeti tag egyben munkavállaló is, így az informális kapcsolatokban nem mindig jut érvényre a szakszervezeti titkár hatalmi szerepe. A vizsgált iskolában például egyáltalán nem tartották számon a szakszervezeti tagságot. A kollégák a fókuszcsoporthoz interjú szervezése kapcsán tudták csak meg, hogy vannak tagok a tantestületben (kivételt az igazgató jelentett, aki „hivatalból” is rendelkezett ilyen ismeretekkel). A beszélgetésekből egyértelműen kiderült, hogy a fiatalabb kollégák egyáltalán nincsenek tisztában a szakszervezet jogaival. A róla alkotott képzeteket ma is uralják a sztereotípiák, mint pl. a nőnap virág vagy a szocialista örökség, a politikai elkötelezettség.

A szakszervezet oldaláról a nem tag kollégák ismerethiánya egészen más olvasatban jelentkezik, nevezetesen a „potyautas” effektusban. A szakszervezetek jogi szabályozása kitér ugyanis arra, hogy a tagság nem járhat előnyökkel a munkahelyeken. Ez azt jelenti, hogy a kollektív szerződéseken kialakult kompromisszumok, béralkuk nem minden pedagógusra vonatkoznak. Miközben tehát a szakszervezeti mozgalom anyagi terheit a pedagógus társadalom 30 százaléka viseli, az esetleges eredményekből pedig mindenki részesül. Felmerült a lehetősége annak is, hogy egy esetleges törvénymódosítással a szakszervezeti tagok többletelőnyökhöz juthassanak. (Tanulságos e téren az internetes oldalak tanulmányozása is, ahol rendszeresen felvetődő kérdés, hogy a szakszervezeti tagság jár-e valamiféle többletjoggal pl. egy leépítés során).

A PSZ érdekérvényesítő jellegének hangsúlyozásakor további fontos érv a reprezentativitás. Bár a fogalom háttere ma mást jelent, mint 1998-ban, mikor bevezették, kétségtelen, hogy az alsó és középfokú közoktatásban a PSZ az egyetlen valódi tömegszervezet. Ezt a tényt a rövid bemutatkozó jellegű szövegekben éppúgy hangsúlyozzák, mint a közszereplések során, illetve az interjúkban. A legfontosabb érvként szokott elhangozni, ha felmerül más érdekképviseletek (főként a hasonló nevű PDSZ) szerepe. A reprezentativitás olyan fogalom, amely csak a szakmai fórumokon hatásos. A megkérdezett pedagógusokat kevésbé érdeklik a tagsággal kapcsolatos statisztikai mutatók, megközelítő információkkal sem rendelkeznek ezzel kapcsolatban.

(c) Az önkép harmadik pillérérét a „nyugodt erő” kifejezéssel jellemezhetjük. Ez az elem szintén

a PDSZ-től és általában a LIGA szakszervezetektől történő elhatárolódás jegyében született meg. Ebben a dichotómiában a PSZ a kompromisszum kész, megértő, mérsékelt tárgyalófél szerepét igyekszik betölteni. A párbeszéd hangsúlyozása, a sztrájkotól való elhatárolódás mind azt a szerepet igyekszik erősíteni, hogy a szakszervezet nem ellensége az államnak, hanem segítő partnere. A nyugodt erő természetesen a nagy számokon nyugszik: a tagság létszámába, a tiltakozó petíciók aláírásaiban. Mindez azonban nem zárja ki a „keményebb” eszközöket sem, legalábbis, ha a tüntetést és a sztrájkot ide számíthatjuk. Utóbbiakkal kapcsolatban mutatkozik meg leginkább a PSZ felelősséget hangsúlyozó magatartása. Rendszeresen elhangzó érv, hogy a gyerekeket nem lehet büntetni a rossz oktatáspolitikai miatt. Szintén a társadalmi felelősség jegyében születettek döntések egy-egy országos sztrájk lefújása kapcsán, hiszen a pedagógusok bérezése egy-egy tömeges munkanélküliséggel sújtott kelet-magyarországi faluban kifejezetten magasnak számít.

A vezetőség is érzékeli azt a kínos egyensúlyt, amely a felelős és a gyenge politizálás között húzódik. A pedagógusok e téren minden oldalról élesen fogalmaznak. Egyik oldalon hiányolják a „cselekvést”, a másik oldalon elítélik a látványos nagy megmozdulásokat, tüntetéseket, médiaakciókat (ezek kapcsán sokszor nem veszik figyelembe, hogy melyik szakszervezet akciójáról van szó.). A nyugodt erő képzete egyáltalán nem kitapintható a kollégák között, és ennek a vezetőség is tudatában van. Számukra ez úgy jelenik meg, hogy az „őszinte beszédet” a pedagógusok nem értékelik, és inkább hajlanának egy látványos és szimbolikus elemekben gazdag beszédmód felé.

Az önképpel kapcsolatos megállapítások legfőbb tanulsága az, hogy a szakszervezeti vezetők által megjelenített értékek nem, illetve torzított formában tükröződnek vissza a pedagógusok körében. Ennek jó néhány összetevője van, de a legfontosabb az általános bizalomhiány az országos szervezetekkel szemben és az információk alacsony szintje.

