

**SZTRÁJKOK ÉS MÁS  
DIREKT AKCIÓK  
A KIENCVENES ÉVEKBEN  
MAGYARORSZÁGON**

Írta  
BERKI ERZSÉBET

**Berki Erzsébet** tudományos főmunkatárs  
Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ  
Kutatási részleg

A „Munkaügyi érdekviták (sztrájkok és más akciók) a kilenceves években Magyarországon” c. OTKA (OTKA T123648) és OFA (OFA/XLII-14/98.) támogatással folytatott kutatás.

Jelen dolgozat a munkaügyi érdekviták elméletének összefoglalására és a viták során alkalmazott nyomásgyakorlási eszközök hazai jellemzőinek feltárására irányuló kutatás empirikus részének eredményeit mutatja be.

### *Adatok és módszerek*

A vizsgálatban két alapvető adatforrásra támaszkodtam. Az egyik, az MTI figyelő szolgálata segítségével, illetve a Munkaügyi Kalendáriumban lévő információk tovább feldolgozásával összegyűjtött híryananyag volt, a másik az ezt kiegészítő kérdőíves felmérés volt.

Az adatok értékeléséhez meg kellett különböztetni az esemény és az akció fogalmát. Eseménynek az időben és térben jól körülhatárolható, egy adott kérdéskörben, meghatározható partnerek között zajló vitát, akciónak valamely nyomásgyakorlási eszköz önálló alkalmazását tekinttem. (Például, egy esemény a Folyamszabályozó és Kavicskotró Vállalatnál lezajlott vita, amelyben két akció, egy figyelmeztető sztrájk és egy sztrájk zajlott le.) A fenti általános elv alól az alábbi kivételek fordultak elő:

- A 'tüntetés és petíció'; 'nagygyűlés és petíció'; 'aláírásgyűjtés és petíció' esetét egy akciónak tekinttem, mert a szervezők általában rákényszerülnek arra, hogy a követeléseiket valamilyen formában írásba foglalják – ezt a szervezők és az érintettek is általában petíciónak nevezték. (A petíció kategóriájába került az a néhány nyílt levél is, amelyet az akciók részeként a szervezők adtak ki.)
- A sztrájknak viszont általában nem kelléke a petíció, így az ilyen együttes előfordulásokat két akcióként kezeltem.
- Egy akciónak tekinttem azt az esetet, ha nagygyűlés bármi más akcióval együtt fordult elő, és a 'petíció és nagygyűlés' kivételével a másik eszközhöz soroltam be, mert a nagygyűlés általában az akciók során a munkavállalók közötti kommunikáció szokásos formája. Így például a figyelmeztető sztrájk és nagygyűlés együtt, a figyelmeztető sztrájk kategóriájába került.

Az összes, így feltárt esemény, illetve akció számát az 1. táblázat mutatja be.

*1. táblázat*

**A feltárt események és akciók száma**

Esemény, akció	Darabszám
Összes esemény (az esettárban szereplő események száma)	209
Összes akció (az események során végrehajtott akciók száma)	254
Kérdőívvel lekérdezett esemény	150
Kérdőívvel lekérdezett akció (visszaérkezett kérdőívek száma)	184
Kérdőívvel nem lekérdezett esemény	59
Kérdőívvel nem lekérdezett akció	70

A kérdőívek címzettjei az akciók szervezői voltak – legtöbb esetben a munkahelyi szakszervezet. Általában annak küldtem ki a kérdőívet, aki az eseményt szervezte, így munkahelyi akció esetén a munkahelyi szakszervezet, szakszervezeti szövetség szintjén a szövetség, konföderációs szervezésnél a konföderáció volt a címzett. Két esetben a munkáltató kapta a kérdőívet, mert a szakszervezet működéséről nem sikerült adathoz jutni, egy esetben a hírekben a közalkalmazotti tanács szerepelt szervezőként, ezért a kérdőív címzettje a tanács elnöke volt.

15 eseménnyel kapcsolatosan nem küldtem ki kérdőívet, ebből öt esetben nem sikerült sem az esemény részt vevőit, sem magát a céget fellelni. A többi 10 esetben pedig nem volt fellelhető olyan személy, aki az eseményre hitelesen emlékezett volna, illetve a fellelt személyek nem vállalták a kutatásban a közreműködést.

A kiküldött 239 kérdőívből 184 érkezett vissza, a hiányzó 70 akcióból 14-ről kaptam visszajelzést, ami 12 eseményt jelentett. Három esetben azzal indokolták, a kérdőív kitöltésének elutasítását, hogy túl régen történt az esemény, így nincsenek adatok, dokumentumok, senki nem emlékszik rá, hogy "valójában hogy is volt". Öt esetben arra hivatkoztak, hogy a jelenlegi politikai légkör nem alkalmas arra, hogy ilyen típusú

adatokat szolgáltatassanak, illetve a még megtalálható résztvevőknek olyan negatív élményt jelentett az akció, hogy nem akarják felidézni és nem akarják, hogy nyoma maradjon. Két esetben azt mondták a kérdezettek, hogy az esemény "említésre sem méltó", valójában nem nevezhetjük akciónak. Két esetben pedig arra kértek, hogy a rendelkezésemre bocsátott dokumentumokból töltsen ki a kérdőívet magam. 32 eseménnyel kapcsolatban a kiküldött 41 kérdőívre visszajelzés nem érkezett.

Tekintettel arra, hogy a kutatás kitűzött célja az esetek – lehetőség szerint – teljes körű felkutatása volt, ezért azokról az esetekről, amelyekről a szervezők nem szolgáltatott adatot, a kódlapot a rendelkezésre álló információk alapján kitöltöttem, így az esetek legalapvetőbb adatai az adatbázisba bekerültek, ott minden esemény szerepel. Így az adatbázisban összesen 59 olyan esemény (70 akció) van, amelynek az adatai kizárólag a sajtóanyagokból származnak.

A kérdőíves felmérés számára körül kellett határolni a munkaügyi akciók körét, ennek alapja az volt, hogy csak megtörtént akciók kerülhetnek be, vagyis azok az események, amelyek csak valamely akcióval való fenyegetést valósítottak meg, nem szerepelnek a felmérésben. Így kimaradtak azok a helyzetek, amikor sztrájkbizottság alakult, de nem került sor sztrájkra, vagy demonstrációt készítettek elő, de az nem valósult meg. Ezzel természetesen nem tagadjuk ezeknek az eseményeknek a fontosságát. Úgyszintén kimaradtak azok az akciók, amelyek nem elégítik ki a munkaügyi érdekvita fogalmát.

A kérdőíven definiálni kellett a használt fogalmakat is, ezek a "munkafogalmak", nem minden esetben fedik az akciók tudományos definícióit. Az információk feldolgozásában három további forrás segített: 16 interjú olyan szakszervezetek vezetőivel, ahol az akciók rendszeresen vagy aktuálisan napirendre kerültek, a különböző akciókat szervezők által rendelkezésre bocsátott dokumentumok, illetve az ÉT-PHARE Tényfeltáró Bizottsága keretében 1993–1995-ben készített esettanulmányok.

A kérdőívben használt definíciók a következők voltak:

1. Sztrájk általában – a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvényben szabályozott munkabeszüntetés. Fajtái:
  - Figyelmeztető sztrájk – olyan, legalább 2 fő részvételével zajló ideiglenes munkabeszüntetés, amit figyelmeztető sztrájkként hirdetnek meg (ennek megfelelően időtartama legfeljebb két óra);
  - Sztrájk – legalább 2 fő részvételével zajló ideiglenes munkabeszüntetés, amelyet sztrájkként (és nem figyelmeztető sztrájkként) hirdetnek meg;
  - Szolidaritási sztrájk – olyan, legalább 2 fő részvételével zajló munkabeszüntetés, amely egy másik sztrájkoló, vagy más akciót folytató munkavállalói csoport iránti szolidaritás kifejezésére szolgál, önálló (saját) követeléseket nem foglal magában.
2. Akció – minden olyan csoportos megmozdulás, amely a munkaviszonyokat érintő követelések megfogalmazása mellett, a munkavállalók tárgyalási pozíciójának erősítésére valamilyen nyomásgyakorlási eszközt vesz igénybe, de nem jár munkabeszüntetéssel, illetve nem sztrájkként hirdetik meg. Fajtái:
  - Üzemen belüli akció – nagygyűlés, ülősztrájk, üzemfoglalás, munkalassítás, aláírásgyűjtés a munkáltató telephelyein belül, stb., amely meghatározott követelések elérésére irányul;
  - Utcai demonstráció vagy más utcai akció – a munkáltató telephelyein kívül zajló olyan akció, amely meghatározott követelések nyomatékosítására szolgál, például felvonulás, tüntetés, utcai (esetleg az üzemből kitiltott) nagygyűlés, az üzemhez vezető utak lezárása, stb.;
  - Aláírásgyűjtés, petíció átadása – a követelések aláírásgyűjtéssel való nyomatékosítása, amelyeket a követelésekkel együtt olyan személynek adnak át, aki azokat megfelelő helyre továbbítja, vagy személyében hatással lehet a probléma megoldására (pl. közjogi méltóságnak vagy magas rangú tisztviselőnek);
  - Egyéb – minden más olyan akció, amely munkavállalók és munkaadók közötti kollektív munkaügyi vitában használatos, a követelések nyomatékosítására szolgáló, itt nem felsorolt eszköz, például éhségstrájk, szabotázs, stb.
3. Sztrájkbizottság – olyan, a sztrájk előtt választott szerv, amely a sztrájk szervezését végezte és a munkáltatóval való tárgyalásokra felhatalmazást kapott, illetve amelynek vezetője (elnöke) a munkáltatóval kialakított megállapodást aláírhatta.
4. Elégséges szolgáltatás – a sztrájkról szóló 1989. évi VII. tv. 4. §-a értelmében a munkáltató és a sztrájkot folytatók közötti megállapodásban meghatározott olyan szolgáltatási szint, amelynek fenntartása esetén a lakosságot nem éri aránytalanul nagy hátrány a sztrájk miatt. A törvény értelmében olyan szervezeteknél kell kidolgozni a még elégséges szolgáltatásról szóló megállapodást, amelyek a lakosságot alapvetően érintő szolgáltatásokat végzik, például: tömegközlekedés, távközlés, áram-, víz-, gázellátás, más energiaszolgáltatók, egészségügy, stb.

5. Sztrájkszabályzat, vagy sztrájkról szóló megállapodás – olyan szabályrendszer, amely a sztrájjal kapcsolatos kötelező magatartási normákat és tilalmakat tartalmazza. Lehet a Kollektív Szerződés vagy más dokumentum része, függeléke, de lehet önálló dokumentum is. Előbbi esetben a sztrájkszabályzatot a munkavállalói érdekképviselő és a munkáltató(i) érdekképviselő) közösen, megállapodás jelleggel, utóbbi esetben általában a szakszervezet önállóan dolgozza ki.
6. Közvetítő – olyan, a vitába bevont harmadik személy, aki a felek felkérésére segíti a vita rendezését, a kompromisszum kialakítását, esetleg saját megoldást is javasol, de döntést nem hozhat.
7. Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat – 1996. júliusában az Érdekegyeztető Tanács által életrehívott szerv, amely a vitában álló felek igénye esetén hivatásos közvetítőt ajánl és küld ki. (Szervezeti, Működési és Eljárási Szabályzatát lásd: *Magyar Közlöny (1996) 54. sz.*

### 1. Az akciók számokban

A vizsgált időszakban az akciók száma hullámzóan alakult, a "csúcsev" 1997. volt, amint ez a 2. táblázatból is kitűnik. Az 1999. január 4–8-i sztrájjal együtt (amely minden olyan további táblából hiányzik, ahol évek közötti számszerű összehasonlításról lesz szó) 10 év alatt összesen 254 akció történt.

Az összes akció típusok szerinti megoszlását mutatja az 1. ábra, amelyből kitűnik, hogy a legtöbb akció sztrájk, figyelmeztető sztrájk és tüntetés volt, ezek együtt az akciók 76 százalékát teszik ki.

*1. ábra*

#### Az akciók megoszlása (1989–1998)

**Az akciók száma és jellege**  
(1989. január 1-től 1999. január 8-ig<sup>1</sup>)

Év	Figyel- -mez- tető sztrájk	Sztrájk	Egyéb üzemi akció	Tün- tetés	Alá- írás- gyűj- tés	Petí- ció	Szoli- dari- tási sztrájk	Egyéb (bloká- d éhség- sztrájk stb.)	Ösz- szesen db	%
1989	13	7	-	4	3	1	-	-	28	11,0
1990	10	5	1	2	2	-	-	-	20	7,9
1991	13	7	-	1	2	-	1	1	25	9,8
1992	7	4	3	2	2	-	-	-	18	7,1
1993	12	7	2	3	3	1	-	1	29	11,4
1994	6	5	1	5	6	-	1	1	25	9,8
1995	6	3	3	13	2	-	1	-	28	11,0
1996	4	4	2	6	1	2	-	-	19	7,5
1997	4	5	4	16	4	2	-	2	37	14,6
1998	9	2	2	7	2	-	-	2	24	9,4
1999	-	1	-	-	-	-	-	-	1	0,4
Össz.	84	50	18	59	27	6	3	7	254	100
%	33,1	19,7	7,1	23,2	10,6	2,4	1,2	2,8	100	

Az események jellegét és kiterjedtségét mutatja a 3. táblázat. Ebben a táblázatban összevontan szerepelnek az egy munkáltatónál zajlott események, amelyek lehetnek egy vagy több üzemben, részlegben, vagy telephelyen, vagy egy munkáltató minden egységében lezajlott akciók. Így az egy munkáltatóra kiterjedő akciók száma a legmagasabb. Viszonylag nagyobb azoknak az eseményeknek a száma, amelyek egy szakmára vagy alágazatra terjedtek ki. Ezek tipikusan egy szakmai szakszervezet által szervezett akciók voltak. A kilenc több ágazatra kiterjedő és a nyolc országos akció között olyanok szerepelnek, amelyeket egy vagy több szakszervezeti konföderáció, illetve néhány szakmai szakszervezet alkalmi koalícióban szervezett.

