

10 ÉVES A LIGA

A LIGA SZAKSZERVEZETEK 1998. DECEMBER 17-I
KONFERENCIÁJÁNAK KIEGÉSZÍTETT ÉS SZERKESZTETT
VÁLTOZATA

Szerkesztette: Kozák László
Felelős kiadó: Gaskó István, a LIGA elnöke
Megjelent a Friedrich Ebert Alapítvány támogatásával
Kiadta a LIGA Szakszervezetek
1999.

C 00 - 02484



Tartalom

Rainer Girndt – Clemens Rode: LIGA – a magyar szakszervezetek demokratikus átalakulásának szimbóluma	4
Gaskó István: Megnyitó.....	6
Eddy Laurijssen: Köszöntő	7
Dr. Héthy Lajos, a konferencia levezető elnökének megnyitója	10
Lengyel László: A magyar szakszervezetek szerepe az elmúlt 10 év társadalmi-gazdasági folyamatában.....	11
I. A szakszervezeti mozgalom történetének a fő csomópontjai.....	11
II. A napi intézményesülés kérdése és a lehetséges alternatívák	15
Dr. Ferge Zsuzsa: A bér munka visszaszorulása és következményei szociálpolitikai megközelítésben	19
Dr. Tamás Pál: Az információs társadalom és az új munkaerőpiacok	27
Dabóczi Kálmán: A gazdaság a közjó szolgálatában – erkölcsi keretek, feladatok.....	33
I. Megdöbbentő tények	33
II. Az okok keresése.....	34
1. A szabadjára engedett, ellenőrizhetetlen globalizáció és liberalizáció	34
2. A reálgazdaság és a pénzügyi szféra kapcsolatának megváltozása.....	34
3. A vállalati jólét és a társadalmi jólét külön útja	35
4. A növekedés-orientált gazdaságpolitikák bukása	36
5. A Közgazdaságtan és az erkölcs szétválasztása	36
III. Alternatív jövőkép	36
1. Rövid távú feladatok	37
2. A jövőkép keretfeltételei.....	40
IV. A gyökerek.....	42
Tóth András: A szakszervezeti újjászerveződés második hulláma	44
I. Esettanulmányok	45
II. A munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere és jogi szabályozása.....	51
A szakszervezetek szerepének szűk felfogása	51
Az üzemi tanács intézményesítése.....	51
A szakszervezetek kizárása az egyéni munkaügyi vitából.....	52
III. A magyar munkaügyi kapcsolatok rendszerének alternatívái.....	52
Az üzemi tanács jogkörének bővítése	53
A szakszervezet jogállásának változtatása.....	55
A kamarák szerepvállalása az érdekképviseletben	56
Az intézményi reform társadalmi feltételei	56
Függelék	58



Rainer Girndt – Clemens Rode: LIGA – a magyar szakszervezetek demokratikus átalakulásának szimbóluma

Minden provokatív attitűd nélkül, inkább szerényen, tudományos konferenciával emlékezett meg a LIGA megalapításának 10. évfordulójáról 1998. decemberében. Az 1988/89-ben kezdődő átalakulási folyamatban az ellenzéki civil társadalmi mozgalom részeként jött létre a pártállamban az alternatív, a „második nyilvánosság” hordozójaként. A tömegek részvétele nélkül kialakult forradalom után jelentős mértékben megváltoztak a politikai és a társadalmi viszonyok a régi és az új politikai elit között. Az átalakulás legfontosabb célja valósult ezzel meg: az átmenet a demokrácia, a jogállamiság és piacgazdaság felé. Ezzel Magyarország eleget tesz a koppenhágai kritériumoknak, az Európai Unió integráció fő feltételeinek.

Az 1998. dec. 17-én megtartott tudományos konferencia nem foglalkozott sokat a LIGA 10 éves történetére való visszatekintéssel, sokkal inkább a magyar szakszervezetek szerepét igyekezett értékelni az elmúlt évtized társadalmi és gazdasági fejlődési folyamatában. A mai LIGA Adam Michnikhez, a lengyel Szolidaritás teoretikusához hasonlóan, aki tíz évvel a kommunizmus bukása után már semmi értelmet nem lát annak eszméjében, antikommunistaként határozza meg önmagát. Michnik szerint a „*a puha kérdések jelentik a valódi választóvonalat*”. A LIGA jubileumi fórumán is a jelen és belátható jövő nagy kihívásai kerültek előtérbe, az információs társadalom terjedése, az új munkaerőpiacok, azok a folyamatok, amelyeket általában a globalizációs folyamatokként szoktunk összefoglalni, vagy a hagyományos szakszervezeti modell válságából kivezető utak kérdése.