### A PSZ aktivitása

A szakszervezet központjában a legnagyobb sikerek és kudarcok a bértárgyalásokhoz kötődnek. Közülük is kiemelkedik a 2002-es bércorrekció, amelynek meghozatalában része volt a szervezet által összegyűjtött 200 000 aláírásnak is. Ezzel az eredménnyel – amely egyébiránt nem csak a pedagógusokra vonatkozott – a szakszervezet a gazdasági elemzők céltáblája is lett egyben. A médiainterjúk során gyakran elhangzó vád, hogy az akkori felelőtlen pénzosztáshoz a szakszervezet is hozzájárult. A béremelés egyben éveken át csöndre ítélte a szakszervezetet, sőt, kilépési hullámot is generált. A 2002-es akció az egyetlen, amelyre a nem tagok is emlékeznek, és komoly eredményként könyvelik el. Más, kisebb volumenű kérdésekben elért sikerek terén a szakszervezet kommunikációja gyengének mutatkozik. Az is igaz ugyanakkor, hogy a tavaly októberben a költségvetési megszorítások ellen összegyűjtött 60 000 aláírás eredményessége meg sem közelíti a 8 évvel ezelőtti szintet. A 2008-ban a 13. havi bér eltörlése kapcsán szervezett tüntetés vagy a 2007-es túlóratelhelés elleni fellépés sem tartozik a széles körben ismert akciók közé. Holott utóbbit a vezetőségben a PSZ a fent már leírt nyugodt politizálásának egyik jelképeként tartják számon. Akkoriban ugyanis a parlamenti képviselőket egy-egy iskolába hívták meg, hogy személyesen győződjenek meg a kötelező plusz 2 óra bevezetésének következményéről. Ennek hatására egy év múlva törölték a rendelkezést.

A nem országos érdekegyeztetéseken túl a PSZ számára az információátadás tekinthető a legfontosabb feladatnak. Mindez éles ellentétben áll azzal a még ma is élő sztereotípiával, hogy a szakszervezet üdültető és fesztiválszervező intézmény. Az információ átadását jellemzően az írott fórumokon, a Pedagógusok lapján és a két évvel ezelőtt megújult honlapon keresztül kívánják közvetíteni. Alapvető problémaként jelentkezik, hogy az itt közétett információk csak a ténylegesen is aktív tagokhoz jutnak el. Ott, ahol ilyen közvetítő személy nincsen (pl. aki a faliújságra kihelyezi az aktuális bértáblát, illetve informális beszélgetéseken keresztül tájékoztatja a kollégákat), nem beszélhetünk valódi információáramlásról. A kutatott iskolában kifogásolták, hogy a drasztikus létszámcsökkenés ellenére a területi vezető nem foglalkozott az

intézménnyel, nem jelent meg személyesen, hogy a kilépések okát kiderítse, és a problémákat orvosolja. Dacára annak, hogy a pedagógus réteg átvitt értelemben is írástudónak tekinthető, és így azt várhatnánk, hogy a formális csatornák működőképesek, a személyes kapcsolatfelvétel még mindig erőteljesebben hat, mint a saját sajtótermék. A tanárok részéről hiányolt akciók legnagyobb része éppen a személyes találkozási alkalmakra vonatkozik.

Végül az akciók terén ki kell térni a már említett megtérülési rátára is. Tény, hogy a szakszervezet önképébe jelenleg nem fér bele a juttatásorientált tagtoborzás, ugyanakkor az üdülési költségek, a jogsegélyszolgálat kapcsán a befizetett tagsági díj egy része közvetlenül is visszakérülhet a munkavállalóhoz. A jogsegély kapcsán a legélesebb a különbség tag és nem tag viszonya között. A leépítések során ugyanis rengetegen telefonáltak nem szakszervezeti tagok is, akiknek a PSZ elutasította a jogértelmezési kérelmét. Bár a mai vezetőség elzárkózik a biztosítási jellegű átszervezéstől, de kétségtelen, hogy az önszegélyező szakszervezet reális alternatívát jelenthet a mai önkéntességen alapuló arculattal szemben. A mai társadalomban nem a szakszervezet lenne az egyetlen tömegmozgalom, amely az érzelmi viszonyulást anyagi előnnyel támogatná meg. Ismert, hogy a környezetvédelem társadalmasításának leghatásosabb módszere a költséghatékonyság hangsúlyozása. Ugyanígy a szakszervezeti szolidaritás eszméje sem szenvedne csorbát, ha ahhoz közvetlen anyagi javakat rendelnénk. (A béralku, mivel minden dolgozóra vonatkozik, nem jelenik meg közvetlen haszonként). Az anyagi előnyszerzést ráadásul össze lehet kapcsolni közösségfejlesztő programokkal is. Járható út lenne például, ha a nyaralóval rendelkező tagok egy belső elszámolási rendszeren keresztül kiadnák a hétvégi házukat a pedagógus kollégáknak. Szintén működőképesek lehetnének a nyári gyermektáboroztatások, amelyeket a kollégák rotációs rendszerben vállalnának.