<sup>1</sup> Az utolsó akció az 1999. január 8-án zárult VDSZSZ szervezésű vasutassztrájk volt, amit az 1998. decemberi eseményekhez való kapcsolódása miatt nem lehetett kihagyni, ugyanakkor az 1999. év ennél fogva töredék.



## Az akciók kiterjedtsége és jellege (összes akció, 1989–1999)

	Egy mun- kál- tatón belül	Több mun- kál- tató	Szak ma, alága- zat	Ága- zat	Több ága- zat	Álta- lános	Nincs adat	Ösz- sze- sen.	%
Figyelmeztető sztrájk	75	3	1	2	-	2	1	84	33,1
Sztrájk	46	1	-	-	1	1	1	50	19,7
Egyéb üzemi akció	13	1	3	-	-	-	1	18	7,1
Tüntetés	31	9	7	4	7	1	-	59	23,2
Aláírásgyűjtés	11	1	10	1	-	4	-	27	10,6
Petíció	2	-	2	1	1	-	-	6	2,4
Szolidaritási sztrájk	3	-	-	-	-	-	-	3	1,2
Egyéb	5	-	2	-	-	-	-	7	2,8
Összesen	186	15	25	8	9	8	3	254	100
%	64,0	6,0	10,0	3,2	3,6	3,1	1,2	100	

Ami az akciók jellege szerinti megoszlást illeti, látható, hogy a figyelmeztető sztrájk fordult elő a legnagyobb arányban, összesen 84 ilyen eset volt, ezek közül önálló akció volt 74. Az 50 sztrájkból, önálló akció volt 43. A sztrájkok és a figyelmeztető sztrájkok együttesen 11 esetben fordultak elő (ezekben az esetekben a figyelmeztető sztrájkot követte a sztrájk), a többi esetekben a figyelmeztető sztrájk, illetve a sztrájk valamilyen más akcióval fordult elő egy eseményen belül. Azaz 39 olyan sztrájk eset van, amit nem előzött meg figyelmeztető sztrájk, illetve 73 olyan figyelmeztető sztrájk zajlott, amelyet nem követett sztrájk.

Az akciók jellegének alakulása egyébként részben választás, részben spontán folyamatok függvénye. Ha az akcióra spontán kerül sor, akkor egy-egy tekintélyes személyiség véleménye,

vagy valamilyen más körülmény határozza meg, hogy milyen jellegű akcióra kerül sor. Ha az akciót szakszervezetek szervezik, általában tudatos döntés kérdése az akció jellegének megválasztása. A szolgálati jogviszonyba tartozók például eleve nem választhatják a sztrájkot, így ezek a szakszervezetek más típusú akciókat szerveznek.

Mint láttuk, összesen 186 olyan akció volt, amely egy munkáltatón belül zajlott, ezen munkáltatók közül 68-nál egy akció volt az elmúlt 10 évben. 118 akció olyan munkáltatóknál fordult elő, ahol kettő vagy több akcióra került sor a vizsgált időszakban. A legnagyobb esetszám a Szekszárdi Húsipari Rt.-hez, illetve a Metraco-hoz kötődik (összesen 15 akció volt ennél a két vállalatnál). Négynél több akció fűződik az ózdi térség néhány vállalatához és országos nagyvállalatokhoz, mint a MÁV Rt., vagy az MVM Rt. Az akciók jellegét tekintve, az ugyanazon munkáltatónál ismétlődő akciók legtöbbször figyelmeztető sztrájk volt, az összes akció 23,9 százaléka, míg az ugyanazon munkáltatónál ismétlődő sztrájkok aránya 14 százalék. Így az összes egy munkáltatón belül lezajlott akciók 38 százaléka ismétlődő munkabeszüntetés volt, más jellegű akciók tették ki az ismétlődő akciók 62 százalékát.

Az akciók időtartamának csak a sztrájkok és a figyelmeztető sztrájkok esetében van igazán jelentőségük. Vannak olyan akciófajták, ahol az időtartam mérésének nincs értelme, mint például az aláírásgyűjtés vagy a petíció esetében. Az egyéb üzemen belüli akcióknál az időtartamot azért nem figyeltem meg, mert ezek az esetek nagyon kis számban fordulnak elő. A szolidaritási sztrájkok időtartama is változó volt – 5 perctől két óráig terjedt.

A 134 sztrájk (figyelmeztető sztrájk és sztrájk együtt) időtartamát a sztrájk kezdetének és végének dátumával és időpontjával közelítettem, ennél fogva többműszakos munkarendben előfordulhat pontatlanság. Nem minden eseményről ismert, hogy hány fő vett részt benne, így az összes kiesett munkaóra, illetve ezek átlaga csak az ismert adatokon alapul, ami az összes sztrájkra nézve szintén nem egészen pontos. Az így kapott adatok azonban jó közelítést adnak arra, hogy a sztrájkok általában mekkora munkaidő-kiesést okoznak.

Az ismert adatok alapján a 10 év alatt összesen a sztrájk miatt kiesett munkaórák száma 7.309.800 óra (128 ismert eset), sztrájkban részt vett összesen 1.420.600 fő (100 ismert eset). Ez évi átlagban egy sztrájkolóra alig fél óra sztrájkot jelent. Ezen belül az egy munkáltatónál zajlott sztrájkokban kiesett 2.354.400 munkaóra, az ismert esetekben a résztvevők száma 104.900 fő, ami átlagosan 22,5 óra sztrájkot jelent 10 év alatt. Némileg pontosabb képet kapunk, ha csak azokat az eseteket vesszük figyelembe, amelyeknél mind a résztvevők száma, mind a sztrájk időtartama ismert. Országosan összesen 100 ilyen esetünk van, ebből 91 egy munkáltatón belül zajlott le.

4. táblázat

**A sztrájkok ismert jellemző adatai (1989–1999)**

	Összesített időtartam, óra	Egy sztrájkra jutó időtartam óra	Összes kiesett munkaóra, időtartam x fő	Résztvevők száma összesen, fő	Egy sztrájkra jutó résztvevők száma, fő	Egy főre jutó kiesett munka óra, óra/fő
Ismert esetek együtt (100)	2.731	27,6	7.309.799	1.420.222	átlag: 14.346 medián: 300	5,15
Ebből egy munkáltatón belüliek (91)	2.694	29,9	2.354.433	104.463	átlag: 1.161 medián: 275	22,5

Mint a táblázatból is kitűnik, igen jelentős különbség van az országos átlag és az egy munkáltatón belüli átlag között az egy főre jutó kiesett munkaórák számát tekintve. (A vizsgált időszak átlagában tehát az egy munkáltatón belül zajlott sztrájkok is csak 2,25 óra/fő/év munkaidő-kiesést okoztak.) Az egy sztrájkban résztvevők átlagos számát tekintve nagyságrendi különbség mutatkozik az összes sztrájk és az egy munkáltatón belül lezajlott sztrájkok esetében, a medián azonban megmutatja, hogy a sztrájkok általában 300 fő körüli tömeget aktivizálnak.

Ezek az adatok, az éves munkaidőalaphoz viszonyítva a nemzetgazdaság egészében jelentéktelen nagyságrendűek, ne fe-

ledkezzünk meg azonban arról, hogy az ismert adatok szerint ez azt is jelenti, hogy legalább nyolcszázezer-egymillió munkavállaló (tekintettel arra, hogy volt, aki több sztrájkban is részt vett) szerzett sztrájkélményt az elmúlt 10 évben, azaz minden negyedik foglalkoztatott "kipróbálta" a sztrájk fegyverét, aminek nem gazdasági, hanem társadalmi és politikai jelentősége van.

Az utcai tüntetés, aláírásgyűjtés és petíció, valamint a szolidaritási sztrájk a másik akciócsoport, amelyet együttesen vizsgáltam. A vizsgált időszakban összesen 95 ilyen eset volt. Ezek kiterjedtségét már bemutatta a 3. táblázat. A kiterjedtség és a jogviszony összevetése az 5. táblázatban található.

## 5. táblázat

**Az akciók (utcai tüntetés, aláírásgyűjtés, petíció, szolidaritási sztrájk) szervezőinek jogviszonya és a kiterjedtség (1989–1999)**

	Egy- mun- káltatón belül	Több mun- káltató	Szak- ma, al- ágazat	Ágazat	Több ágazat	Álta- lános	Össze- sen, db	%
Mt.	35	5	5	2	-	-	47	49,5
Ktv.	-	-	1	-	-	-	1	1,0
Kjt.	10	5	7	3	3	-	28	29,5
Hszt.	3	1	4	-	-	-	8	8,4
Vegyese	1	-	1	-	4	5	11	11,6
Összesen	49	11	18	5	7	5	95	100
%	51,6	11,6	18,9	5,2	7,4	5,2	100	

Az ilyen akciókban résztvevők számáról szintén csak közelítő adataink vannak. A résztvevők számát ezekben az esetekben maguk a szervezők is csak becsülik, másfelől a feldolgozásnál a sávós besorolást alkalmaztam, ami szükségképpen torzít. Az önmagában álló petíció esetében pedig a résztvevők száma nem értelmezhető. Így az adódott, hogy az akciók 29 százalékában a résztvevők száma 100 és 1000 között volt, 25 százalékában pedig 3000 fölött. A tisztább képhez tartozik, hogy az ilyen akciók egy része a lakosság bevonásával zajlott – ilyen volt a

tüntetések 15 százaléka, az aláírásgyűjtések 5 százaléka, azaz az összes akció egyötöde.

Az összes aláírásgyűjtésből (amely önálló aláírásgyűjtés, aláírásgyűjtés és petíció átadása lehetett az "aláírásgyűjtés" rovatban, illetve 8 esetben sztrájk, figyelmeztető sztrájk, vagy tüntetés kapcsolódó akciója, mindösszesen 35 eset) 13 esetben 30.000 fölött volt az összegyűlt aláírások száma. Ezek közül volt néhány olyan eset, amikor több százezer aláírást sikerült összegyűjteni valamilyen cél érdekében. Jellemző módon a 100.000 fölötti aláírást összegyűjtő akciók a lakosság bevonásával és nem tisztán munkaügyi kérdésekben, hanem mindenek előtt költségvetési, nyugdíjrendszerrel kapcsolatos kérdésekben zajlottak.

Az utcai tüntetések jellegzetes eltéréseket mutatnak a többi formától. Egy munkáltatóhoz tartozók szerveztek a vizsgált időszakban 31 tüntetést, 28 ennél szélesebb réteget mozgósított. Ez utóbbiak közül 4 ágazatra, 7 több ágazatra terjedt ki és egy általános volt, ez együtt az összes tüntetés 13 százaléka. A tüntetés jellemzően tömegmegmozdulás, 300 alatti létszámmal zajlott 19 tüntetés, 3000 résztvevő fölött volt 11 tüntetés létszáma, 10 esetben nincs becslés adat sem. Ezek közül igazán nagy tömegeket – 10.000 fő feletti létszámot – azok a közalkalmazotti tüntetések mozgattak meg, amelyek valamely ügyben a parlamentre, illetve a kormányra akartak nyomást gyakorolni.

A követelések címzettje és az akció jellege egyébként szorosan összefügg egymással. (A kérdőívben, több címzett megadása esetén, az első három címzettet dolgoztuk fel.) Az akciók legnagyobb részének egy címzettje volt, az első címzett esetén egy esetben nem sikerült kideríteni, kire irányult az akció. Nem szerepelt 2. címzett 169 esetben, 3. címzett pedig 225 esetben. Tekintettel arra, hogy a címzettek között feltételezhetően nem volt rangsor, a címzettséget súlyozatlanul összesítettem. Így az akciók jellegére és a címzettek a következő esetszámok adódtak:

**A címzettek előfordulása az akciók jellege szerint (1989-1999)**

Címzett	Figyel- mez- tető sztrájk	Sztrájk	Egyéb üzemi akció	Tün- tetés	Alá- írás- gyűj- tés	Petí- ció	Szoli- daritási sztrájk	Egyéb	Ösz- sesen db
Munkáltató	76	40	11	12	7	4	2	3	155
Tulajdonos	8	5	2	7	1	2	-	-	24
Helyi önkor- mányzat	4	5	1	11	3	-	-	1	26
Minisztérium	1	5	3	6	3	-	-	1	19
Kormány szerv	1	2	3	9	-	-	-	-	15
Kormány	9	5	2	26	9	1	-	1	53
Parlament	10	9	2	32	17	-	-	3	73
Összes címzett	109	71	24	103	40	7	2	9	365

Mint látható, 264 esetben 365 címzettet jelöltek meg. A követelések címzettjei legtöbb esetben a munkáltatók (itt a munkahelyi vezetőtől valamely helyi érdekegyeztető tanács munkáltatói oldaláig terjed a skála). A helyi önkormányzat és a tulajdonosok ugyanolyan súllyal szerepelnek a címzettek között – mindketten a fenntartó szerepében váltak követelések címzettjévé. Kormányzervek és minisztériumok együtt közel 10 százalékban voltak címzettek, a kormány és a parlament, mint a jogszabályok alakítói és a költségvetés gazdái együttesen 35 százalékban váltak címzettekké. (Lásd. a 2. ábrát.)

2. ábra

**Az összes követelés megoszlása a címzettek között**

Címzettek szempontjából a leginkább homogén akciófajta a figyelmeztető sztrájk, ezen belül 76 esetben volt a munkáltató a címzett. A sztrájkoknál hasonló a helyzet, 40 esettel. Viszonylag homogén, de több kivétellel a tüntetések csoportja, ahol a kormány 26 alkalommal, a parlament 32 alkalommal volt a követelések címzettje. A kormányszervek, minisztériumok, maga a kormány, illetve a parlament együtt 59 esetben volt tüntetés címzettje, ami szintén arra utal, hogy a tüntetések célja alapvetően eltér a munkabeszüntetésekétől. A tüntetések címzettjei között viszonylag nagy arányban találunk munkáltatókat és helyi önkormányzatokat is. Az aláírásgyűjtések címzettje jellemzően a kormány és a parlament.