A közjó iránt elkötelezett gazdaság morális aspektusairól szóló tudományos előadás témája már szinte a LIGA korábbi éveinek demokratikus étoszát, a konföderáció alapításának „demokratikus fundamentalizmusát” idézte, amikor még mélyen bizalmatlanok voltak a reprezentativitás és a központosítás minden formájával szemben. A kommunista rendszertől, a szakszervezetek és a pártállam összefonódásától való elhatárolódás radikális, demokratikus, önmagától éretetődő volta jelentette a LIGA vonzerejét, mely a későbbiek során szervezetpolitikai identitásának márkajegyévé is vált.

Ami azonban az egyik oldalon a LIGA összetartását szolgálta, sok veszteséget okozó belső konfliktust keltett a másikon. A szövetségen belüli demokrácia, a szervezeti struktúrák és döntéshozatali mechanizmusok körüli viták a bázis-demokrácia és a reprezentatív demokrácia képviselői ill. a radikális és a mérsékelten központosítás ellenes szervezeti modellek követői között folytak. A még nem lezárult magyarországi szakszervezeti megújulási folyamat szempontjából rendkívül fontosak voltak a LIGA határait feszegető, gyakran fájdalmas nézeteltérések. Másoknak is az így magasra állított mércéhez kellett mérni magukat. Anélkül, hogy a többi szakszervezeti konföderáció érdemét az érdekképviseltek megújításában kisebbiteni akarta volna, a LIGA éppen az államszocialista deformációk kíméletlen kritizálásával vált a magyar szakszervezet mozgalom demokratikus átalakulásának szimbólumává.

A LIGA nem azért döntött a szakszervezeti pluralizmus mellett, mert elvetette a szakszervezeti egységet. Úgy vélte, hogy az önként választott egység megvalósítása csak a

szervezeti alternatívák kerülőúttjával lehetséges. Ugyanakkor a későbbiekben helyesen értékelte, hogy a szakszervezetek pártpolitikai irányultsága elmélyíti a konkurenciaharcot és megnehezíti a szakszervezetek közötti együttműködést. Gaskó István, a LIGA jelenlegi elnöke egy 1997. őszen elhangzott, gondolatébresztő mondatával – „*a pluralizmus fontos, de szakszervezeti szinten a szétaprózódást is jelenheti*” – új gondolkodást indított el. Időközben, ahogy egy másik konföderáció elnöke egy közelmúltban készített interjúban említette, a szakszervezetnek „*fel kellett ismerni, hogy az együttműködésnek és közös fellépésnek nincs és nem is lehet alternatívája. Itt az ideje, hogy a deklarációkat, rivalizálást, presztízs-megfogalmazásokat, személyes vitákat és türelmetlenséget közösen kidolgozott érdekvédelmi és érdekképviselési stratégiával és az azokat megvalósító akciókkal váltsuk fel.*”

Ez azonban integrációs képességet is feltételez, mellyel a magyar munkavállalók heterogén érdekeit az érintett felek képesek elfogadni és egymással összeegyeztetett stratégiába fogni. Még időbe telik, hogy a konföderációk valóban közeledjenek egymáshoz, ezt az időt azonban a kölcsönös bizalom kialakítására kell felhasználni.

Aki a LIGA és a többi konföderáció barátjának érzi magát, bizonyára szeretne osztozni a Magyar Köztársaság elnökének, Göncz Árpádnak reményében: a szakszervezetek remélhetőleg „*akcióikon túl időt és energiát találnak majd arra is, hogy elgondolkodjanak, hogyan tudnák ereiket szorosabban összefűzni, és olyan szándékokat elhárítani, mely szervezetek szétaprózódását és gyengítését célozzák meg.*”

Budapest, 1999. májusa

Friedrich Ebert Alapítvány
Budapesti Irodájának
szakszervezeti project-vezetői

Szeretettel köszöntöm a mai tudományos konferencián megjelent valamennyi résztvevőt, valamennyi vendégünket. Engedjék meg, hogy ez ne név szerint tegyem meg, hiszen nagyon tekintélyes lenne a lista, nagyon sokat megtisztelték a konferenciát jelenlétükkel, amit ezúton is szeretnék még egyszer megköszönni. A mai konferenciának az időponti apropóját az adta, hogy ma 10 éve bontotta meg zászlaját a LIGA Szakszervezetek Ez az évforduló tette lehetővé, hogy a konferencia témájául kitűzött kérdéseket megvitálgaljuk.