### **Kapcsolatok más szereplőkkel (állam, önkormányzat, egyéb szakszervezetek)**

Az iskolarendszerből következően a szakszervezet két szinten kell, hogy működjön. A béralku, osztálylétszám, kötelező óraszám, nyugdíjkorhatár stb. tekintetében a mindenkori kormány, illetve a parlament a tárgyalófél, míg a helyi ügyekben az iskolafenntartó (jellemzően az önkormányzat, egyes esetekben az egyház, alapítvány).

Az állammal szemben a szakszervezet a mindenkori ellenzékot képviseli, még akkor is, ha hagyományosan a szakszervezet a baloldali pártokhoz áll közelebb. A PSZ ugyanakkor kínosan ügyel rá, hogy neve ne kapcsolódjon össze egyetlen pártéval sem. A rendszerváltás után emiatt hagyta ott az MSZOSZ-t és többedmagával megalakította a SZEF-t, amelynek ma is fő motorjának számít. Ennek ellenére a jobboldali sajtóban negatív visszhangot váltott ki az akció, amelynek során a PSZ még a választási kampány előtt vitára hívta a pártok oktatási szakértőit, de szervezési okok miatt csak az MSZP képviseltette magát.

A PSZ szintén a választási kampány előtt fogadott el egy memorandumot, amely a leendő új kormánnyal szemben támasztott elvárásokat foglalja össze (A PSZ elvárásai 2010...). A dokumentum alapvetően nem tartalmaz új elemeket, és számtalan általános megállapítást fogalmaz meg (pl. az államháztartás valós reformját követeli vagy a társadalmi párbeszéd komolyan vételét). Konkrét ügyekben azonban ennél markánsabb állásfoglalások is születnek, így a PSZ tiltakozik a KDNP jelenlegi javaslata ellen, miszerint az önkormányzati iskolákat az eddigiéknél gyorsabban lehetne egyházi kezelésbe adni (a PSZ közleménye... 2010).

A szakszervezet állammal kapcsolatos fellépésének alapköve, hogy nem csupán a pedagógusokat érintő közvetlen ügyekben (pl. béralku, munkaidő), hanem a közoktatást érintő valamennyi kérdésben illetékes. Kétségtelen, hogy a pedagógusok munkakörnyezetére nagy hatással van az oktatáspolitikai, ugyanakkor problémákat is felvethet egy ilyen széles körű érdekérvényesítés. A nem tagok részéről elhangzott kritika, miszerint a PSZ állásfoglalásai szakmailag nem kellően megalapozottak, nem hagyható teljes mértékben figyelmen kívül. A vezetőség maga is elismeri, hogy a szakmai anyagok elkészítése idő és költségigényes feladat. Márpedig a közoktatás teljes spektrumát lefedő érdekképviselő számára a szakszervezet kb. 30 fős állandó stábjába a bevont szakértőkkel együtt sem képes megfelelő kutatómunkát ellátni (Az oktatáskutató intézetben dolgozók száma pl. száz-as nagyságrendű). Nem utolsó sorban a közoktatási kérdések állandó

véleményezése a szakszervezetet a politikai küzdőtér fontos szereplőjévé teszi. A PSZ elnöke szinte állandó médiaszereplő, ami nem feltétlenül talál pozitív visszhangra a pedagógusok körében. A megkérdezett pedagógusok úgy látják, hogy a vezetőség nem az ő problémáikkal, hanem a hatalmi erőviszonyokkal foglalkoznak. Nem utolsó sorban a politika iránti általános bizalomvesztés is hozzájárulhat az ezen politikai erőterben mozgó PSZ iránti bizalom csökkenéséhez.

A PSZ országos vezetősége ma a befolyó összegek 25 százalékával gazdálkodik, ami egyben azt is jelenti, hogy az országos ügyek mellett a regionális szintű egyeztetések igen nagy szerepet kapnak a munkában. Bár a tagdíjak elosztásának kérdése a jövőben változhat, jelenleg a PSZ regionális érdekeket is képvisel. Erre szükség is van, hiszen az iskolák fenntartója, foglalkoztatója nem a központi költségvetés, hanem az egyes önkormányzatok. Budapesten pl. két szomszédos kerületben is eltérő lehet a béren kívüli juttatások összege, s az is az önkormányzat célkitűzésein múlik, milyen mértékben hajlandó áldozatokat vállalni a saját iskola fenntartása kapcsán. Arra, hogy a helyi érdekvédelmi munka sikeressége, milyen tényezőktől függ, a kutatás sajnos nem tudott kitérni, hiszen ehhez egy jóval nagyobb apparátusra lett volna szükség.