A kérdőívben az akciókban érintett munkáltatók tulajdonosi hovatartozására vonatkozóan több kérdés szerepelt, így a tulajdon jellege, a tulajdonos személye és nemzeti hovatartozása is. Az akciók közül érintett munkáltatói körben 169 esetben egy tulajdonos van, ebből 155 esetben az állam, illetve az önkormányzat a tulajdonos, 14 esetben magántulajdonos van. (85 esetben nincs adat.) A több tulajdonost érintő akciók közül 34 esetben többségi állami, 10 esetben többségi magántulajdon, 1 esetben tiszta magántulajdon az akcióban érintett. (191 esetben nincs adat, ideértve az 1 tulajdonossal bírót is.) Ilyen módon 189 esetben az állam, vagy a helyi önkormányzat a tulajdonos, míg 25 esetben magántulajdonosokról van szó. A magántulajdon tehát a gazdaság egészéhez képest alulreprezentált az akciókkal érintett körben.

A tulajdonosok nemzeti hovatartozását a három legnagyobb tulajdonos kapcsán kérdeztem. Az állami-önkormányzati tulajdon többsége folytán a tulajdonos többségében magyar (236 esetben az első három tulajdonos valamelyike). Német tulajdonos volt érintett az akcióban 33 esetben (ebből 15 a szekszárdi húsipari cégek tulajdonosa, azaz egy személy), 30 további esetben más kelet- és nyugat-európai országok szerepeltek, egy tulajdonos amerikai volt.

Az akciók földrajzi elhelyezkedését két szempontból vizsgáltam. Egyrészt, a munkáltató központi telephelye szerint, megyékre bontva, itt a "több megye" kategóriába azok az akciók kerültek, ahol egyszerre több megyében található telephelyen folyt akció, az országos események pedig vagy tényleg az ország sok pontján zajlottak, vagy Budapesten zajlottak, de az ország minden részéből részt vettek rajtuk.

## Az akció jellege és a földrajzi hely

Megye	Figy. sztrájk	Sztrájk	Egyéb üzemi	Tüntetés	Aláírás gyűjtés	Petíció	Szolid sztrájk	Egyéb	Összesen	%
Budapest	18	7	8	18	–	1	2	1	55	21,8
Baranya	5	2	–	4	3	–	–	–	14	5,6
Bács-Kiskun	3	1	–	2	–	–	–	–	6	2,4
Békés	2	1	–	–	1	–	–	–	4	1,6
Borsod-Csongrád	9	1	2	4	–	–	1	–	17	6,7
Fejér	3	2	–	3	1	–	–	–	9	3,6
Győr-Hajdú-Heves	7	1	–	2	2	–	–	–	12	4,8
Hajdú-Heves	2	4	–	–	–	–	–	–	6	2,4
Jász-Nógrád	4	1	1	1	1	–	–	–	8	3,2
Komárom-Pest	4	1	–	1	–	–	–	–	6	2,4
Pest	–	–	1	1	2	–	–	2	6	2,4
Somogy	1	2	–	–	–	–	–	–	3	1,2
Szabolcs-Tolna	6	2	2	1	–	1	–	–	12	4,8
Vas	2	5	–	10	–	1	–	1	19	7,5
Veszprém	2	2	–	–	–	–	–	–	4	1,6
Zala	2	2	–	1	–	–	–	–	5	2,0
Több megye	1	1	–	2	–	–	–	–	4	1,6
Országos	2	2	–	1	–	1	–	–	6	2,4
Összesen	10	6	–	7	16	1	–	2	45	17,9
Külföld	84	49	18	58	27	6	3	7	252	100
		1		1					2	

Tekintettel arra, hogy két akció külföldön zajlott (egy sztrájk és egy tüntetés), az összes akció száma itt 252. A 10-nél több akciót szervező megyék már erősen konfliktusos helyeknek számítanak – Budapest kivételével ezek vagy az átlagnál iparosodottabb, vagy éppen elmaradottabb megyék, a közepesen fejlett régiókban az akciók száma 3 és 8 között mozog. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy az ország nemcsak kulturális, közle-



kedési és sok más szempontból, hanem a munkaügyi érdekviták szempontjából is Budapest-központú.

A településtípus szerinti bontás nem mond ennél sokkal többet. Itt az akciókat a tényleges helyszín szerint soroltam be, vagyis pl. minden, az országgyűlés elnökének átadott petíció Budapestnél szerepel. Így kitűnik, hogy az akciók tipikus helyszíne Budapest, vagy egy vidéki város, ha szervezői munkaviszonyban állók vagy közalkalmazottak. A köztisztviselők több helyszínre kiterjedő akciósorozatokot szerveztek inkább, de összességében is elég magas a kettőnél több helyszínen zajló események aránya (18,1 %). A községekben, egy kivétellel, csak munkaviszonyban állók szerveztek akciókat. Az arányokon lényegesen nem változtat az a torzítás, amit a jogviszonyok szerinti besorolás 1992. évi kezdete okoz. A megelőző – 1989-1992. július közötti – időszakban 11 olyan akció volt, amelynek résztvevői később közalkalmazotti jogviszonyba kerültek (kettőt ezek közül községekben szerveztek, kettőt Budapesten, hetet vidéki városban), 3 akciót leendő köztisztviselők szerveztek, egyet községben, kettőt több helyen. (Az akciót szervezők ágazati besorolásánál ez a torzítás nem érvényesül.)

8. táblázat

**Az akciók településtípus és jogviszony szerint**

Hely	Mt.	Ktv.	Kjt.	Hszt.	Vegyes	Összesen	%
Budapest	43	–	18	6	4	71	28,0
Vidéki város	88	–	12	1	3	104	40,9
Község	20	–	–	–	1	21	8,3
Budapest és egy vidéki város	4	1,6	–	–	–	4	1,6
Vidéki város és község	6	–	–	–	–	6	2,4
Külföld	2	–	–	–	–	2	0,8
Kettőnél több hely	26	5	8	2	5	46	18,1
Összesen	189	5	38	9	13	254	100
%	74,4	2,0	15,0	3,5	5,1	100	

## 2. Szervezők, résztvevők

Bár eddig is esett némi szó az akciók szervezőiről, az alábbiakban ezt a kérdést kicsit részletesebben vizsgáljuk meg. A 9. táblázat az akció éve szerint mutatja be a szervezők jogviszony szerinti eloszlását.

9. táblázat

### Jogviszony és az akció éve

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	Össz.	%
Mt.	28	19	25	16	23	11	11	13	23	19	1	189	74,4
Ktv.						1		1	2	1		5	2,0
Kjt.				1	4	6	13	3	10	1		38	15,0
Hszt.						3	2	2	1	1		9	3,5
Vegyes		1		1	2	4	2		1	2		13	5,1
Össz.	28	20	25	18	29	25	28	19	37	24	1	254	100
%	11,0	7,9	9,8	7,1	11,4	9,8	11,0	7,5	14,6	9,4	0,4		

Az akciók túlnyomó többségét a Munka Törvénykönyvének hatálya alá tartozók szervezték, mellettük a közalkalmazottak szerveztek jelentős számú akciót. Míg azonban a versenyszférában az akciók az évtized első felére koncentrálnak, a közalkalmazottak által szervezett akciók 1995-ben és 1997-ben fordultak elő legtöbbször. (Megjegyzem, hogy 1992. előtt a táblázatban az Mt. hatálya alatt szerepel minden közalkalmazott és köztisztviselő is.) A köztisztviselők kevés akciót szerveztek, közülük két eset helyi és két nagyobb kiterjedésű akció volt. A szolgálati jogviszonyban lévők által szervezett akciók szintén alacsony számúak, gyakorlatilag ezek tűzoltók és hivatásos katonák szervezte akciók voltak. A vegyes jogviszony itt azt jelenti, hogy nemcsak munkaviszonyban, hanem más jogviszonyban, vagy polgári jogi szerződéssel alkalmazott munkavállalók is részt vettek az akcióban, vagy annak szervezésében. Mivel egyre inkább terjedőben van a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatás, ezért ezeket az eseteket nem zártam ki a felmérésből.

A besorolásból fakadó torzítást kiszűri az 1992-1999. közötti akciók számbavétele. Ebben az időszakban az Mt. alá tartozók szervezték az akciók 64,6 százalékát, a Kjt. hatálya alá tartozók az akciók 21 százalékát, ez együtt 85,6 százalék. A Ktv. hatálya alá tartozók az akciók 2,8 százalékát, a Hszt. hatálya alá tartozók pedig 5 százalékát szervezték, jogviszony szempontjából "vegyes" volt az akciók 6,6 százaléka.

A jogviszonnyal erősen korrelál – a besorolás mechanizmusánál fogva – az ágazati hovatartozás. Az akciók ágazatok szerinti megoszlását mutatja a 10. táblázat.

10. táblázat

## Az akció jellege és az ágazat (1989–1999)

Jelleg	Mező gazd.	Ipar	Bányász	Közlekedés	Egyéb szolg.	Oktatás kultúra	Egészségügy	Egyéb	Nincs adat	Összes	%
Figyelm. sztrájk	–	45	4	22	6	3	2	1	1	84	33,1
Sztrájk	3	19	6	6	6	6	–	3	1	50	19,7
Egyéb üzemi	–	7	–	–	2	6	–	3	–	18	7,1
Tüntetés	1	18	2	2	3	16	6	10	1	58	23,2
Aláírás	1	4	–	–	–	11	1	10	–	27	10,6
Petíció	–	3	1	–	1	–	–	1	–	6	2,4
Szolidaritás sztrájk	–	1	–	2	–	–	–	–	–	3	1,2
Egyéb	–	2	1	–	1	–	–	3	–	7	2,8
Összesen	5	99	14	32	19	42	9	31	3	254	100
%	2,0	39,0	5,5	12,6	7,5	16,5	3,5	12,2	1,2	100	

A korábbi adatoknak megfelelően a legnagyobb akciószámot az iparban találjuk, ezen belül a figyelmeztető sztrájkok a legszámosabbak. Nem elhanyagolható azonban, hogy a közlekedésben – szintén a Mt. hatálya alatt – 22 figyelmeztető sztrájk és 6 sztrájk zajlott. Ezekben az ágazatokban egyébként a többi akciótípus nem jellemző, bár az iparban a tüntetések száma – mindenek előtt a helyi vagy a központi foglalkoztatáspolitikai megváltoztatását célozva – viszonylag magas. Az oktatásban és

a kulturális szférában másképp áll a helyzet – itt alacsony a munkabeszün-tetések száma és magas a tüntetéseké. Ez jellemzően annak a következménye, hogy a munkabeszüntetés nem feltétlenül adekvát eszköz egy-egy cél elérésére ebben az ágazatban, másfelől, mint korábban említettem, itt alapvetően "béketűrő" munkavállalói réteggel van dolgunk; számukra nem magától értetődő a sztrájk alkalmazása. Az egészségügyben tartott két helyi figyelmeztető sztrájk és hat tüntetés (két helyi és négy országos méretekben szervezett) hasonló képet ad. Az "Egyéb" oszlopban itt a közigazgatás és a szolgálati jogviszonyhoz kötött ágazatok találhatók. Az itt szervezett akciók jellegzetesen nem munkabeszüntetések, hanem tüntetések, illetve aláírásgyűjtések.

A 11. táblázat az akciókat kezdeményezők személyét összesíti az akciók éve szerint. A választóvonal itt a munkavállalói csoport és a szakszervezet között húzódik, az akciók szervezése és rendezett lezajlása szempontjából öröndetes, hogy az akciókat egyre kisebb számban kezdeményezik munkavállalói csoportok, s egyre nagyobb arányban a szakszervezet, amely itt lehet helyi szakszervezet, szövetség vagy konföderáció is. 1995-ben kiemelkedő a több szakszervezet által közösen szervezett akciók száma – ezek a közalkalmazotti szakszervezeteknek a Bokros csomag elleni összefogásából származó akciók.

A szakszervezeti kezdeményezésű akcióknál megvizsgáltam, hogy melyik szakszervezeti konföderációhoz tartozott a szervező szakszervezet. Ezt tartalmazza a 12. táblázat. Itt a felsorolásban az ÉT munkavállalói oldalát alkotó szakszervezetek szerepelnek, független jelölést csak az a kezdeményező kapott, amelyről egyértelműen lehetett tudni, hogy nem tartozik konföderációhoz.

A táblában 195 olyan akció van, ahol a szakszervezeti hovatartozás megállapítható volt, ez az összes eset 76,8 százaléka. A szakszervezeti szervezésű akciókkal kapcsolatosan azt is megpróbáltam felmérni, hogy egy-egy kezdeményezéshez hány más szervezet csatlakozott és ezek milyen konföderációkhoz tartoztak. Az erre vonatkozó kérdésekből kiderült, hogy a "magányos" akciók teszik ki az akciók zömét.

11. táblázat

## Az akció éve és kezdeményezője

Év	Munka vállalói csoport	Egy szakszer- vezet	Több szakszer- vezet	Egyéb	Nincs adat	Összesen db	%
1989	11	11	3	3	–	28	11,0
1990	3	13	3	–	1	20	7,9
1991	6	18	1	–	–	25	9,8
1992	3	9	3	–	3	18	7,1
1993	2	20	5	1	1	29	11,4
1994	4	17	2	1	–	25	9,8
1995	–	13	13	1	–	28	11,0
1996	4	15	–	–	–	19	7,5
1997	8	29	–	–	–	37	14,6
1998	7	13	1	1	1	24	9,4
1999	–	1	–	–	–	1	0,4
Össz.	48	159	31	10	6	254	100
%	18,9	62,6	12,2	4,0	2,4	100	

12. táblázat

## A kezdeményező szakszervezeti hovatartozása (1989–1999)

Év	ASZSZ	ÉSzt	FSZDL	MOSZ	MSZOSZ	SZEF	SZOT	Egyéb konföderáció	Független	Nincs adat	Összesen
1989	–	–	2	1	–	–	13	–	–	12	28
1990	–	–	5	2	6	1	1	–	–	5	20
1991	2	–	–	4	10	1	–	2	1	5	25
1992	–	–	4	–	5	3	–	1	–	5	18
1993	4	–	5	3	9	2	–	–	–	6	29
1994	3	–	1	–	8	5	–	–	3	5	25
1995	4	2	2	–	6	10	–	–	2	2	28
1996	1	–	2	–	7	2	–	–	2	5	19
1997	3	2	7	3	11	4	–	–	1	6	37
1998	2	–	1	2	7	3	–	1	–	8	24
1999	–	–	1	–	–	–	–	–	–	–	1
Össz.	19	4	30	15	69	31	14	4	9	59	254
%	7,5	1,6	11,8	5,9	27,2	12,2	5,5	1,6	3,5	23,2	100

### 3. Okok, célok, követelések

#### 3. 1. Okok és célok

Az akciók közvetlen okainak feltárásában mindenek előtt az esettanulmányokra, illetve az interjúkra és a dokumentumokra támaszkodhatunk. Ezek azonban nem alkalmasak az okok számszerűsítésére, így csak néhány jellegzetes motívum felsorolására szorítkozom.