Akik ma a munka világában legalább egy kevésbé járatosak, azok láthatják, hogy ma a munka világában világszerte, és Magyarországon is sok új kihívással kell a munkavállalóknak szembesülniük. Erre a kihívásra több mint száz éves technológiát alkalmaznak ma a munka világában a munkavállalói érdekképviselések és ez a száz éves technológia úgy néz ki, hogy kifulladásban van. A jövő kihívásai, a világgazdaság átalakulása, a munkaügyi világ átalakulása, az egymással ellentétes tendenciák megfelelő kezelése, így pl. a globalizáció és az otthoni munka egymásnak ellentmondani látszó követelményei rendkívül kifinomult módszereket és megújított munkavállalói érdekképviselési eszközöket igényelnek. Ennek ma még nem látjuk az útját, nem látjuk a módszereit és a mai konferenciát, ha nem is a teljes eszköztár feltárását várjuk a mai konferenciától, de első lépésnek tekintjük arra nézve, hogy megtaláljuk azokat az új szervezeti és érdekvédelmi, érdekképviselési módszereket, amelyek hozzásegítenek bennünket az újszerű kihívásokra adandó válaszokhoz.

Ez a két apropó szerencsés találkozása tette ma lehetővé ennek a konferenciának a megrendezését és természetesen a Friedrich Ebert Alapítvány nagyvonalú segítsége, amit szeretnék ezúton is megköszönni. A konferenciát ezennel megnyitottnak tekintem és a tudományos konferenciái rész kézdése előtt engedjék meg, hogy néhány percre szót adjak Eddy Laurijssen-nak, az ICFTU, a Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége főtitkár helyettesének.

Elnök Úr, Hölgyeim és Uraim, Tisztelt Vendégeink! Nagyon nagy megtiszteltetésnek tartom, hogy itt lehetek Önökkel a mai alkalmon, amikor a LIGA tizedik évfordulójukat ünneplik, és engedjék meg, hogy ez alkalomból átadjam főtitkáruk, Bill Jordan személyes üdvözlését. Tulajdonképpen az ő üdvözlése mind annak a 126 millió tagunknak a nevében szól, akik tagjaink, a Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Szövetségének tagjai.

Az SzSzsNSz VI. Kongresszusán 1959-ben, amikor mi ünnepeltük a 10. évfordulónkat, egy prominens magyar szakszervezeti személyiség, Kéthly Anna szólította fel a dolgozókat, emeljék fel a hangjukat és tiltakozzanak az ellen, hogy a béke úgy jött el, hogy azért nagy árat kellett fizetni. Fel kellett áldozni a szabadságot, a demokráciát és a szakszervezeti jogokat. Ő már akkor figyelmeztetett arra, hogy a kezdeményező szellemnek nem szabad elvesztenie az erejét. Én abban is érzek szimbólumot, hogy jövő novemberben, amikor az SzSzsNSz-nek fogjuk ünnepelni a 50. évfordulóját, ugyanabban az évben lenne Kéthly Anna is 100 éves; abban is érzek szimbólumot, hogy holnap, a Magyar Szakszervezetek Tanácsának 100. évfordulóján rendezett ünnepségen is felszólalhatok, amely tulajdonképpen Magyarország első szakszervezeti központja volt. Anna, aki delegátus volt az SzSzsNSz elődjének, a Szakszervezetek Nemzetközi Szövetségének, az IFTU-nak 1924. júniusában Bécsben rendezett kongresszusán, Anna integráns része az Önök történetének, és mivel hogy nekünk is van egy közös történetünk, tehát a mi történetünknek is. Ugyanúgy, ahogy az SzSzsNSz, Kéthly Anna is ellene volt mindenfajta szélsőségeknek, jöjjön az akár jobbról, akár balról, gondoskodott az emberekről, és kiállt amellett, hogy egyenlőség legyen nők és férfiak között, és érdekelte az ifjúság. Vehemensen ellenezte a diszkriminációt, akár faji, akár vallási diszkriminációról is legyen szó. Életét a társadalmi és gazdasági igazságosság ügyének szentelte. Az egyetemes értékek mellett állt ki, olyanok mellett, amelyek még ma is egyesítenek minket. Természetesen ezért meg kellett fizetnie az árat, nagy árat, hiszen börtönben volt 1950 és 1954 között és aztán 1956 után, de továbbra is aktív maradt a száműzetésben működő szakszervezeti aktivisták nemzetközi szövetségben. 1956-ban a Magyarországon történt tragikus események után az SzSzsNSz létrehozta a saját nemzetközi szolidaritási alapját, amely még ma is arra szolgál, hogy támogatást és segítséget nyújtson az elnyomás és igazságtalanság áldozatainak, azoknak a dolgozóknak, akik szakszervezeteket szeretnének alapítani és azoknak a szakszervezeteknek, amelyek az alapvető emberi és szakszervezeti jogokért küzdenek.