A kapcsolatok harmadik, talán legizgalmasabb területe a más érdekvédelmi szervezetekkel fennálló viszony. A PSZ dokumentumait, visszaemlékezéseit, a PSZ vezetőkkel folytatott beszélgetéseket olvasva állandóan visszatérő téma a széttöredezettség. A PSZ számára a kis szakszervezetek léte annál is inkább problematikus, mert az 1990 utáni vagyonmegosztás során sok tagság nélküli mozgalom tudott magának tulajdonosi jogokat szerezni az ingatlanvagyonban. Egy olyan helyzetben, ahol a szakszervezeti tagok több mint 90 százaléka a PSZ-ben tömörül, valóban elgondolkodtató a vagyonmegosztás kérdése. A legnagyobb vetélytárs a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete sem büszkélkedhet 3000-4000 tagnál többel. Ugyanakkor a PDSZ arra hivatkozik, hogy a PSZ lényegében az államszocializmusból örökölt monopóliumát ültette át a piaci rendszerbe. Húsz évvel a rendszerváltás után azonban még mindig óriási a különbség a két érdekképviselő súlyja között. A PSZ számára a PDSZ a radikalizmus megtestesítője, és mindennaposak a konfliktusok annak ellenére is, hogy együttműködési megállapodás van érvényben kettőjük között. A PSZ szerint a PDSZ egy egyszemélyes szakszervezet, amelynek vezetője rendkívül ügyesen használja ki a média kínálta szereplési alternatívákat. Ugyanakkor élesen elítéli azokat a módszereket, amelyeket a PDSZ képvisel, mint pl. a gördülő sztrájk módszerét vagy a német érettségi napjára hirdetett munkabeszüntetés.

Nem túlzunk, ha azt állítjuk, hogy a PSZ önképének jelentős része a PDSZ-től való elhatárolódás jegyében született (nyugodt erő, tömegmozgalom stb.). Annak ellenére, hogy a vezetőség minden lehetséges fórumon igyekszik hangot adni elhatárolódásának, a közvéleményben a két szervezet tökéletesen egybemosódik. A tagokkal és a nem tagokkal készült interjúk során többször is fel kellett hívni a figyelmet arra, hogy egy-egy kifogásolt magatartás nem a PSZ-hez, hanem a PDSZ-hez köthető. Ugyanakkor volt olyan válaszadó is, aki kereken kijelentette, hogy a kettő ugyanaz. Itt megint csak az információhiányból fakadó problémákra derül fény, illetve arra a tényre, hogy a szakszervezeti mozgalom nem tartozik az emberek mindennapi érdeklődési körébe.

### Nemzetközi kapcsolatok

Ha létezik a szakszervezeti munkának olyan szegmense, amely a tagságot nem érdekli, az minden bizonnyal a nemzetközi kapcsolatok kérdése. Az interjúk során még célzott kérdésekkel sem sikerült véleményeket kicsikarni ezen a téren. Holott a vezetőség a nemzetközi együttműködést kiemelten fontos feladatnak tartja. Hangsúlyozzák, hogy az EU-ban számtalan kérdés már nem nemzeti, hanem uniós szinten születik meg, így a kormányokkal szembeni fellépés eleve kudarcra van ítélve, ha az nemzetközi normák ellen irányulna.

A gazdasági válság hatásairól tartott konferencián (2010. október 22-23) például világosan megmutatkozott, hogy az elbocsátások, a kiszolgáltatottság növekedése, korántsem magyar jelenség. Ahogy a gazdasági szereplők nemzetközi hálózatokba tömörülnek, úgy az érdekvédelemnek is hasonló módon kell eljárnia. A piaci szereplők ugyanis egyre erőteljesebben

avatkoznak be a közoktatás kérdéseibe. Jellemző módon a „hiányszakmák”-ra hivatkozva követelik az éppen aktuális munkaerő piaci keresletnek megfelelő szakemberek kitermelését. Nem veszik figyelembe, hogy az oktatás egy zárt rendszer, ahol a tanulók fejlesztése 18-25 éves periódust ölel fel, jóval hosszabbat tehát, mint egy-egy konjunktúra kifutási ideje. Éppen ezért a szakszervezeteknek egységesen kell fellépniük a közoktatás autonómiáját sértő intézkedések ellen. A tőkével szembeni fellépés pedig nem állhat meg az országhatároknál – vélték a konferencia résztvevői.

A nyugat-európai országokat is tömörítő nemzetközi szervezetek mellett a PSZ figyelemre méltó módon nagy hangsúlyt fektet a volt szocialista országokkal történő együttműködésre. Érdekes módon itt még olyan apróságok is jelen vannak, mint az orosz nyelv közvetítő jellege. Románia és Bulgária esetében például az EU csatlakozás előtt külön tapasztalatcsere is zajlott. A legintenzívebb együttműködés azonban a Visegrádi Négyek csoportjával alakult ki. A szakszervezetben úgy vélik, hogy ennek a négy országnak a problémája lényegében azonos, és ezért a konkrét intézkedések során is itt számolhatnak a leghasznosabb információcserével. Lengyelországban például a szakszervezeti imázs rendkívül kiforrott, zászlókkal, indulókkal rendelkező, nagy múltú pedagógus érdekképviselet működik. Az a szimbolikus kohéziós erő létezik tehát Lengyelországban, amelyet a mozgalomban nem aktívan résztvevők a leginkább hiányolnak a PSZ kapcsán. A szimbólumok szerepe korántsem lebecsülendő. A beszélgetőtársak direkt kérdés nélkül hozták szóba a „régii szép időket”, amikor szakszervezeti zászlókkal felékesített buszokkal utaztak egy-egy sportrendezvényre.