Az egyik jellegzetes kiváltó ok, különösen a spontán akciók esetén az elkeseredettség, illetve valamilyen az "utolsó csepp a pohárban" szerepét betöltő esemény volt.<sup>2</sup> Az ilyen akciókban a szakszervezet választás előtt állt: a munkavállalók élére áll vagy megpróbálja csillapítani az elégedetlenséget. Az elmúlt tíz év politikai viszonyai között a munkahelyi szakszervezetek könnyen megkaphatták a szokásos vádakat (sárga, munkáltatópárti, megalkuvó, stb.), így sok akció jelent meg szakszervezeti szervezésüként, amikor a szakszervezet célja valójában a munkavállalók indulatainak kanalizálása volt.

Az akciók másik csoportjában a munkáltató nem látta be, hogy a tárgyalásokat nem zárhatja le valamilyen, akár csak gesztusértékű engedmény nélkül. A kormányok is többször kerültek olyan helyzetbe, amikor a tárgyalások elodázása, a tárgyaló delegációk meghatalmazásának hiánya, az érdekegyeztető fórumok, intézmények "felhasználása" iránti érzéketlenség vezetett munkavállalói akcióhoz. Legjobb példa erre az 1995 március 12-től, a Bokros csomag bejelentésének napjától december 15-ig, a közoktatásban és a felsőoktatásban tartott sztrájkig terjedő folyamatos akciósorozat.

A tárgyalások megrekedésének másik esete, amikor tisztán kommunikációs zavarról volt szó, a felek nem értették egymást, a kimondott szavak mögött más tartalmat kerestek, bonyolult taktikákat és stratégiákat véltek felfedezni egymás viselkedésében, vagy gyengébbnek ítélték az ellenfelet, mint amilyen az valójában volt. (Bizonyos vonatkozásaiban ez jellemezte például a HOSZ és a HM 1997-es bérvitáját.)

Az 1995-ös közalkalmazotti akciósorozat jó példa annak a tételnek az érvényességére, miszerint ha túl sokat fektettünk valamibe, nem tudunk felhagyni vele ("Too much invested, to quit")

2 Ilyen volt a Szekszárdi Húsipari Rt.-nél kibontakozott akciósorozat első eseménye, amikor a feszültséget robbantó szikra a gyár biztonsági óreinek viselkedése volt, amely önmagában nyilván nem vezet sztrájkhullámhoz. Egy másik esetben a szakszervezet egyenesen szlogenként használta a "Betelt a pohár!" kifejezést, míg egy másik, bontakozó akció jelszava: "Elég a hitege-

tésből!" akkor sem, ha a ráfordítások minden befektethető eszközünket, esetleg a jövőbeli hozamot beláthatatlan időre előre fel-emészti.<sup>3</sup> Ebben az esetben a korábbi akciók sorozata bizonyította, hogy adott szituációban csak nagyon markáns követelésekkel – és nem demonstrációs céllal – érdemes sztrájkot szervezni. A sztrájk oka azonban mégsem a követelések nem teljesítése, hanem a szervezők erejének demonstrálása iránti igény volt, amelyet a korábbi akciók után már csak sztrájjal lehetett kielégíteni.

A magyar szakszervezeti paletta sokszínűsége folytán az elmúlt tíz év jellegzetes esete az, amikor a sztrájk nem azért robbant ki, mert a követelések teljesülését másképp nem lehetett elérni, hanem mert az egymással konkuráló szakszervezetek valamelyike a többiek számára akarta bizonyítani akcióképességét. Ezekben az esetekben a szakszervezetek közötti viszálykodás – a tagság megszerzése és a vagyon elosztása körül – a sztrájk előtt és után is tapasztalható, gyakran a szolidaritás alapvető követelményét is sértő megnyilatkozásokra kerül sor. (Ilyen volt, például, némely bányászsztrájk a 90-es évek elején és részben az 1998/99. év fordulóján szervezett MÁV-sztrájkok.) Ezekben az esetekben a tárgyalások néha függetlenedtek az akciótól, mintha a munkáltatók is tisztában lettek volna azzal, hogy az adott szakszervezet nem ellene, hanem a saját presztízse érdekében sztrájkol. Így többször megállapodással végződtek, máskor viszont éppen ezért voltak sikertelenek.

Az elmúlt tíz évben arra is találunk példát, hogy az akcióra azért került sor, mert a tárgyalásokat másképp nem lehetett kikényszeríteni. Ezeknél a sztrájkoknál, illetve tüntetéseknél szintén nem a követelések tartalma miatt került sor az akcióra, hanem amiatt, mert a sztrájk (illetve a sztrájkbizottság létrehozása) volt a tárgyalások megindításának eszköze. A versenyszférában ilyen eset volt például a Cantoni esete, a közalkalmazotti szférában a Kjt. bértáblájának bevezetése körül 1993-ban kibontakozott vita. Megjegyzem, hogy a közalkalmazotti szakszervezetek részéről kézenfekvő a sztrájk tárgyalások kikényszerítése, amely ebben a formában az ágazati kollektív tárgyalások pótléka. Ezek az esetek gyakran együtt jártak azzal, hogy a szakszervezetek több ízben is levélben keresték fel a kormányfőt, amelyekben a sztrájkbizottság megalakulása, illetve az akció bejelentése mellett a követeléseket is fel-

<sup>3</sup> Lásd *Mérő* (1996)

sorolták, illetve további akciókat helyzetek kilátásba.

p. 14–21.

A versenyszférában előfordult az ilyen spontán akcióknak az a válfaja is, amikor a munkáltató az akció hatására ébredt tudatára annak, hogy valamilyen jogot vagy érdeket sértett. Korábban nem is vetődött fel benne, hogy tárgyalnia kellene a munkavállalókkal vagy a szakszervezettel. Ezen esetek egy részében jogvitákat is akcióval rendeztek, ami ugyan hatékony, de teljességgel jogszerűtlen megoldás. Más oldalról tekintve a dolgot, az ok itt is egyfajta kommunikációs zavar, illetve a kommunikáció hiánya.

### **3. 2. Követelések**

A követeléseket az akciók okától a fentiek miatt határozottan el kell választanunk. A követelések megfogalmazására már az akció kezdeti szakaszában szükség van. Természetesen, a követelések általában az akció gondolatának felmerülése előtt, a tárgyalásos rendezés reményében fogalmazódtak meg. Ezek tartalma az akció kibontakozása során azonban nem maradt feltétlenül változatlan. Ennek okai részben "technikai" jellegűek, részben azonban az akció kibontakozásának következményei.

A követelések megfogalmazása más-más stílusú, ha írásban, vagy ha szóban, tárgyaláson terjesztik elő őket, ha a követeléseket a tárgyalópartnerrel, vagy éppen az akciót szervezők a saját tagságukkal közlik, amikor az a cél, hogy minél nagyobb tömeget állítsanak a kezdeményezők a saját oldalukra. A szervezők helyzetéből, viselkedés-kultúrájától, önmagukról alkotott képüktől és az erőviszonyokról alkotott elképzeléseiktől függően a követelések megfogalmazása stílusában is erősen differenciálódott – előfordultak kifejezetten kérő megfogalmazások, de több a harcra "Követeljük, hogy..." típusú megfogalmazás.

Az akció kibontakozása során a követelések tartalma is változhat, attól függően, hogy az akcióra milyen körülmények között kerül sor, mik a szervezők céljai és mennyire tartják irányításuk alatt a folyamatokat. Előfordult, hogy a követelések bővültek – ennek a hátterében az alkühelyzet csábítása áll: ha már akcióra szánja el magát egy szervezet, igyekszik „mindent egyszerre” elérni. Előfordult azonban az is, hogy az akció a



kezdeti indulatokat csillapítva lehiggadt, arra számítván, hogy az akció hatására komoly, érdemi tárgyalásokra kerül sor, amelyekben saját álláspontjukat érvekkel kell megvédeni. Ezért a követeléseket közelítették a reálisan elérhető célokhoz. Szinte természetes – különösen a számszerűsíthető követeléseknél (mint pl. bér, étkezési hozzájárulás, norma) –, hogy ilyenkor is hagytak "alkufelületet", a követeléseket magasabban szabták meg, de nem annyira, hogy az eleve kilátástalanná tegye a megegyezést.

A követelések megfogalmazásakor a szervezők egész listákat állítottak össze. Előfordult, hogy ezek pontjai között a reálisan elérhető és az irreális követelések keveredtek. Ennek a követeléseket megfogalmazók nem feltétlenül voltak tudatában, de az is lehet, hogy egyes követelések csak azért kerültek a listába, hogy később le lehessen mondani róluk, így demonstrálva a kompromisszumra való hajlandóságot.

A kérdőív az első három követelést fontossági sorrendben kérte megadni. Az összesítésnél súlyokat alkalmaztam, így a követelések száma és az esetek száma természetesen nem egyezik. A 13. táblázat ezeknek a súlyozott pontszámoknak a megoszlását mutatja. A táblázatból nyomon követhető a követelések tartalmának változása. 1992. kivételével minden évben a bérrrel, bérmegállapodással kapcsolatos követelések száma volt a legmagasabb. Az évtized elején azonban jellemző a létszámleépítés megakadályozása, a privatizációval kapcsolatos érdekérvényesítés és az ezt általában megelőző gyárüzembeárással, átszervezéssel, valamint a régi vezetők elbocsátásával, illetve megmaradásával kapcsolatos követelések magas száma is.

Az "egyéb" követelések magas arányát az évtized elején olyan követelések okozták, amelyek nem kifejezetten munkaiügyi jellegűek (felügyeleti szerv megváltoztatása, áremelés, általános létbizonytalanság). A későbbiekben a munkajogviszonyokat szabályozó törvények módosítása, a finanszírozási rend megváltoztatása, a szaktörvények megalkotása vagy módosítása teszi ki az "egyéb" követelések zömét.

Előfordult néhány olyan eset, amikor a szakszervezet a követelések megfogalmazásával, kimondottan a kormány politikáját kérdőjelezte meg. (Ilyen volt például a Vasas Szakszervezeti Szövetség 1989. augusztus 18-ra meghirdetett

félórás figyelmeztető sztrájkja, amely konkrétan a húsarak emelése ellen az áremelés előtti napra szervezett akció volt.)

13. táblázat

**A követelések súlyozott pontszámának megoszlása az egyes években (1989–1998, %)**

Év	Bér	Létszám	Végki- elégítés	Túl- munka	Privati- záció	Egyéb anyag	KSZ	Felszámolás átszervezés	Vezetővel kapcsolatos	Egyéb	Összesen
1989	30	0	0	7	7	2	1	18	2	32	100
1990	20	8	0	0	13	3	0	8	5	43	100
1991	18	29	0	0	12	2	3	5	17	14	100
1992	23	20	4	0	1	2	6	12	0	32	100
1993	58	4	1	0	0	15	9	2	3	9	100
1994	32	17	0	2	3	8	4	6	0	28	100
1995	31	27	0	5	2	0	5	1	0	30	100
1996	45	7	0	0	0	4	13	4	0	27	100
1997	37	13	3	0	4	5	4	12	2	20	100
1998	53	5	1	0	3	4	5	8	0	21	100
Össz. %	35	13	1	2	4	5	5	8	3	25	100

Ezeket az akciókat nevezhetjük politikai sztrájkoknak, ha nehéz is elvitatni, hogy azok a munkavállalók szociális érdekeinek védelmére szerveződtek. Ma feltehetően jogszerűtlennek minősülne egy ilyen akció – amelynek kimondására csak akkor kerülne sor, ha a kormány hasonló esetben bírósághoz fordulna, amire viszont nem volt precedens<sup>4</sup>.

A privatizáció éveit a szakszervezeti küzdelmek külön fejezetét képezik, az ezekkel kapcsolatos akciókat nem lehet sem tudományos, sem jogi, sem a fejlett piacgazdaságokra jellemző standardok és rögzült fogalmak alapján megítélni. Tekintettel arra, hogy itt egy olyan újraelosztási folyamatról volt szó, amely átrendezte a gazdaságban a tőketulajdonosokat és magát a tőkét (nem pusztán a jövedelmeket), a szakszervezetek természetesen tettek meg minden annak érdekében, hogy a tulajdonosok közül a munkavállalók ne szoruljanak ki. Ezt a küzdelmet nem lehetett politikán kívüli

4 A példaként felhozott esetben a sztrájk után a kormány összehívta az OÉT ülést, majd SZOT-Kormány találkozóra is sor került, tehát a problémát alapvetően tárgyalá-

sokkal, nem a jog erejével igyekeztek megszélesíteni.

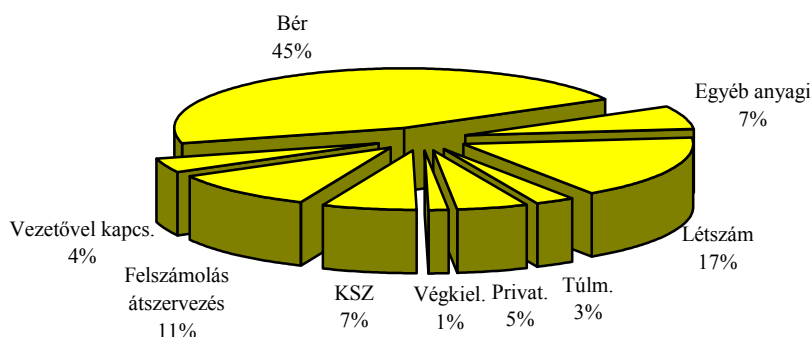
kevés munkaügyi akció kapcsolódott, miközben a szakszervezetek a politika eszközeivel folyamatosan harcoltak az újraelosztásban való részvételért.