Miért is beszélék éppen Kéthly Annáról az Önök 10. évfordulóján? Azért, mert a LIGA integráns része annak a 100 éves hagyománynak és harcnak, amelyet a magyar dolgozók folytatnak ugyanezekért az értékekért, hiszen éppen az Önök szervezete volt, amely 1988-ban megmutatta a kezdeményező szellemet, amely nem veszítette el az erejét. Éppen az Önök szervezete volt az, amelynek megalakulása a magyar szakszervezeti mozgalom megújulásához vezetett még az előtt, hogy a berlini fal leomlott volna.

Nemsokára az újjászületett magyar demokrácia eufóriája, amely segített Önöknek a kialakulásban, csalódást okozott. Szeretném idézni az Önök akkori elnökének a szavait, amelyet az 1993-as III. LIGA Kongresszuson mondott: *„Milyen demokrácia az, ahol az emberek elhagyatva érzik magukat, a létbizonytalanságban élnek, és ahol nagyon sokunknak megint csak attól kell félni, hogy egy domináló hatalom tör élre, ahol a legnagyobb igazságtalanságok érvényesülnek és egy latin-amerikai típusú kapitalizmus alakul ki, ahol egy kis réteg nagyon gazdag ember élősködik az egyre növekvő szegénytömegek hátán?”*¹ Igen, a demokratikus forradalmat eltérítették, és a szakszervezeti jogok megint csak egy korábban példa nélkül álló támadásnak vannak kitéve. Nagyon sok ígéretet megszegtek. Mi történt Magyarországon a háromoldalú tárgyalásokkal? Amit ma látunk Magyarországon, az csak nagyon kevésbé emlékeztet azokra az ígéretekre, amelyeket a politikai képviselők tettek az Önök legutóbbi Kongresszusán nem sokkal a júniusi parlamenti választásokat követően.²

Közép-Kelet-Európa számos országában még azokban az esetekben is, ahol a statisztikák egy nagymértékű GDP növekedést mutatnak, semmiképpen sem fordítható le arra, hogy az élet- vagy a munkakörülmények jobbra váltak volna a dolgozók számára, de a munkahelyek száma sem emelkedett. Ahogy egyre több és több ember lehetetlenül el a világon, a világ 225 leggazdagabb emberének a vagyona már túllépte az egy trillió dollárt, amely megegyezik a világ szegény népességének a 47%-ának az éves jövedelmével, és 2,5 milliárd emberről beszélünk. A történelem azt is bemutatta nekünk, hogy a gazdagságot csak akkor lehet kiterjeszteni arra, hogy ez az emberek és a népek jólétét szolgálja, hogy egy erős és független szakszervezet lép fel ez ellen az igazságtalanság ellen. A teljességgel türehtetlen jelenségek, hogy elmarad a bérkifizetés, amiről nem is lehetett hallani az átalakulás előtt, az most a világ nagyon sok részén megtörténik. Mi ismételtén és állandóan figyelmeztetünk arra, hogy a félrevezető gazdasági elméletek és gyakorlatok katasztrófához fognak vezetni. Valójában az ázsiai és oroszországi válság teljes kiteljesedése kellett ahhoz, hogy a szavunkat végre meghallgassák, legalábbis bizonyos mértékig figyelembe is vegyék a kormányzatok és a nemzetközi pénzintézmények. Itt az ideje most annak, hogy együttesen kihangsúlyozzuk azokat az eszméket, amiket mi fontosnak tartunk. A globális gazdaságnak globális szabályokra van szüksége és ehhez globális szakszervezeti lépések kellenek. Hogy ezeket a lépéseket megtehesük, nagyon erős és egyesített dolgozói platformra van szükségünk minden országban, egy olyan közös szerepvállalásra, amely túllép, felülemelkedik a szűk látókörű szektorális vagy szektás érdekeken. Nemzetközileg is nagyon erősen kell a hangunkat hallatni, mert ha nem tesszük, a szükséges nemzetközi politikákat, irányelveket és intézményeket nem tudjuk úgy létrehozni, hogy segítségükkel a globalizáció folyamata irányítható legyen, hogy az