### **Taglétszám, jövőkép és szervezeti reform**

Általános probléma a taglétszám csökkenése. Annak ellenére, hogy ma a PSZ Magyarország legnagyobb ilyen jellegű tömörülése, korántsem biztos a jövője. A központban megkérdezett vezetők úgy látják, hogy viszonylag nagy a fiatalok belépési hajlandósága, ám ez a számok tekintetében nem köszön vissza. A taglétszám csökkenésének megállítása korántsem mellékes téma, ha meggondoljuk, hogy a finanszírozás mértéke nagyrészt ennek a függvénye. A tagtoborzási stratégiák tekintetében ma alig találkozni életképes ötletekkel. Az önkéntesség és a szolidaritás hangsúlyozása egy alapvetően szolidaritás ellenes társadalmi közegben nem felétlenül megfelelő stratégia. A juttatások pedig lényegesen kisebb volumenűek annál, semmint ösztönzőleg hatnának a belépésekre.

A taglétszám csökkenése felveti a jövőbeni hangsúlyeltolódások kérdését is. Ma a szakszervezet mozgalom elsősorban az alapszervezetek szintjén szerveződik, ami a forrásmegosztásban is jelentkezik. Az állami érdekérvényesítésre a regionális szintet is beleértve a tagdíjak 50 százalékát fordítják. Helyi szinten a szakszervezetet kevésbé harcos politikai erő, mint inkább egyesületi forma. A kérdés az, hogy a jövőben, mely oldalát kívánja előtérbe helyezni a szakszervezet. A helyi aktivitás csökkentése (rendezvények elhagyása, sportnapok megszűnése stb.) óriási költségcsökkenéssel járna, de kérdés, hogy a már ma is hiányolt személyes kontaktusok nem szenvednének-e csorbát. Márpedig egy elszemélytelenedő intézmény, amely amúgy az önkéntesség elvére épül, aligha számíthat újabb tagokra. A központi ágazati érdekérvényesítés már ma is komoly anyagi problémákkal küzd, és a további bevételcsökkenés a benyújtott szakmai anyagok kárára válhat. Nem utolsó sorban a bevétel kiesés hatása a személyes találkozók ritkulásával jár együtt, hiszen a közlekedési költségek lefaragása állandóan napirenden van.

A pedagógusok körében nagyon nagy az igény az érdekvédelmi szervezet iránt, még akkor is, ha a konkrét szakszervezeti munkával – amelyet egyébként nem igen ismernek – nem is elégedettek. Különösen a válság hatására kialakuló egzisztenciális bizonytalanságot érzékelve fordulnának sokan a közösségek felé. Ugyanakkor látni kell, hogy az oktatáspolitikai negatív változásait a szakszervezet nem képes megállítani. Olyan alapvető kérdésekben pedig, mint a csökkenő gyereklétszám következtében fellépő pedagógus túlkínálat, végképp tehetetlen az érdekvédelem. Márpedig a tanári kar a beszélgetések alapján úgy látja, hogy életszínvonalának romlása, a szégyenletesen alacsonynak tartott szakkönyvtámogatástól az iskolai összevonásokig a szakszervezet tehetetlenségének a lenyomata. Maga a PSZ hiába hangsúlyozza saját korlátait,

hiába ismeri el szervezeti gyengéit, ettől még nem tudja taglétszámát növelni. A jövővel kapcsolatban tehát három stratégiai kérdés átgondolására van szükség:

- Az önkéntesség elvnek esetleges feladása egy biztosítás-jellegű szervezet irányába
- Az ágazati érdekérvényesítés és az egyesületi élet közötti viszony újrafogalmazása
- Eredményes kommunikáció, leválás a nagy politikai diskurzusról

### Ágazati problémák

E kérdéskört szándékosan hagytuk a legvégére, hiszen messze túlmutat a szakszervezet dimenzióin. Ugyanakkor elemzésünk kiinduló pontja is az volt, hogy a közoktatási kihívások átalakították a hagyományos pedagógus szerepeket, így ezen változások lecsapódásának bemutatása mintegy keretbe foglalja az elmondottakat. Nem utolsó sorban azért is kell szólni az ágazati problémák érzékeléséről, mert ez az a terület, amelyről sokat és szívesen beszélnek a pedagógusok. Miközben a szakszervezet maga nem szerepel a mindennapi kommunikációban, addig a közoktatási kérdések annál inkább. Végül az itt felvetett problémák, ha nem is reprezentatív jellegűek, de rávilágítanak néhány olyan pontra, amellyel a szakszervezetnek a jövőben kiemelten kell foglalkoznia. Ezek a témák a következők: (a) anyagi megbecsültség (b) nyugdíjazás kérdése (c) agresszió terjedése, a tanár szerepének degradálódása (d) integráció, a társadalmi konfliktusok áthárítása az iskolára.