Az évtized második felére a követelések összetétele gyökeresen megváltozott, ma a bérmegállapodások és a kollektív szerződések kötése állt az érdekviták középpontjában – a magas létszámleépítéssel kapcsolatos arány 1995-ben és 1997-ben mindenek előtt a közszféra akcióinak következménye volt.

Így az évtizedben egészében (lásd a 3. ábrát) a követelések közel fele bérrel, bérmegállapodással volt kapcsolatos, míg a béren kívüli anyagi juttatásoknak, a túlóradíjak és a végkielégítések meg nem fizetésének egészen kis szerepe volt. Átmeneti kategóriát jelent a privatizáció, a felszámolás, átszervezés, gyárbezárás, illetve a versenyszférában a létszámleépítés elleni tiltakozás.

3. ábra

## A követelések súlyozott arányai



#### **4. A viták jellemzői az akció előtt és alatt**

Az érdekviták folyamata szinte minden esetben teljesen egyedi, hiszen a vita minden lépése, a sztrájk, vagy bármely más akció alkalmazása, vagy ennek elmaradása, a vitatott kérdések alakulása egymással multikommunikatív viszonyban lévő egyének döntéssorozatának eredménye, és mint ilyen, a statisztika eszközeivel nehezen megragadható. Az alábbiakban néhány, az érdekvitákra általában jellemző intézmény működésén keresztül mutatjuk be a lezajlott vitákat.

##### ***4. 1. Sztrájkbizottság***

A sztrájkbizottság működésének időtartama szerint lehet ideiglenes és állandó. Ideiglenes sztrájkbizottságok működnek általában a munkahelyek szintjén, egy-egy vita időtartama alatt, ezek a vita végeztével feloszlanak. Az állandó sztrájkbizottságok jellemző szintje a szakszervezeti szövetség, illetve a konföderáció, amely csak akkor aktivizálódik, ha sztrájkhelyzet alakul ki. Ilyen módon nem felettes szerve a helyi sztrájkbizottságnak, ha a sztrájkhelyzet lokális, egy-egy munkáltatóra korlátozódó. Több munkáltatóra kiterjedő, ágazati, vagy országos sztrájk esetén viszont a központi sztrájkbizottságnak alárendelten működnek a területi vagy helyi sztrájkbizottságok – a hierarchia szintjeinek számát is a munkahelyek strukturáltsága határozza meg.

Mint a *14. táblázat*ból kitűnik, a figyelmeztető sztrájkok 76 százalékában, a sztrájkok 69 százalékában működött sztrájkbizottság, de a többi akciófajtánál is, mintegy egyharmaduk szervezésére sztrájkbizottság jött létre, így összesen 140 sztrájkbizottságról tudunk. Az akció kiterjedtsége és a sztrájkbizottság szintje jól követte egymást, de előfordult, hogy az egy munkáltatón belüli akciókat a szakszervezeti szövetség sztrájkbizottsága szervezte. Ez az eltérés egyébként abból is fakad, hogy vannak olyan nagy – és itt érintett – szakszervezeti szövetségek, amelyek egy munkáltatónál működnek, mivel az ágazat maga egy munkáltató (pl. MÁV Rt.).

## 14. táblázat

**Sztrájkbizottság működése és az akció jellege (1989–1999)**

Jelleg	Működött	Nem működött	Nincs adat	Összesen
Figyelmeztető sztrájk	64	6	14	84
Sztrájk	35	5	10	50
Egyéb üzemi akció	5	10	3	18
Tüntetés	22	31	5	58
Aláírásgyűjtés	7	17	3	27
Petíció	5	2	-	7
Szolidaritási sztrájk	-	1	2	3
Egyéb	2	4	1	7
Összesen	140	76	38	254
Megoszlás	55,1	29,9	15,0	100

Országos akciók esetén előfordult, hogy a sztrájkbizottság több munkabizottságot is működtetett, amelyek a szervező munka egy-egy jól körülhatárolható részét látták el. Így például az MSZOSZ 1991. június 13-ra meghirdetett – végül elmaradt – országos figyelmeztető sztrájkja előtt a szakszervezeti szövetség a következő testületeket működtette: Sztrájkbizottság; Egyeztető Bizottság; Tájékoztatási Bizottság; Jogi Bizottság; Szervező Bizottság.

A sztrájkbizottság létszáma az akció kiterjedtségétől, strukturáltságától függött, de néhány esetben a létszámot azért növelte a szervező, hogy a szakszervezeti tisztségviselőknek járó védelem minél több emberre kiterjedjen. A létszámról 40 esetben nincs adatunk, a 100 ismert sztrájkbizottságból a legkisebb 3 fős (9 esetben), a legnagyobb 25 fős (1 eset) volt. Az 5-12 fős sávba esett a sztrájkbizottságok zöme – 72 eset, egy sztrájkbizottság átlagban 7 fős volt.

A sztrájkbizottságok legtöbbször egy hónapon belül alakult és szűnt meg, és a megalakulás és az akció között eltelt idő általában hosszabb volt, mint az akció és a sztrájkbizottság feloszlása között eltelt idő. Ennek oka részben az, hogy a sztrájkbizottság a tárgyalások menetétől függően hirdeti meg

az akciót, ami a tárgyalások elhúzódása esetén az akció időpontjának halasztásával jár, részben pedig, hogy az akció sikere vagy kudarca egyértelmű lehet, ami alapján rövid időn belül meg lehet hozni a feloszlatastról szóló döntést, akkor is, ha a tárgyalások sikerrel zárultak, és akkor is, ha erre nincs kilátás.

A sztrájkbizottság feladatai közé tartozik a sztrájkfelhívás kiadása, amelynek funkciója az álláspontokról való tájékoztatás és a támogatás megnyerése. A sztrájkfelhívás általában tömör formában megismétli azokat a követeléseket, amelyek miatt az akció szervezését megkezdték. Emellett egyértelműen tartalmazza a sztrájk megkezdésének időpontját, jellegét, befejezésének módját, valamint arra vonatkozó "utasítást", hogy a sztrájk alatt a munkavállalók hol jelenjenek meg (vagy ne).

A kérdőív segítségével nyomon követtük az akciók megkezdésének időpontját. Az akció jellegével való összetetésből jól kirajzolódnak azok az éven belüli időpontok, amikor az évenként ismétlődő tárgyalások neuralgikus időszakokhoz érkeznek. A figyelmeztető sztrájkok időszaka október–május (decemberi csúccsal), valamivel később kezdődnek a sztrájkok, amelyek májusban érik el a csúcspontot. A tüntetések kifejezetten a költségvetési tárgyalások időszaka körül szóródnak, az aláírásgyűjtések többsége is őszi akció. A petíció – a "műfaj" sajátosságainál fogva – közömbös az időpontra.

#### **4. 2. Sztrájkszabályzat**

Az akció formájától függően a munkáltatóval különböző típusú együttműködési formák élnek tovább a szervezés időszaka alatt is. Ezek szabályozására szolgál két alapvető dokumentum, a sztrájkszabályzat, és az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodás. A munkáltatók egy kisebb részénél ma már van sztrájkszabályzat, amelyet a szakszervezet a munkáltatóval közösen dolgozott ki. Emellett vannak olyan szakszervezeti szövetségek és konföderációk, amelyek maguk alakították ki sztrájkszabályzatukat, és ez az Alapszabály részét képező dokumentum.

Ezek a szabályrendszerek egységbe foglalják azokat a magatartásformákat, amelyeket a sztrájk során követni kell, ilyen módon egyértelművé teszik a sztrájk idejére létrehozott testületek feladatait, valamint a munkavállalóktól és a munkáltatótól elvárható magatartást<sup>5</sup>.

A munkáltató és a munkavállalók, illetve a szakszervezet által közösen kidolgozott sztrájkszabályzat természetét jól példázza a Paksi Atomerőmű Vállalat (PAV) sztrájkszabályzata, amely a Kollektív Szerződés kiegészítő rendelkezése, annak része.<sup>6</sup> Ebben a szabályzatban nemcsak a sztrájkhelyzetben követendő munkavállalói magatartás szabályait, hanem a munkáltató által megteendő lépéseket is rögzítették. Ennek következtében – jogkövető magatartás esetén – nem állhat elő az a helyzet, hogy a munkavállalók vagy a munkáltató egy feszült helyzetben olyan reakciókat produkál, amelyeket a másik fél nem lát előre. A szabályzatnak tehát garanciális szerepe van a sztrájk nyugodt lefolytatására nézve. Nyilvánvaló, hogy a PAV olyan vállalat, ahol az üzemzavarok megelőzése szükségessé teszi az oldalak magatartásának előrelátását, de hasonló szabályzatra ott is szükség van, ahol a munkarend munkabeszüntetés idejére történő átmeneti átalakítása nem hordoz magában ilyen természetű veszélyeket.

A sztrájkszabályzat másik típusa a szakszervezet által saját maga számára készített dokumentum, ilyenek a szakszervezeti szövetségek sztrájkszabályzatai. Az ilyen, belső használatra kidolgozott sztrájkszabályzatok egy része titkos. A titkosítással a szakszervezet mindenképp előtt a munkáltatói visszaéléseket kívánja megakadályozni, hiszen előfordulhat, hogy a szabályzat ismeretében a munkáltató olyan intézkedéseket tesz, amelyek a szakszervezet szervező munkáját ellehetetlenítik.

A felmérésben szereplő 134 sztrájk és figyelmeztető sztrájk eset közül 67 akció esetében nem kaptunk választ arra a kérdésre, hogy volt-e sztrájkszabályzat az esemény idején, 91 esetben pedig arra a kérdésre, hogy volt-e sztrájkszabályzat 1998. január 1-én. Ennél fogva biztosan csak azt tudjuk, hogy az akció idején a sztrájkot, illetve figyelmeztető sztrájkot szervezőknél 28,1%-ban volt érvényes sztrájkszabályzat, 1998. január 1-jén pedig minden ötödik megkérdezett rendelkezett ilyennel. Ezek az arányok elég alacsonyak. Ez ugyan nem jelenti azt, hogy a sztrájk szervezésében feltétlenül "hibát" kö-

<sup>5</sup> Természetesen nem tekinthetjük sztrájkszabályzatnak az olyan általánosságok szintjén mozgó üzeneteket, amelyek a sztrájktörvény egyes szakaszainak ismétlésére szorítkoznak, mint például: "A sztrájkjoggal való visszaélés tilos".

<sup>6</sup> A Paksi Atomerőmű Kollektív Szerződésének 1. sz. kiegészítő rendelkezése a sztrájkokról, 1998. június 1.

vettek el a szervezők, de növeli ezek valószínűségét, szabályzat hiányában kevésbé kiszámítható és rendezett a munkavállalók magatartása.

#### **4. 3. Megállapodás az elégséges szolgáltatásról**

A másik fontos, a sztrájk alatti magatartást befolyásoló dokumentum az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodás. Mint ismeretes, az elégséges szolgáltatás nyújtására kötelezett munkahelyek körét a sztrájk törvény példálózó jellegű felsorolással úgy határozza meg, mint ahol a sztrájk fokozottan negatív hatással van harmadik személyekre. Az elégséges szolgáltatás szintje azonban nem állapítható meg egységesen, így a jogalkotó azt a partnerek megegyezésére bízta. A gyakorlatban az elégséges szolgáltatás szintjét minden esetben újratárgyalják a partnerek a sztrájkbizottság megalakulása után.<sup>7</sup> Ezzel együtt vannak törekvések arra, hogy ezeket a megállapodásokat állandósítsák. Több ízben tárgyalt erről a Villamosipari Érdekegyeztető Fórum, a Vasúti Érdekegyeztető Tanács, a volt Népjóléti Érdekegyeztető Tanács, a Pedagógus Szakszervezet és a Művelődési és Köznevelési Minisztérium, és más érdekegyeztető fórumok is.

Az elégséges szolgáltatás mértékét azonban annál nehezebb meghatározni, minél bonyolultabb a munka technikai-technológiai szempontból, és minél erőteljesebben érint biztonsági kérdéseket. A technikai-technológiai szempontból bonyolult munkabeszüntetéseknel a partnerek számára nem is a termelési folyamat leállítása, hanem a közvetett, de mégis hatásos módszerek megtalálása lehet a probléma megoldása.

A vizsgált 10 évben a 134 sztrájkból 56 olyan területen következett be, ahol a szabályozás szerint tárgyalásokat kellett folytatni az elégséges szolgáltatásról. De ezekben a helyzetekben sem folytattak minden esetben tárgyalásokat, megegyezés pedig csak 35 esetben született, ami kifejezetten alacsony (60 százalékos) arány. Az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodások esélyéről tanúskodik mégis a létrejött 35 megállapodás. Különösen kiemelendő ezek közül a vasútnál, a helyi közlekedésben és a köznevelésben megkötött megállapodások egy része.

<sup>7</sup> Tudomásom szerint a PAV az egyetlen vállalat, ahol az elégséges szolgáltatásról hosszabb távra érvényes megállapodást kötöttek.



Az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodás hiánya nem okoz nagyobb zavart akkor, ha rövid ideig tartó munkabeszüntetésről van szó és ha az üzemelés módja egyébként nem követeli meg a megállapodást. Ezzel ellentétben, hosszabb, vagy korlátlan időre meghirdetett sztrájk esetén az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodás hiánya mind a munkáltatónak, mind harmadik személyeknek okozhat olyan károkat, amelyek már nem állnak arányban a követelések súlyával.

#### **4. 4. Az akció alatti magatartás**

Az akció jellegétől erősen függ az, hogy a munkáltató és az akciót szervezők között, az akciót megelőző időszaktól kezdődően, milyen jellegű együttműködésre van szükség. Az akció alatti magatartás kérdése gyakorlatilag csak a sztrájkok esetében merül fel. A kérdőívekből, illetve az eseteírásokból tudjuk, hogy a sztrájkok között négy esetben volt, rendzavarás. Kettőben verekedés történt a gyárudvaron, ezek azonban nem a sztrájk alatt, hanem közvetlenül előtte zajlottak és a sztrájk spontán kirobbanásához vezettek. Két esetben ismert, hogy a sztrájkorség összetűzött a munkáltató megbízottaival.