az emberek igényeit, szándékait és érdekeit szolgálja. A szakszervezeti mozgalom semmiféleképpen nem ellenezheti a globalizációt. Az elmúlt 18 hónap eseményei azt bizonyították, hogy mindenféleképpen egy globális szociális igazságosságra van szükség ahhoz, hogy a világ globalizációja megvalósulhasson. Széchenyi István, aki Buda és Pest között az első hidat építette, egyszer azt mondta: *„Sokan visszagondolnak Magyarországot múltjára, én az szeretnék lenni, aki Magyarország jövőjében hisz. Tehát építsünk hidakat egymás között, építsünk hidakat egymáshoz és a jövőhöz!”*

Hölgyeim és Uraim, Kedves Kollégáim! Nagyon köszönöm a figyelmet, és még egyszer gratulálok Önöknek a 10. évfordulóhoz.

¹ Forgách Pál (a szerk.).

² A Pokorni Zoltán, a Fidesz-MPP alelnöke a LIGA 1998. július 5-i küldöttgyűlésen a magyar szakszervezetek képviselői előtt tett kijelentette, hogy *„[a társadalombiztosítási önkormányzatok kérdésében] három koncepciót dolgoztunk ki, mind a háromban tárgyalópartnerek vagyunk. ...A nyár végén, az ősz elején meg kívánjuk hallgatni a munkaadói és munkavállalói szervezetek véleményét, hogy a három koncepció közül melyik az elfogadható, és ez alapján alakítjuk ki a javaslatot.”* Ugyanakkor június 30-án a kormány a szakszervezetekkel való tárgyalások nélkül megszüntette az önkormányzatokat. Pokorni ígérte az érdekegyeztetés intézményeinek megerősítését is (a szerk.).

Tisztelt Hölgyeim és Uraim! Megtiszteltetés számomra, hogy a LIGA és a FES konferenciájának a tudományos részén én elnökölhetek. Erre a konferenciára a LIGA megalakulásának a 10. évfordulója alkalmából kerül sor. Nem tartozik a feladataim közé, hogy a LIGA elmúlt 10 évi tevékenységét értékeljem, méltassam. Gondolom, erről egyebek között szólni fognak az előadók. Egy meggyőződésemmek szeretnék kifejezést adni, mint ezt tettem már a LIGA Kongresszusán is. Nem ezen a Kongresszuson, amire a hivatkozás történt, hanem az azt megelőző Kongresszuson. Nevezetesen, hogy meg vagyok arról győződve, hogy az új szakszervezeti tömörülések Magyarországon rendkívül jelentős szerepet játszottak a magyar szakszervezetek megújulásában és abban, hogy a magyar szakszervezetek meg tudtak felelni, jól, rosszul – meglátjuk majd az előadásokból is –, azoknak a kihívásoknak, amelyekkel az elmúlt 10 évben szembekerültek.

Egyébként elmondható, azt hiszem, ebben többen egyet fognak velem érteni, hogy ilyen mértékű kihívásokkal, amelyekkel a magyar szakszervezetek szembekerültek, Európában talán nincs is példa arra, hogy más szakszervezetek szembekerültek volna. Lehet ezeket a kihívásokat tudományosan így osztályozni, úgy osztályozni, én négy fő tényezőt említenék meg, tudós kollégáim majd kiegészítenek.