(a) Az anyagi megbecsülésről már számtalan formában szolt az írás, ezért itt csak nagyon röviden érdemes felvázolni. A tanári kar a 2002-es béremelés ellenére alacsonynak tartja a jövedelmét. Úgy érzi, hogy a társadalom nem ismeri el munkáját, nem veszi figyelembe a tanórán kívüli tevékenységet. Általános a vélemény, hogy a megélhetéshez különórák tartására van szükség. (Tehát a tehetősebb családok gyerekeinek tanórán kívül oktatják meg, amit a leterheltség miatt a rendes tanmenetben elmarad). A szakszervezet maga is alacsonynak tartja a bérezést, aminek emelését az európai bérszínvonalhoz való felzárkóztatását az új kormánytól is megköveteli.

Csak szórványosan jelenik meg az érme másik oldala, miszerint a tanári állás egy viszonylag stabil – 2006-ig rendkívül stabil – megélhetést biztosít, nincsenek munkanélküli hónapok és évek a pályafutásban. A pedagógus pályamodell kialakítását elengedhetetlennek tartják, ugyanakkor a közsféra éppen az az ágazat, ahol nagy biztonsággal tervezhető meg a jövedelem alakulása. Az elért képesítés és a munkában eltöltött évek alapján kalkulált jövedelem pl. egy banki hitelfelvételnél a pedagógusokat jelentős előnyhöz juttatja a magánsféra alkalmazottaival szemben. Természetesen a szakszervezetnek a mindenkori körülmények javítása a fő célja, de a tény, hogy a biztonságos munkavállalás előnyeit nem hangsúlyozzák eléggé, oda vezethet, hogy egy reform kapcsán a béralkuban kompromisszum áldozatává válhat.

(b) A nyugdíjazás kérdése a vizsgált iskolában központi kérdésként merült fel. Anélkül, hogy eltúloznánk ennek jelentőségét, érdemes ismertetni az elhangzott érveket. Ennek lényege, hogy a tanári munka a rendvédelmi feladatokhoz hasonlóan fokozottan igénybe veszi a munkavállaló idegrendszerét. Főként, ha figyelembe vesszük, hogy a pályán elsősorban női munkavállalókat találunk, akik nehezebben viselik a terhelést – vélték a megkérdezett tanárok. A kedvezményes nyugdíjazás így éppúgy kijár az iskolában dolgozóknak, mint az említett rendvédelmi dolgozóknak. Az állítás igazolására országos egészségügyi felvételre lenne szükség, amely bebizonyítaná, hogy az 50 éve feletti pedagógusok között a társadalom egészéhez viszonyítva felülreprezentáltak a mentális és fizikai problémákkal küzdő egyének. A nyugdíjazás kapcsán élénk vita alakult ki a beszélgetések során. Volt ugyanis olyan személy, aki tiltakozott egy ilyen terv ellen. Szerinte kompromisszumos megoldásként egy olyan rendszert kellene kidolgozni, ahol viszonylag tág tere nyílna az egyéni kezdeményezésnek, és a dolgozók maguk dönthetnék el, mikor szeretnének nyugdíjba vonulni. A nyugdíjazás kérdésének felvetése annál is inkább izgalmas volt, mert a PSZ programjában nem szerepel a központi (3-4 legfontosabb) probléma között.

(c) Nagyobb az átfedés a pedagógus szerepek átértékelődése kapcsán. A tekintélyvesztés, az agresszió növekedése mindenhol érzékelhető problémaként jelentkezett. Nyilvánvaló, hogy a



pedagógusok megbecsültsége, és a velük szemben megnyilvánuló szóbeli és újabban már fizikai jellegű agresszió között szoros az összefüggés. Az elmúlt évtized iskolareformjait a pedagógusok autonómiájuk megsértéseként érzékelik. Azok az intézkedések (legutóbb pl. a buktatás eltörlése az alsó tagozatban, amelyet a KDNP úgy tűnik vissza is von), amelyek a diákok jogainak egyoldalú hangsúlyozására épültek, fokozatosan kivették a paternalista szerepköröket a tanári eszköztárból. A tanárok azonban úgy érzik, hogy ezzel együtt a „demokratikus iskola” sem valósult meg, hiszen a gyerekek hazulról egészen más mintákat hoznak. A kettő találkozásából pedig egy erőtlén tanár és egy következményektől mentes tanulói attitűd kezd kibontakozni. Az agresszió terjedése része ennek a folyamatnak, és az ellene való hatásos fellépést maga a PSZ is szorgalmazza. Szükségesnek tartja olyan segítő szociális hálózat kiépítését, amely az iskolákhoz kirendelten a nehéz eseteket is képes kezelni (gyermek pszichológusok). Az asszisztensi feladatköröket egyébiránt a tanári szakma is bővíteni, elsősorban a nem nevelői munka terén (pl. rendezvényszervezés, pénzbeszedés) alkalmaznának szívesen nem szakirányú végzettségű plusz személyzetet.