Három olyan eset fordult elő, a 10 év alatt, amit a szervezők ülősztrájkknak minősítettek, ebből egy utcai demonstráció volt, aminek következtében az "ülő" jelleg nem okozott problémát. A másik két esetben ténylegesen munkahelyfoglalás történt, ami azonban nem volt hosszú időtartamú, és a munkáltató – miután maga is számtalan szabálytalanságot követett el – nem fordult a bírósághoz. Egy olyan eset volt, amikor a sztrájk alatti magatartás súlyosabb problémákat okozott.

A munkáltató kezében az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodáson kívül egy sor formális és informális eszköz van a sztrájk alatti magatartás befolyásolására. A formális eszközök azok, amelyeket a munkavégzésről szóló hatályos szabályok tartalmaznak, illetve a sztrájk törvény (Sztv.) jóhiszemű értelmezésében alkalmazni lehet. Ezekkel az eszközökkel azonban ugyanúgy vissza lehet élni, mint a sztrájkjoggal. Az ilyen fajta visszaélésekről szintén nem rendelkezem számszerűsíthető adatokkal, de rákérdeztem arra, hogy a szervezőket, vagy

a résztvevőket érték-e retorziók. Egy-egy munkáltatói intézkedés "megtorlásként" való értékelése ugyan elég szubjektív, de az "igen" válaszok 21 százalékos arányát így is magasnak értékelhetjük (lásd a 15. táblázatot). Többször olvashattuk a sajtóban és a szakszervezetek anyagaiban is, hogy az akció szervezőit és résztvevőit "fenyegette" a munkáltató. A fenyegetés általában valamilyen anyagi természetű hátrány, vagy a munkahely elvesztésének kilátásba helyezése volt, néhány olyan esetről tudunk, amikor a fenyegetéseket a munkáltató be is váltotta.

15. táblázat

**A szervezőket vagy a résztvevőket ért retorziók száma a sztrájk esetekben és a jogviszony (1989–1999)**

Jogviszony	Nem voltak retorziók	A szervezőket ért retorziók érték	Általános retorziók voltak	Nincs adat	Összesen	%
Mt.	94	23	4	7	128	95,5
Kjt.	3	1	-	1	5	3,7
Vegyés	1	-	-	-	1	0,7
Összesen	98	24	4	8	134	100
Megoszlás	73,1	17,9	3,0	0,7	5,2	100

A sztrájk török alkalmazása a munkáltató egyik olyan eszköze, amelynek a megítéléséhez a jog szintén nem ad kapaszkodókat. Sztrájk törésnek azt az esetet tekinthetjük, amikor a munkáltató külső munkavállalók bevonásával igyekszik ellátni azokat a munkafeladatokat, amelyeket a sztrájkoló munkavállalók nem látnak el. A sztrájk török alkalmazásának célja nem pusztán a munkafeladatok elvégzése, hanem annak bizonyítása, hogy a sztrájk nem éri el azt a hatást, amit célul tűzött. A sztrájk törés nem pusztán kárelhárítás, hanem erődemonstráció is a munkáltató részéről.

A vizsgálatban szereplő 134 sztrájk és figyelmeztető sztrájk kapcsán mindössze 10 esetben kaptunk a sztrájkterők alkalmazását firtató kérdésre "igen" választ, 102 esetben pedig határozott "nem"-et. Ezt azt jelenti, hogy minden 13. munkabeszüntetés esetén került sztrájkterők "igénybevételére" sor, ami meglehetősen alacsony arány. Két olyan esetről tudunk, amikor a sztrájkórség és a sztrájkterők, illetve a munkáltató között összetűzésre is sor került. Az ilyen esetekből egy is sok, mégis azt mondhatjuk, hogy magas szintű konfliktustűrő képességről tanúskodik az a nyolc eset, amikor nem került sor ilyesmire.

A munkáltató és a sztrájkoló munkavállalók közötti "barátságos" viszony bizonyítéka az, hogy a sztrájkolók nem egyszer munkabért kaptak a sztrájk idejére. Az összes sztrájkból 22 esetben teljes bért kaptak. Ezek közül három olyan volt, amikor a sztrájkolók utólag ledolgozták a kiesett munkaidőt és igyekeztek behozni a termelésbeli lemaradást is.

## **5. Az akció jogszerűsége, a vita megoldása**

Az akció előtt és után általában folyamatos tárgyalások zajlanak a munkáltató és a munkavállalók képviselői között a megfogalmazott követelésekről. A tárgyalások folyamán felmerülhet az akció jogszerűségének kérdése, közvetítő igénybevétele, míg végül újabb és újabb tárgyalási fordulók után a vita lezárul. A következőkben ezekről a kérdésekről lesz szó.

### **5. 1. Jogszerűség**

Viszonylag alacsony azoknak a sztrájkoknak az aránya, amelyekkel kapcsolatban a partnerek valamelyike a bírósághoz fordult (27 eset, 20,1 %). Még kisebb az a szám, amikor előzetesen kérték ezt (itt nem szereplő 2 eset, amikor a jogellenesség kimondása miatt nem került sor akcióra), és hasonlóképpen alacsony azon esetek száma, amikor a szervező (szakszervezet) fordult a bírósághoz (5).

Az esetek jelentős részében tehát nem fordultak a bírósághoz, de az akciók jellemzői alapján mégis sokszor vélelmezhető, hogy a sztrájk jogszerűtlen volt. Ezen esetek az ún. spontán

munkabeszüntetések, amelyeket nem előzött meg tárgyalás, a sztrájkba lépők semmiféle várakozási időt nem tartottak be. A vizsgált időszakban 22 figyelmeztető sztrájk és 21 sztrájk tartozott ebbe a kategóriába.

Az ismert bírósági végzések szerint első fokon jogszerűnek minősített a bíróság 12 esetet, jogellenesnek 11 esetet. 13 esetben ismert a másodfokú döntés: az első fokon jogszerűnek minősített 5 esetből másodfokon 1 jogszerűtlennek bizonyult, az első fokon jogszerűtlennek minősült 8 esetből másodfokon jogszerűnek minősült 4 eset. A másodfokú eljárásban és a Legfelsőbb Bíróság (LB) felülvizsgálati eljárásában is minősített 6 esetből 3 mind másodfokon, mind a LB-n jogszerűnek bizonyult. A másodfokon jogszerűtlen 3 esetből a LB 2 esetet jogszerűnek ítélt. Megállapíthatjuk, hogy a 23 eset kapcsán legalább 6 alkalommal – azaz jóformán minden negyedik esetben – változott a bíróság véleménye arról, hogy a sztrájk jogszerű volt-e vagy sem.

### ***5. 2. A vita rendezése; közvetítő igénybevétele és a kimenetel***

Harmadik személy bevonása a viták rendezésébe széles körben elterjedt gyakorlat a világon és többféleképpen is megvalósulhat. Ezeknek az eljárásoknak az igénybevétele Magyarországon a gyakorlatban nem kézenfekvő. Mindenek előtt azért, mert egészen 1996-ig sem szakképzett döntőbírák, sem közvetítők, sem olyan állami vagy társadalmi intézmény nem volt, amely a kollektív vitakezelést hivatásszerűen végezte volna. Csak 1996-ban hozta létre az ÉT a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatot (MKDSZ).

Az adatok, esetleírások és interjúk azt mutatják, hogy a vitában álló felek nem feltétlenül azt tekintik közvetítésnek, amit a tudomány. Különösen a korábbi időszakban fordult elő gyakran, hogy a felsőbb szakszervezeti szerv vagy tisztségviselő segítő tevékenységét közvetítésnek minősítették. Ez gyakorlatilag akkor is így volt, ha bizonyos alaki kellékek hiányoztak.

Azon esetek (34 eset) közel felében, ahol közvetítőt vettek igénybe, a közvetítő az MKDSZ tagja volt. A közvetítéssel zajlott viták közül 11 figyelmeztető sztrájk és 15 sztrájk volt (összesen 26), ami azt bizonyítja, hogy ezeknek a kemény eszközöknek az alkalmazásakor lényegesen gyakrabban látták

be a felek, hogy külső segítségre van szükségük a vita rendezéséhez, mint más akcióknál. (A tüntetéseknél 4 esetben, a többi akciófajtánál pedig összesen további 4 esetben fordult elő közvetítés.)

A viták kimenetele és a problémák megoldása – mint a kérdőívekből kitűnik – a munkaügyi akciók gyakorlatában két különböző dolog. Az összes akció közül 36-ban a munkavállalók kimondták, hogy a probléma fennáll, de a vitát nem folytatták (ezek közül 9 sztrájk vagy figyelmeztető sztrájk, a többi más jellegű akció volt). Ez részben annak a jele, hogy idővel belátták, hogy a megoldás nem az ő kezükben van, részben pedig a kifáradás mutatkozott.

16. táblázat

**A probléma megoldása és az akció jellege**

Megoldás	Figy. sztrájk	Sztrájk	Egyéb üzemi	Tüntetés	Aláírás gyűjtés	Petíció	Szolid. sztrájk	Egyéb	Összes	%
Megegyezés a munkáltatóval	41	28	6	6	4	2	2	–	89	35,0
Megegyezés a kormánnyal	5	–	4	3	4	1	–	–	17	6,7
Egyoldalú kormánybeavatkozással megoldódott	1	3	–	3	1	–	–	–	8	3,1
Valahogy megoldódott, nem folytatták	7	6	2	4	5	1	–	–	25	9,8
A probléma fennáll, a vitát nem folytatták	7	2	3	18	5	1	–	–	36	14,2
A vita elhalt	9	4	–	3	3	–	–	2	21	8,3
Jogi útra terelődött	2	2	–	1	–	–	–	1	6	2,4
Egyéb	6	2	2	18	4	1	1	3	37	14,6
Nincs adat	6	3	1	3	1	–	–	1	15	5,9
<b>Összesen</b>	<b>84</b>	<b>50</b>	<b>18</b>	<b>59</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>254</b>	<b>100</b>

Ami a megkötött megállapodások tartalmi kérdéseit illeti, a viták egy része részleges megállapodással ért véget, amelyben a tárgyalócsoportok általában rögzítették a fennmaradt nézeteltéréseket is. Ezek azonban vagy már nem voltak olyan súlyosak, hogy újabb akciókra késztesse, vagy a levezényelt akció felemésztette a szervezők erejét. Így a vitát más formában folytatták.

A tárgyalásokat lezáró – részleges vagy minden kérdésre kiterjedő – megállapodás fontos része az akció szervezőinek azon vállalása, hogy a megállapodásban foglaltakkal kapcsolatban újabb akciót nem kezdeményeznek. Mivel a született megállapodás az Sztv. hatálya alá tartozó akciónál, annak rendelkezésénél fogva kollektív szerződés erejű, jogszerűen nem is lehet akcióval megtámadni, hiszen vonatkozik rá a békekötelem. Ennek ellenére fontos béketeremtő hatása van ennek az így kimondott (leírt) fogadalomnak, hiszen ezzel a szervezők demonstrálják azt, hogy tudatában vannak azon kötelezettségüknek, miszerint a tárgyalásos úton létrejött megállapodást tárgyalásos úton lehet csak megváltoztatni.

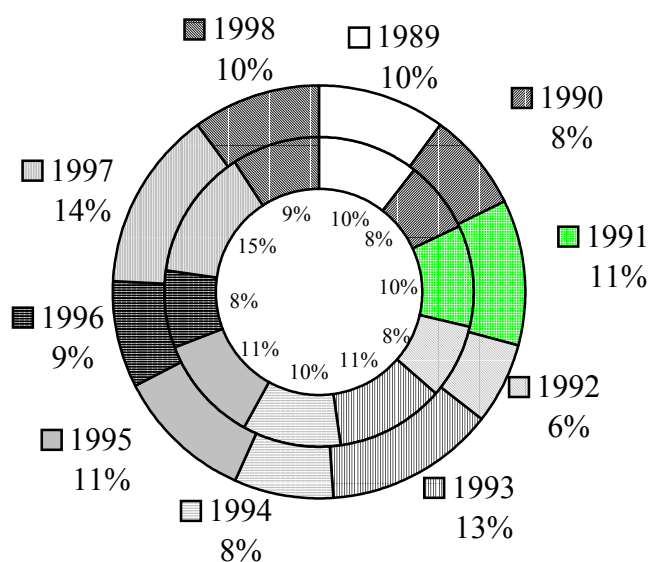
Ha sikeresnek minősítjük azokat az akciókat, amelyekben a követelések részben vagy egészben teljesültek, a 4. ábrán láthatjuk, hogy ezek aránya az egyes években alig változott. Az összes akció és a sikeres akciók megoszlása néhány százalékos eltéréssel egybeesett. (Az ábrában nem szerepelnek azok az akciók, ahol a teljesülés adata hiányzik.) Ez arra utal, hogy az elmúlt 10 év alatt egyik oldal sem változtatott jelentősen a sztrájkokkal és más akciókkal kapcsolatos stratégiáján – esetleg elérhetetlen célokért is akcióba kezdenek a skála egyik végpontján, míg a másikon olyan dolgokat is akcióval kell kikényszeríteni, amelyek szinte "járnak".