Egyrészt átéltük a gazdasági és politikai rendszerváltást, ami megváltoztatta a szakszervezetek egész környezetét a gazdaságtól a politikai rendszerig, a munkaügyi kapcsolatokig, a jogi szabályozásig. A másik dolog, amire már történt utalás, amit a bűvös és divatos szóval globalizációnak neveznek, ami sok mindent magában foglal az információs forradalomtól kezdődően a multinacionális vállalatok magyarországi megjelenéséig, térnyeréséig, és nem utolsó sorban az Európai Unióba történő integrálódásunkat. Harmadszor, amiről kevesebb szó szokott esni, és ami összefügg a rendszerváltással, bizonyos fókig egy tőle független kényszer is, ez a makrogazdasági stabilizáció. A makrogazdasági stabilizáció, aminek a legjelentősebb terheit a munkavállalók viselték, így a szakszervezetek számára is jelentős kihívást jelentettek. Végül a negyedik dolog, ami szintén összefügg – de részben független – a társadalmi, politikai átalakulással, ez a – úgy nevezném – politikai közeg hullámai. Tehát az, hogy Magyarországon az elmúlt 10 évben változó kormányok voltak változó filozófiákkal, változó megközelítésekkel, ami a szakszervezeteket illeti, gondolok az Antall-kormányra, a Horn-kormányra, a jelenlegi kormányra. Anélkül, hogy bármelyiket minősíteni kívánnám, azt hiszem, hogy tény, hogy az új kormányok új, más jellegű kihívásokat jelentettek a szakszervezetek számára, más jellegű feladványokat adtak számukra.

Meggyőződésemm, hogy ahogy a magyar szakszervezetek az elmúlt 10 évben megfeleltek ezeknek a kihívásoknak, azoknak a kihívásoknak is meg fognak felelni, amelyek napjainkban jelennek meg. A konferenciára kiváló előadókat kért fel a LIGA Szakszervezetek, azt hiszem a bemutatás szinte szükségtelen, az első előadó, akinek át is adnám a szót, Lengyel László úr, aki a szakszervezetek elmúlt 10 évéről fog beszélni az új társadalmi, gazdasági környezetben. Köszönöm szépen.

Köszönöm szépen a meghívást. Az előadástól nem teljesen függetlenül, de szeretnék gratulálni a 10 éves LIGA Szakszervezeteknek. Hiszen a rendszerváltó intézmények közül kevesen éltek túl a rendszerváltást, és egyelőre úgy néz ki, hogy a LIGA – bár sok tekintetben a tört vitorlákkal, és az evezőkkel is baj van – át fogja evezni, túl fogja élni azokat a viharokat, amelyeket nála erőteljesebb és sokszor csúcson lévő nagyobb hajókkal sem sikerült. Aki túlélte ezt az évtizedet, az nagy valószínűség szerint megmarad, és ez fontos.

Az előadásomban három dologról szeretnék beszélni. Az első kérdés az elmúlt évtizedekben a szakszervezetek előtt álló nagy konfliktusok, nagy csomópontok és azoknak mennyire feleltek meg a szakszervezetek és természetesen a másik oldal vagy a másik oldalak. A másik kérdés, a napi intézményesülés problémájának kérdése, tehát mennyire tudott megfelelni egy-, ill. több szakszervezeti mozgalom a szürke hétköznapiaknak. És a harmadik, milyen lehetőségek, alternatívák állnak a szakszervezeti mozgalom előtt a globalizációval, az európai regionalizációval, valamint a magyar jövőbeli kihívásokkal kapcsolatban.

A szakszervezeti mozgalom történetének a fő csomópontjai

Az eltelet tíz évben öt olyan időbeli csomópont volt, amely jelentősen meghatározta, hogy a szakszervezetek merre fordulnak, ill. mi lesz velük. Az első mindjárt magának a LIGA-nak a megalakulása, ill. a LIGA politikai részvétele, egy új politikai mozgalom a megjelenése a politikai mezőben 1988-1989-ben. A második ilyen nagy sokkoló hatás az 1990-es taxis blokádnak és ennek összes következménye a szakszervezeti mozgalmakra, az Érdekegyeztető Tanácsra.¹ A harmadik az 1993-as tavaszi társadalombiztosítási választások, és ennek hatása a szakszervezeti mozgalomra. A negyedik a Bokros-csomag, és ennek a kihívása, és az ötödik az most van, éppen most zajlik, ha tetszik a kis Bokros-csomag vagy hogy kellene mondani, tehát a FIDESZ-csomag vagy Viktor-csomag, ahogy tetszik. Ez az öt kihívás volt az, amely választatot jelentett a szakszervezeti mozgalom számára.

Az első lényegében a szabad szakszervezet megjelenése és ennek az összes feladata, vagyis van-e egyáltalán és milyen szerepe van egy szakszervezeti mozgalomnak magában a politikai rendszerváltásban. Héthy Lajos utalt is arra, hogy át kellett élni a politikai és gazdasági rendszerváltást. Abban az időben egy szakszervezeti mozgalom aktívan vállalta, hogy részese az átalakulásnak, és részt vett a Kerekasztal tárgyalásokon.²

¹ Akkor még Országos Érdekegyeztető Tanács megnevezéssel (a szerk.).