(d) A PSZ dokumentumait olvasva némelykor bántóan sok általános megállapítással találkozunk. Ennek oka, hogy az oktatáspolitikai nehezen, sőt egyáltalán nem választható le a társadalmi működés egészéről. (az összefonódás egyébiránt kölcsönös, hiszen a társadalomtudósok is előszeretettel foglalkoznak az iskola szerepével). A rendszerváltás deficitjei, a hiányos integráció, a roma kérdés vagy a tartós munkanélküliség kapcsán az elmúlt években az iskolát egyfajta csodafegyvernek kezdték beállítani. Márpedig a tanárok java része nemcsak a problémák társadalmi gyökereivel nincsen tisztában, de metodológiai ismeretei sincsenek a problémás helyzetek kezelésével kapcsolatban. Az erőltetett integráció ily módon olyan többletfeladatokat rótt ki a tanári kar számára, amelyre az alkalmatlannak bizonyult. A PSZ véleménye szerint az is kérdéses, hogy a társadalmi problémákat lehet-e az iskolapadban kezelni. A szakemberek vitatkoznak ugyan e téren, annyi azonban bizonyos, hogy az elmúlt években az iskolákban oktatóknak olyan szerepeket kellett (volna) betölteniük, amelyre a felsőoktatási szakképzés során egyáltalán nem kaptak képeztést.

## Következtetések, javaslatok

### Összefoglalás

Az esettanulmány főbb megállapításait pontokba szedve érdemes áttekinteni:

- A pedagógus társadalom önszerveződése más állami jellegű szektorokhoz hasonlóan eléggé magas, mintegy 30 százalékos.
- A PSZ az egyetlen reprezentatív szakszervezet a szakmában, de taglétszáma 1990 óta drasztikusan visszaesett.
- A PSZ önképének elemei: az önkéntesség, a képviselőlet kizárólagossága és a nyugodt politikai diskurzus. Mindezek az önkép elemek a vizsgált iskolában egyáltalán nem jelentek meg a válaszokban.
- A szocialista örökség minden tekintetben kimutatható: egyrészt egy aranykor iránti nosztalgia formájában a vezetőség részéről, másrészt a sarló-kalapács és nőnap virágosztás sztereotípiája a tanárok részéről.
- A PSZ központi vezetősége az érdekvégyesítést és az ágazati reprezentációt tartja elsősorban feladatának. A pedagógusok ugyanakkor a politikai alkukat a pártpolitika erőterébe helyezik (noha ez ellen a PSZ minden fórumon tiltakozik), a szakszervezetet is ilyen pártszereplőnek tekintik, és inkább a helyi rendezvényszervező egyesületi formával azonosulnának.
- A PSZ legnagyobb sikerét a 2002-es béralkuban látja. Ugyanakkor az akkori gyors eredmény némileg le is szűkítette a mozgásteret, így a szakszervezet szerint a következő 8 évben fokozatosan visszavették az akkori juttatást.
- A PSZ kapcsolatainak legizgalmasabb szegmense a PDSZ-hez való viszony, amelyet a PSZ

túlságosan radikálisnak és felelőtlennek tart. A vezetőség szerint kívánatos lenne egy egységes konföderáció létrehozása is. A szakszervezeti életet alig ismerő tanári kar számára a két szervezet összemosódik.

- A nemzetközi kapcsolatok közül kiemelkedő jelentőségű a Visegrádi Együttműködés
- A jövő kérdése a következő dilemmákat veti fel: tagtoborzás, egy esetleges biztosítási jellegű szervezet felé való elmozdulás segítségével, az ágazati és helyi érdekképviselet arányának módosítása valamint a politikumhoz való viszony jobb kommunikációja.
- Az ágazati problémák a legélénkebben foglalkoztatják a pedagógusokat (sokkal inkább, mint maga a munkavállalói érdekképviselet). Ezek között is kiemelkedő a megbecsültség, a tanári szerep, az agresszió és a társadalmi problémák (pl. integráció) kezelése.

### javaslatok

A felmérés alapján négy javaslat megfogalmazását tartjuk szükségesnek:

- a. A PSZ-nek alapvető problémája a politikumhoz fűződő viszonya. Annak ellenére, hogy a szervezet pártoktól független, az emberek szemében a pártpolitika részét képezi. Ennek ellensúlyozására szükséges lenne az egyesületi élet megerősítése.
- b. A személyesség még egy olyan nagyvárosi közegben is kulcsfontosságú, mint Budapest. A tagtoborzás, sőt a tagok megtartása elképzelhetetlen közös rendezvények, konferenciák nélkül. A szakszervezetnek ki kell menni az iskolákba, hogy láthatóvá váljon.
- c. A taglétszám ma alapvetően az automatikusan belépők okán ilyen nagy. Az idősebb generáció nyugdíjba vonulásával azonban a helyzet drasztikusan romlani fog. A taglétszám szinten tartása érdekében szükséges, hogy az eddigi önkéntesség elvét – amely egyébiránt a PSZ egyik alapértéke - némileg felülbírálják. Olyan közösségi szolgáltatásokra van szükség, amelyek anyagi vagy más, szellemi előnyökhöz juttatják a tagokat. Ilyen kis költségű konstrukció lehet, ha pl. a nyaralóval rendelkező tagok egy belső zárt rendszerben (belső szövetkezeti jellegű elszámolás mellett) nyaralási alkalmat biztosítanak a kollégáknak.
- d. Át kell gondolni a nemzetközi, ágazati és egyesületi forma egymás mellett élésének kérdéseit is. Ez egy olyan horderejű probléma, amelynek áttekintése meghaladja az elemzés kereteit. Ami azonban a szervezeti átstrukturálás alapvető feltétele az a profiltisztítás. Ma túl sokféle kérdéshez szól hozzá a szakszervezet (pl. államháztartási egyensúly), s így önkéntelenül is kiüresednek a mondanivalói. A legfontosabb tehát, hogy a munkavállalói érdekérvényesítés határait a mainál szűkebb keretben értelmezzék.