Az 5. ábra adataiból a következő – viszonylag laza – összefüggések adódnak: 1. A sztrájkok átlagosan kevésbé voltak sikeresek, mint a figyelmeztető sztrájkok, de nagyobb arányban értek el sztrájkkal mindent, amit az akcióval megcéloztak, mint figyelmeztető sztrájkkal. 2. Az egyéb üzemi akciók átlagosan hatékonyabbnak bizonyultak az előző kettőnél, de a követelések egészének elérése szempontjából a sztrájk és a figyelmeztető sztrájk között helyezkedtek el. 3. A tüntetések átlagosan is kevésbé voltak sikeresek, mint a sztrájkok és az egyéb üzemen belüli akciók, és minden más eszköznél kevésbé voltak

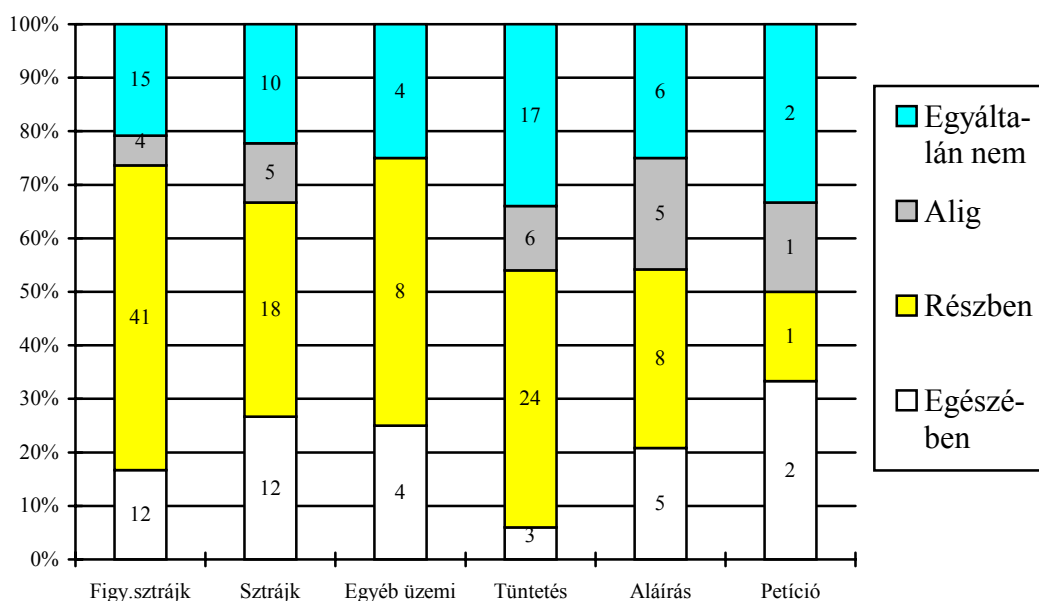
alkalmasak arra, hogy a követelések egészét elérjék. 4. Az aláírásgyűjtések átlagban ugyanolyan sikeresek voltak, mint a tüntetések, de hatékonyabbak a követelések egészének elérése szempontjából. 5. A petíciók átlagos sikeressége kissé elmarad az előző kettőtől, de hatékonyabbak voltak a követelések egészét tekintve, mint amazok. Tekintettel azonban arra, hogy az egyéb üzemeken belüli és akciók és a petíciók száma igen alacsony, ezek a megállapítások lehetnek a véletlen folyamányai is. Ami viszont a figyelmeztető sztrájkokat, a sztrájkokat és a tüntetéseket illeti, ezek az adatok és a belőlük levont következtetések összecsengenek a róluk eddig mondottakkal.

4. ábra

**A sikeres akciók és az összes akciók megoszlása  
a vizsgált 10 éven belül**  
(Kívül a sikeres, belül az összes akció)



## A követelések teljesülése és az akciók jellege



## 6. Következtetések, javaslatok, tanulságok

E tanulmány záró fejezetében két kérdéscsoportra szeretnénk kitérni. Az első részben az akciók és megoldásaik legáltalánosabb jellemzőit foglaljuk össze. A második rész azoknak a szabályozási problémáknak az összefoglalása, amelyeket a kutatás feltárt. Itt néhány – nem szövegszerű, hanem elvi – megoldási lehetőséget is vázlok, amelyek – reményeim szerint – a sztrájkokkal és akciókkal kapcsolatos szabályokat alkotók és alkalmazók számára is hasznosak lehetnek.

## 6.1. Az 1989-1998. között zajlott akciók legáltalánosabb jellemzői

A sztrájkok számszerű jellemzőinek elemzéséből láttuk, hogy mind a sztrájkok száma, mind az egy főre jutó, sztrájk miatt kiesett munkaórák száma igen alacsony volt. Ennek okai, egyrészt, a múltban keresendők, amikor is a munkavállalók nem szerezhettek gyakorlatot a direkt akció eszközeinek alkalmazásában. Másrészt azonban, a rendszerváltás folyamatában keresen-



dők az okok. A rendszerváltás megteremtette a direkt akció eszközének igénybevételi lehetőségét a jogban, de erősen korlátozta azt a gyakorlatban.

A munkahely bizonytalansága, amely legalább annyira volt új élmény az évtized elején a munkavállalók számára, mint maga a sztrájk, együtt járt egy többtényezős létbizonytalanság kialakulásával. Ilyen körülmények között a munkavállalók nehezen kockáztattak – a munkáltatóval szembeni ellenállás kifejezése, sztrájk szervezése az egyébként is bizonytalan munkahelyek körülményei között túlságosan nagy egyéni veszteségek lehetőségét hordozta. A vállalati átalakulás folyamata, a menedzseri és a tulajdonosi funkciók átrendeződése, a privatizáció ugyanakkor ki is váltottak akciókat, amelyek egy átmeneti korszak tüneteinek voltak.

A szakszervezetek erejének politikai eszközökkel történt gyengítése rásegített arra a – spontán identitáskeresési folyamatból fakadó – bizonytalanságra, amely a szakszervezeteket amúgy is jellemezte. Ebben az időben a szakszervezetek megosztottsága, egymás közötti harcai, a folyamatos átrendeződések nem tették lehetővé, hogy a szervezett munkavállalók komoly harcokba kezdjenek társadalmi státusuk védelmében.

Ez a helyzet az évtized második felére jelentősen megváltozott, a határvonalat kétségkívül a Bokros-csomag, 1995. tavasza jelentette. Erre az időre a tulajdonosi és a szakszervezeti átrendeződés is nagyjában és egészében lezajlott, kialakultak és "bejáratódtak" az új struktúrák, jelentős mértékben konszolidálódtak a viszonyok a szakszervezetek között. A gazdasági stabilizáció szükségességét ma már szinte senki nem vitatja, sőt igazából 1995-ben sem vitatták, de az akkor meghozott kormányzati intézkedések módja, technikája, a munkavállalókra nézve középtávon kibontakozó következmények beláthatósága felrázta a szakszervezeteket. Ebben az évben először, direkt akciók sorozatával is bizonyították, hogy nem lehet nem számolni velük.

A következő évben a kormány meg is tette azokat a lépéseket, amelyekkel közvetve az akciók számát is vissza lehet fogni, de ez a lendület csak 1997-ig tartott. Addigra újból előtérbe kerültek a közszolgálat nem, vagy csak félig megoldott kérdései és "beértek" a versenyszférában a privatizáció során el-

követett hibák következményei is. A következő év, a választások éve, a szakszervezetek részéről a kivárás éve volt.

Már 1995-től kezdve megváltozott az érdekharcok tematikája. A szakszervezetek erre az időszakra levetkőzték a korábbról örökölt attitűdök nagy részét, az akciók középpontjába a bérmegállapodások és a kollektív szerződések kérdésköre került. Ez a folyamat a versenyszférában kissé előbbre tart, a közszférában a szakszervezetek helyzete ebből a szempontból bonyolultabb. A két szféra között fennmaradt a különbség az akciók típusának megválasztásában; a versenyszféra szervezett és nem szervezett munkavállalói magától értetődőbben alkalmazzák a sztrájk eszközt, míg a közszférában változatlanul inkább tüntetéseket szerveznek. A közszféra munkavállalói még sok szempontból a sztrájkellenes demagógia hatása alatt állnak, az 1995. utáni években ők féltik inkább a munkahelyeiket és vállalnak ezért kisebb kockázatokat, de már megtörtént az áttörés (az 1995. december 15-i sztrájjal), a közszféra szakszervezetei 1999. elején intenzíven keresték a közös, hatékony akció módozatait. Az eltelt 10 év alatt közel egymillió munkavállaló szerzett sztrájktapasztalatot, százezrek vettek részt tüntetéseken. Ez az élmény és tapasztalat nem hagyható figyelmen kívül akkor, amikor az akciók esélyeit latolgatjuk.

Ami az érdekviták megoldási módozatait illeti, a helyzet ebben a tekintetben is javult az évtized folyamán. Viszonylag kicsi azoknak a vitáknak a köre, amikor az érdekvitát jogi köntösbe bújtatva a bíróság előtt próbálják meg rendezni. Az egyes szektorokban különböző mértékben ugyan, de jelen van az "erőből legyőzni" attitűdje, de ahogy a partnerek tanítják egymást, ez úgy lesz egyre kevésbé elfogadott. Az évtized második felében terjedőben van és egyre elfogadottabbá válik a viták tárgyalásos rendezése, amelyhez – egy év kivételével – jó példával szolgáltak az ÉT-ben kötött országos bérmegállapodások. A makro- és szektorális szintű megállapodások hiánya viszont nemcsak azért generált vitákat, mert nem voltak számok, amelyeket az alsóbb szintek irányadónak tekinthettek volna, hanem azért is, mert felülről lefelé szétterül a kormányzati magatartás példaadó hatása – ha felső szinten nincs megegyezés, közép- és alsószinten csökken a megállapodási hajlandóság.

A vizsgált évtized második felében, a lassan szaporodó kompromisszumok mellett, elvértve fordult elő olyan helyzet, amikor az érdekvitát nem a partnerek szembenállásaként, hanem egy közösen megoldandó problémaként sikerült interpretálni. Ez a megoldás hosszabb távon az egyedül igazán hatékony – amikor nem vesztesek és nyertesek, esetleg két vesztes – állnak egymással szemben a vita után, hanem két nyertes, akinek sikerült valamit megoldania. Ennek a megoldási típusnak a hiánya leginkább arra vezethető vissza, hogy rendkívül idő- és munkaigényes.

Az akciók általában rendben, jól szervezeten zajlottak. Ebben mindenképp előtt a sztrájk alatt működő intézményeknek – mint a sztrájkbizottság, a sztrájkörtség, illetve a tevékenységük alapjául szolgáló sztrájkszabályzatnak és az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodásnak – van jelentős szerepük. Az akciókat egyre nagyobb részben szervezik a – ma már a nyomásgyakorlás eszközeinek alkalmazásában megfelelő társadalmi tapasztalattal rendelkező – szakszervezetek.

## **6.2. A szabályozás kérdéseihez**

A sztrájkok jogszerűségével kapcsolatos viták és a dolgozatban elemzett esetek neuralgikus pontjai felhívják a figyelmet arra, hogy a jogszabályok pontatlan, elnagyolt, vagy nem konzekvens megfogalmazásai milyen zavarokat okoznak a jogalkalmazásban.

Mindenek előtt dönteni kellene abban, hogy szükség van-e a köztisztviselők sztrájkjogának felülvizsgálatára és újraszabályozására. Ha fenn is marad a köztisztviselők sztrájkjogának korlátozása, ki kell alakítani egy olyan mechanizmust, amely szelídebb eszközökkel tölti ki azt a rést, amit a jog korlátozása okoz. Hasonló a helyzet szolgálati jogviszonyban, ahol a kollektív tárgyalás az egyetlen legitim érdekvitákat rendező eljárás, miközben a sztrájkjog korlátozását legfeljebb a filozófia szintjén lehet megkérdőjelezni. Mindkét esetben megoldás lehetne, például, a kötelező döntőbíráskodás, ami ugyan sokféle ellenérzést válthat ki, de ezek az ellenérzések is a megegyezés irányába terelik a feleket.

A direkt akciókra vonatkozó szabályozás alkalmazásában tetten érhető problémák három csoportra oszthatók. Ezek: 1. a sztrájkok jogszerűsége; 2. a sztrájk alatti magatartás kérdései; 3. a szabályozás relatív nagyvonalúsága.

ad 1. Az Sztv. nem kellő egyértelműséggel fogalmaz a sztrájk jogszerűsége kérdésében, ennek bizonyítéka, hogy – mint láttuk – az esetek egy jelentős részében más-más ítélet született első és másodfokon, illetve a Legfelső Bíróságon. Ezt a megállapítást támasztja alá az is, hogy a Munkaügyi Kollégiumnak is állást kellett foglalnia ebben a kérdésben. Magát a kérdésfelvetést az elégséges szolgáltatásról szóló megállapodás hiánya, és a kollektív szerződés és a bérmegállapodás viszonya, illetve hatályosulása vetette fel. Az ebből fakadó félreértések viszonylag könnyen megoldhatók az Sztv. és az Mt. vonatkozó bekezdéseinek átfogalmazásával. A hatályos törvényszöveg esetleges átalakítása során különösen az Sztv. 4.§ (2) bekezdésére kell tekintettel lenni.

ad 2. A sztrájk alatti magatartás kérdésével kapcsolatban nem lenne értelme annak, hogy bármit előírjunk a törvényben, mivel egy magatartásforma előírásának a megkísérlése mindig azzal a kockázattal jár, hogy esetleg kizárunk a jogszerű magatartások, a nyomásgyakorlási eszközök köréből olyasmit, amit pedig nem akartunk megtiltani.

Ennél fogva az a generális megoldás alkalmazható, miszerint az Sztv. némi kiegészítéssel kimondja, hogy az itt nem szabályozott (tehát nem sztrájk, nem figyelmeztető sztrájk, nem szolidaritási sztrájk) üzemen belüli akciók szervezése esetén a szervező nem mentesül a szokásos jogkövetkezmények alól (munkamegtagadás és annak konzekvenciái, kártérítési felelősség, stb.). Ha mégis sor kerül ilyen akcióra, a munkáltatónak kellene bizonyítania, hogy az akció nem a felsorolt három eset valamelyike. Nyitva hagynám azt a kérdést, hogy egy ilyen szabályozásban továbbra is nélkülözhető-e a sztrájk definíciója.

ad 3. Mindez együttesen veti fel a szabályozás nagyvonalúságának, liberalizmusának kérdését. Ezzel kapcsolatosan semmifajta más típusú szigorítást nem javasolhatok. Mindenek előtt azért nem, mert a jog a valóságot követve fej-

lódik, és az elmúlt tíz év tapasztalatai alapján láthatjuk, hogy alig fordult elő olyan eset, amikor a törvény adta lehetőségekkel visszaéltek a munkavállalók. Nem lenne jó, ha a jogalkotó újfent abba a hibába esne, hogy a kivételes magatartásokat a generális szabályok szigorításával akarja szankcionálni, így büntetve azokat, akik e kivételekért semmilyen módon nem felelősek. Emellett nem szabadna megváltoztatni egy ilyen fontos jogszabály szemléletét egy olyan időszak tapasztalatai alapján, amelyről tudjuk, hogy az átmenet időszaka.