² 1989 tavaszán az MSZMP tárgyalni kívánt a magyarországi párt-kezdeményekkel és mozgalmakkal, melyek az együttes tárgyalásokhoz ragaszkodtak. Az Ellenzéki Kerekasztal – később Nemzeti Egyeztető Tárgyalások megnevezéssel – nyárra érdemi tárgyalásokat folytatott az MSZMP-vel, melynek során sikerült megállapodni például az Alkotmány, a Büntető Törvénykönyv vagy az országgyűlési választások kérdésében. A LIGA megfigyelőként vett részt (a szerk.).

Úgy gondolom, hogy pozitív szerepet játszott ebben az időszakban, ez volt a LIGA egyik legszebb korszaka, bár lehet, hogy maguk a résztvevők másként emlékeznek. Én úgy gondolom, hogy akkor, aktív szereplőként, a LIGA – némileg ugyan a pártosodás határán –, de elvállalta, hogy a szakszervezeti mozgalmat megújítja, és a politikai mezőn is új helyzetet teremt. Olyan követelésekkel jelent meg, amelyek nemcsak szakszervezeti, hanem politikai követelések is voltak. Ez jelentős esemény volt, egy olyan országban, ahol a szakszervezeti mozgalom ilyen típusú megoldásokkal nem találkozott. Ez nem Lengyelország, ahol a Szolidaritás eleve politikai mozgalmaként határozta meg magát, itt újdonság volt, hogy egy szakszervezet bizonyos értelemben politikai mozgalmaként definiálódott. Ennek a szokatlanságából adódott, hogy a későbbiekben a politikai váltással nemcsak hogy élni nem tudott, hanem mihelyt elmúlt a Kerekasztal (és az az eufóriától sem mentes küzdelem, amely rendszerváltók és a régi rendszer között zajlott) légüres tér keletkezett, így a szakszervezeti mozgalomnak az a része, amely a politikai mozgalmat vállalta, nem folytathatta ezt az utat. Egyébként a Szolidaritás nevű lengyel szakszervezet is csak nagyon nehezen tudta ezt folytatni, más kérdés, hogy 1998-ban újra visszatért a színpadra, illetve egész pontosan 97-ben, a lengyel választásokon. Úgy gondolom, hogy a kelet-európai térségben ez a kérdés minden egyes lehetséges rendszerváltáskor újra és újra elő fog kerülni, mert még nem fejeztük be. Nem abban az értelemben, amelyet a kormányzat hirdet, arról vitatkozson Csurka István és Orbán Viktor, hanem abban az értelemben, hogy itt, Kelet-Európában újabb és újabb váltások képzelhetők el, és ekkor mindig fel fog merülni, hogy egy szakszervezet politikai mozgalmaként is megjelenjen.

Mindezen pozitívumok után el kell mondanom, hogy a szakszervezetek a politikai mozgalomban való aktív részvétel kapcsán mit mulasztottak el. A Kerekasztal tárgyalásokon, az alkotmányos szabályozások kapcsán nem merültek fel szakszervezeti jogosultságok, ill. azokkal összefüggő nagyon fontos kérdések. Nem azt mondom, hogy nem vetettek fel ilyeneket – lényegében az akkori alkotmányozás a szakszervezeti szereplőkkel, a munkavállalókkal kapcsolatos a szociális jogokat negatív értelemben felvetette, úgy, hogy nem jó az, ami a szocialista Alkotmányban benne van –, de azok a jogok, amelyeket később a szakszervezeteknek újra meg újra fel kellett vetniük, a 89-es Kerekasztal tárgyalásokon nem jelentek meg.³ Ezt szemrehányóan mondom, de nem feltétlenül a szakszervezeti képviselőknek címezem; ugyanúgy Antall József, Tölgyessy Péter, Orbán Viktor és a fő szereplők szemére is hányom, hogy abban az alkotmányos konstrukcióban sokkal lényegesebbnek tartották, hogy hogyan fogják elhelyezni a köztársasági elnök szerepét, mint az, hogy mi lesz a szociális jogokkal. Lesz-e, nem lesz-e, hol lesz-e, miben lesz? És ez – hangsúlyozni szeretném – nem gazdasági, hanem nyers politikai kérdés.