## Irodalomjegyzék

- BOURDIEU., P. : Az oktatási rendszer ideologikus funkciója. In: Ferge Zs.-Háber J. (szerk.): Az iskola szociológiai problémái. KJK Budapest 1974. (65-91.)
- BUKODI E.: Nőtték-e az iskolázottsági egyenlőtlenségek? = Századvég 1998 /2második szám 159-166 . o.
- CSABA, E.: Műszakrend, munkarend, szervezettség = KSH – Budapest 2005.
- Education at a Glance: OECD Indicators 1998. [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- GÁBOR, K.: Társadalmi Egyenlőtlenségek-a fiatalok esélyei. = Korunk 1998/6 12-20.
- GALASI, P.: Pályakezdő diplomások keresetének alakulása: az iskolázottság, a képzettség, valamint a túlképzés/alulképzés szerepe = Munkaerő-piaci tükör 2006. 107-129.
- GARAMI, E.: Régiók és iskolák. A középfokú oktatás iránti kereslet és kínálat területi különbségei. Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet. [www.ofi.hu](http://www.ofi.hu). 2009.
- GAZSÓ, F.: A társadalmi folyamatok és az oktatási rendszer. = Századvég 1997/4. 73-107.
- HALÁSZ, G.: Az oktatáspolitikai lehetőségei. = Századvég 1998/1 116-130.
- IMRE, N. – NAGY, M.: Pedagógusok = Jelentés a magyar közoktatásról. Országos Közoktatási Intézet, Budapest 2003. [www.ofi.hu](http://www.ofi.hu)
- INTERJÚ: Szöllősi Istvánnéval (Pedagógusok Szakszervezetének vezetőjével) és Pokorni Zoltánnal (a Pedagógusok Demokratikus Szakszervezetének ügyvivőjével) = Educatio 1993/4 677-696.
- INGERSOLL, R., M.: The Problem of Underqualified Teachers: A Sociological Perspective = Sociology of Education, Vol. 78, No. 2 (Apr., 2005), pp. 175-178.
- KROLIFY (Vélemény és Szervezetkutató Intézet: A munka presztízse Magyarországon Budapest 2009. [www.krolify.hu](http://www.krolify.hu)
- Közalkalmazotti tanácsi választások végeredménye 1998. Közli: Érdekvédelmi Szakszervezeti Ismeretek. Szerk: ÁROK Antal. PSZOI – Budapest 2005. 62. oldal.
- KÖZOKTATÁS a közvéleményben. Kérdőíves felmérés előzetes eredményei. Táblázatos munkaanyag. Országos Közoktatási Intézet, Budapest 2003.
- LANNERT, J.: Az oktatás a kilencvenes években a számok tükrében. Századvég 1998/1. 138-149.
- MTI HVG - Leváltották a Pedagógusok Szakszervezetének alelnökét. 2010. február 20., [hvg.hu](http://hvg.hu)
- Nemzetközi tanácskozás Budapesten az oktatásról és a szakképzésről a gazdasági válság idején. [www.pedagogusok.hu](http://www.pedagogusok.hu)
- RIVKIN S. – E. HANUSEK – J. KAIN: Teachers, Schools, and Academic Archievment = National Bureau of Economic Resarch, Working Paper 6691 Cambrige 2001.
- RÓBERT, P.: Társadalmi mobilitás. A tények és a vélemények tükrében. Századvég Kiadó Budapest 2000

A Pedagógusok Szakszervezete elvárásai az új kormánnyal szemben. 2010.02.28. Elfogadta a PSZ XIX. kongresszusa. [www.pedagogusok.hu](http://www.pedagogusok.hu)

A PSZ közleménye a KDNP törvénymódosító javaslatáról. [www.pedagogusok.hu](http://www.pedagogusok.hu)

SZABÓ, I.: A közgondolkodás az iskoláról és az iskolában. Országos Közoktatási Intézet, Budapest 2009.

SZÉP, Zs.: Foglalkoztatási, munkaerő-piaci struktúra. Szakképzés Magyarországon 1996 (3.1.) fejezet. Bp., MüM 1997.

VARGA, J. – GALASI, P. (2005): Munkaerőpiac és oktatás. MTA KTI Budapest 2005.

WEBER. M.: A szociológiai és közgazdasági tudományok „értékmentességének” értelme. In: Max Weber: Állam-Politika-Tudomány. KJK Budapest 1970 (74-125)