## Hivatkozások

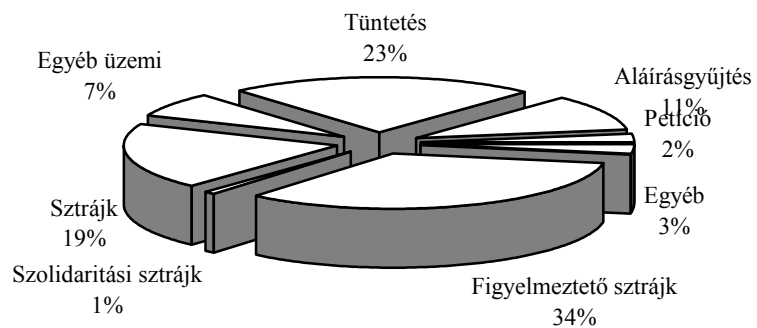
- A Munkaügyi Kollégium 563., 585. sz. határozata. *Complex jogtár* 1999. január.
- A munkavállalók védelme a vállalat átszervezése és a munkafolyamatok átalakítása esetén. Szakértői anyag a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete 1998. június 12-i tanácskozására. Dátum és szerző nélkül, sokszorosítás.
- A sztrájk joga nemcsak a szakszervezeteké. Ülést tartott a SZOT elnöksége. *Kelet-Magyarország*, 1989. jan. 7.
- Az 1989. évi II. törvény az egyesülési jogról. *Magyar Közlöny* 1989. jan. 24.
- Az 1989. évi VII. törvény a sztrájkokról. *Magyar Közlöny* 1989. április 12.
- Az Alkotmánybíróság 51/1991. (X.19.) AB határozata. Az AB határozatai, 1992. január-február XXII/705-708.1.
- Az Alkotmánybíróság 578/B/1992. AB határozata. *BH* 1995/1. 68.
- BAJNAI GÁBOR (1995): Sztrájkok a Magyar Államvasutaknál 1989–1994. JATE szakdolgozat
- BERKI ERZSÉBET–OROLIN ZSUZSA (1996): Az önkormányzati szövetségek helye az érdekegyeztetésben. *Társadalmi Szemle*. 1. p. 79–88.
- BERKI ERZSÉBET–OROLIN ZSUZSA (1996): Másodrendű állampolgárok? Munkaügyi Kapcsolatok a Hadseregben. *Magyar Honvéd*, 8., p.12–13., 9., p.12–13.; 10., p.14–15.
- BERKI ERZSÉBET – OROLIN ZSUZSA (1996): Munkaügyi konfliktusok a közalkalmazottak és a köztisztviselők körében 1993 és 1995 között. *Vezetéstudomány*. 9. p. 23–37.
- BERKI ERZSÉBET (1993): Szakszervezeti Naptár, MKI.
- BERKI ERZSÉBET (1993): Közalkalmazotti demonstráció 1993. június 1-én. (Esettanulmány) ÉT-PHARE, Budapest.
- BERKI ERZSÉBET: Munkaügyi Kalendárium 1994. I–IV., 1995. I–IV., 1996. I–IV., 1997. I–IV., 1998. I–IV., 1999. I. MKI
- BERKI ERZSÉBET (1995): Ágazati sztrájk közalkalmazotti jogviszonyban. Kézirat 1995. Rövidítve: *Pedagógusok Lapja*; november 29., p. 20–21., 23.
- BERKI ERZSÉBET (1996): Munkaügyi konfliktusok és önkormányzatok. *Társadalomkutatás*, 3–4., p. 214–234.
- BERKI ERZSÉBET (szerk.) (1997): Az érdekegyeztetés tapasztalatai és aktuális kérdései. ÉT Titkársága. 173 p.
- BERKI ERZSÉBET–OROLIN ZSUZSA (1997): A költségvetési szféra munkaügyi kapcsolatai. Tanulmánygyűjtemény, MKI.
- BERKI ERZSÉBET (1998): Munkaügyi kapcsolatok közszolgálatban. MKI . Kézirat.
- BORSIK JÁNOS (1993): Sztrájkok és megoldásuk. ÉT-PHARE, dátum nélkül.

- CASTEL, ROBERT (1998): *A szociális kérdés alakváltozásai. A bér munka krónikája.* Szociálpolitikai Értesítő Könyvtára, Kává Kiadó.
- Csőd- és sztrájk-kronológia. Népszava, 1998. november 21. VIII.
- CSUHAJ V. IMRE: A sztrájk erejével? (Sztrájkmozgalmak és sztrájkjog Magyarországon 1988/89-ben). Paris, 1989. június 8. Sokszorosítás.
- CSUHAJ V. IMRE (1990): Sztrájkolni csak szépen...? *Juss*, 3.
- EDDSZ INFO 1992. január 27.
- Emlékkönyv; Meddöhányó. *Folyosó*, 1994./I–II.
- FABÓK ANDRÁS (1995): A sztrájkokról és a sztrájkjogról. *Magyar Jog*, 3. p.174–183.
- FERENCZI IMRE: A munkások szervezkedése. Bevezetés a munkáskérdés ismeretébe. Budapest, Grill-féle Könyvkereskedés, 1919.
- Forró Drót, 1995. 10., 11.
- GLADSTONE, A.–PANKERT, A.–YEMIN, E (1991): A Munkaügyi Kapcsolatok rendszere az iparilag fejlett piacgazdaságokban. MKI.
- HAJDÚNÉ LOVÁSZ EDIT (1997): Szekszárdi Húsipari Rt. *HDDSZ tájékoztató*, február 2.
- HÁMORI ISTVÁN PÉTER–LADÁNYI ANDRÁS (1996): *Harc a bányászatért.* BDSZ.
- HÁMORI ISTVÁN PÉTER – LADÁNYI ANDRÁS (1996): *Harc a bányászokért.* BDSZ
- HOFF, B. (1993): *Malacka és a Tao.* Tericum Kiadó.
- Indoklás a sztrájkokról szóló törvényjavaslathoz. *Magyar Közlöny*, 22., 1989. ápr.12.
- Jobbra tarts a tüntetések terein. *Népszabadság* 1996. október 26.
- KÉKI ERVIN–MARTON TAMÁS–TARDOS JÁNOS (szerk.) (1989): *Magyarország által ratifikált nemzetközi munkaügyi egyezmények (Szöveggyűjtemény)* Budapest.
- KISS GYÖRGY (1996): *Munkajog I–II.* JPTE, Pécs.
- KÓNYA CSABA (1998): *Az 1995-ös pedagógussztrájk és előzményei.* JATE évfolyamdolgozat
- Közszolgálati sztrájkok, sztrájkfenyegetések, demonstrációk 1990–1995. április. *HVG* 1995. április 29.
- Kunság Volán sztrájk-ítélet. *Liga Harsona* 1994. január–február, p. 5.
- LACZI KÁROLYNÉ (1998): *Sztrájk a Szegedi Közlekedési Vállalatnál.* (1993.02.12.–1993.02.24.) JATE Szakdolgozat.
- LADÓ MÁRIA (szerk.) (1994): *Arbitrázs – amerikai módra.* Rézler Gyula és Cory R. Fine előadásai. MKI.
- LADÓ MÁRIA (1995): *A munkaügyi viták rendezése hat európai országban.* Munkaügyi Kutatóintézet. Kézirat., Budapest
- LADÓ MÁRIA – TÓTH FERENC (1996): *Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990–1994).* Érdekegyeztető Tanács Titkársága –Munkaügyi Kapcsolatok Társaság Kiadása, Budapest

- LAKATOS JUDIT–MOLNÁRFI ERIKA–NÉMETI ILDIKÓ (1993): Sztrájkok és megoldásuk. ÉT-PHARE
- LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA (1993): A kollektív munkaügyi viták megelőzése és megoldása. In: Berki E. (szerk.): *A munkaügyi kapcsolatok aktuális kérdései*. MKI, Budapest. p. 43–75.1
- LUX JUDIT (1993): A munkaügyi viták rendezése Magyarországon. ÉT-PHARE. Kézirat.
- LUX JUDIT (1993): Az egészségügyben dolgozók 1992. március 7-i demonstrációja. ÉT-PHARE.
- Magyar Értelmező Kéziszótár, Akadémia Kiadó 1987.
- Megállapodás a kormány és a szakszervezetek között a köztisztviselők sztrájkjogának gyakorlásáról. *Magyar Közlöny* 1994/8.
- Megállapodás a közalkalmazottak 1997. évi keresetnöveléséről. *Magyar Közlöny* 1996/122.
- MÉRŐ LÁSZLÓ (1997): Észjárások. A racionális gondolkodás korlátai és a mesterséges intelligencia. Tericum Kiadó, Budapest
- MÉRŐ LÁSZLÓ (1996): Mindenki más-képp egyforma. A játékelmélet és a racionalitás pszichológiája. Tericum Kiadó, Budapest
- MIHALOVITS ERVIN (1998): Igazságtalan a nyugdíjasok szerzett jogainak megnyirbálása. Az 1998. november 14-i nagygyűlésen elhangzott beszéd. *SZEF Hírlevél*, november, p. 5–6.
- Munkaügyi Bírósági Határozatok 1991. 255., 1993. 585., 1996. 563., 1989. 458. Complex Döntvénytár.
- NACSA BEÁTA (1998): Sztrájkjog a közszolgálatban. MKI. Kézirat.
- NAGY LÁSZLÓ (1993): A munkaügyi viták rendezése Magyarországon. Történeti áttekintés. ÉT-PHARE Kézirat.
- OROLIN ZSUZSA (1993): Az állami szektor munkaügyi kapcsolatai. (Irodalom feldolgozás) MKI. Kézirat.
- OROLIN ZSUZSA (1994): A Cantoni Kft. munkaügyi kapcsolatainak alakulása 1990–1994. (Vegyesvállalati esettanulmány). MKI. Kézirat.
- OROLIN ZSUZSA (1997): A bozóttűz sztrájk. (Esettanulmány) MKI. Kézirat
- PÁSZTOR MIKLÓS–BERKI ERZSÉBET (szerk.) (1996): Munkástanácsok 1996. Évkönyv. MOSZ.
- Pedagógussztrájk 1995. december 15. PSZ sajtó összeállítás 1995.
- PRUGBERGER TAMÁS–PLOETZ MANFRED (1995): Magyar és európai munkajog. KJK, Budapest
- RADNAY JÓZSEF (1997): A munkaügyi viták intézése. Sokszorosítás. március
- RADNAY JÓZSEF (1990): A sztrájk egyes kérdései a külföldi jogrendszerekben. *Munkaügyi Szemle*, 5., p. 30–40.
- RADNAY JÓZSEF (1998): A sztrájkjog. Szakértői anyag a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete 1998. június 12-i tanácskozására. Dátum nélkül, sokszorosítás.

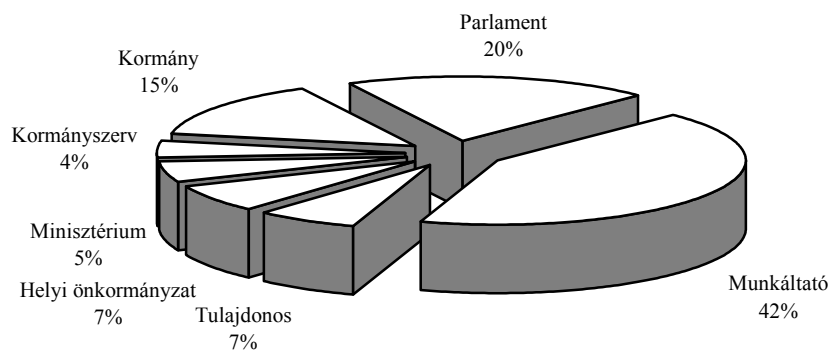


- SOMORAI LÁSZLÓ (1996): Jelentősebb sztrájkok, sztrájkfenyegetések, demonstrációk. In: Kurtán Sándor, Sándor Péter, Vass László (szerk.): Magyarország politikai évkönyve 1995-ről. p. 534–544.
- SZABÓ ENDRE (1998): Minden törvényes eszközzel megvédjük jogainkat. Az 1998. november 14-i nagygyűlésen elhangzott beszéd. *SZEF Hírlevél* 1998. november 1–5. l.
- SZABÓ MÁTÉ (1996): A kollektív tiltakozás trendjei. In: Kurtán Sándor, Sándor Péter, Vass László (szerk.): Magyarország politikai évkönyve 1995-ről. p. 322–330.
- SZABÓ MÁTÉ (1997): Tiltakozási kultúra Magyarországon a rendszerváltás után: a sajtó tükrében. (1989–1995.) *Szociológiai Szemle*, 4.
- SZAKÁCS PÉTER (1995): Ha másképp nem megy... Sztrájk az iskolában. Tanári Kézikönyv. május.
- Szakszervezeti Kislexikon, Táncsics Könyvkiadó 1975.
- SZŐKE KÁROLY (1998): Egy aláírásgyűjtés margójára. *Népszabadság*. november 5.
- Sztrájkok Magyarországon. *HVG* 1994. január 29.
- TÁLAS MIKLÓS (1992): Sztrájkpraktikák. Sokszorosítás, dátum nélkül
- TARNAVÖLGYI M.(1989): Tűzoltók "lázasága". *Határszél*, november 24. p. 9.
- THOMA LÁSZLÓ (1998): *A rendszerváltás és a szakszervezetek*. 1988–1992. Villányi úti könyvek.
- Tizenharmadik havi bérükért tüntettek a tűzoltók. *Népszabadság* 1995. december 15. p. 1.,4.
- TÓDOR JÁNOS (1998): Szekszárdi húsosok a privatizáció vágóhídján. *Népszava*. november 21. p. VIII.
- TÓTH FERENC (1997a): Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba. GATE, Gödöllő.
- TÓTH FERENC (1997): A munkaügyi viták és rendezésük intézményei. MKI, kézirat.
- TÓTH FERENC (1998): Konszenzuskereső évek. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége. ASZSZ.
- Történelmi papírforma. Vasutas-sztrájk után. *HVG* 1999. január 16. p. 7–10.
- Új Magyar Lexikon, Akadémia Kiadó 1962.
- VADÁSZ JÁNOS (szerk.) (1998): Kulturális alaptörvény. Dokumentumok. KKDSZ Kiadó.
- VADÁSZ JÁNOS (1995): Rosszkedvünk tele a Kossuth téren. *Magyar Nemzet* 1995. november 14.



2. ábra

**Az összes követelés megoszlása a címzettek között**



---

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7