A másik, amit a szakszervezetek kihagytak a politikai mozgalom időszakából, hogy miközben politikai csatározást folytattak, nem gondolták végig, hogy a következőkben hogyan fognak együtt élni más szakszervezetekkel. 1989-90-ben a szakszervezetek együttes továbbélése már elromlott. Az, hogy az Érdekegyeztető Tanácsban a szakszervezetek is egymást csépellék (bocsánat, hogy ilyeneket mondok, de kívülről ez a benyo-

³ Ugyanakkor például a Munka Törvénykönyvében szabályozandó diszkrimináció tilalmáról közös nyilatkozat született 1989 szeptemberében (a szerk.).

másom), vagyis, hogy hosszú időn keresztül lényegében nem voltak képesek egymás identitását sem elismerni, egy olyan tárgyalási technika alakult ki a politikai mozgalomban, amely a szakszervezetközi mozgalom, az érdekegyeztető párbeszéd szempontjából inkább káros volt, mint hasznos. Ezzel (bocsánat, hogy megint ilyen sértőt mondok) a LIGA sok tekintetben úgy viselkedett, mint ma a FIDESZ. Az ellenfél az nem ellenzék, akivel együtt kell élnem akár évtizedekig, hanem legyőzendő ellenség. Ha sikerül leütni, akkor győztünk, ha nem sikerül, akkor mi vagyunk halálra ítélve. Na most, ezt az ellenfél is így gondolta. A Nagy Sándor féle szakszervezet is ugyanígy gondolta.⁴ Ha nekünk nem sikerül ezeket itt eltüntetni, akkor az identitásunkat nem tudjuk kifejezni. Ez azt jelenti, hogy a pártrendszerekhez hasonlóan a szakszervezeti mozgalom is hozzászólt ahhoz, hogy egypólusú rendszerben gondolkodjon: „vagy ők győznek, vagy mi, vagy az én identitásom a nagy, vagy az övé, vagy én vagyok a férfi, vagy ...” (amivel minden reggel Orbán Viktor is fölébred, hogy hát akkor én mi vagyok, ha nem én vagyok az egyedüli?). Ez a pártmozgalmakból átszármazó idea sajnos, 89-90-ben nagyon erősen megmérgezte a szakszervezeti mozgalmat.

A második kihívás az 1990-es taxis blokád. Erről nem akarok hosszan beszélni, ezt már nagyon sokan elemezték, csak annyit említek meg, hogy a taxisblokád és az ebből származó következmények sokkolták a politikai közvéleményt, és ez a szakszervezeteknek jó pozíciókat biztosított a politika mezején, amelyről viszont nem tudták eldönteni, hogy gazdasági, politikai, vagy érdekképviselési célokra használjanak fel. Úgy gondolom, a szakszervezeti mozgalom vezetői számára nem volt világos, hogy az ekkor jезд és bizonyos tárgyalásokra hajlandó kormánnyal szemben melyik területen akarják érvényesíteni a befolyásukat az Érdekegyeztető Tanácsban. Egyszerre akarták mindenütt és sehol se. Egyszerre akartak napi gazdasági ügyekben eredményeket elérni, politikai, stratégiai ügyekben, és mindennek a tetejébe a hagyományos eszközökkel való fenyegetőzést alkalmazták. Emlékszem arra, amikor a taxis blokádból következtetve Nagy Sándor arra gondolt, hogy ő 91-ben is meg tudja ismételni, akár általános sztrájk formájában azt, ami 90 őszén történt. S ezzel fenyegette Kupa Mihályt, aki azt mondta, hogy na, próbáld ki. Én azt hiszem, hogy ekkor kezdődött meg az a fajta kormány szemében való súlytalanná válás, amikor nem hitték el, hogy a szakszervezeteknek komoly alkupozíciójuk van, ha olyasmikkal fenyegetőznek, amiket nem tudnak beváltani, ill. csak részlegesen tudják beváltani, vagy maguk is félnek tőle, hogy mi fog történni, ha kiadnak egy fölhívást. Mindez azért lényeges, mert a taxisblokád még csak bevezetője volt valaminek, amely a munkavállalói szinten még nem is érződött.

Fantasztikus – és ezt egy nyugati szemlélőnek szinte lehetetlen megmagyarázni –, hogy mielőtt megkezdődtek volna a tömeges elbocsátások a gyárakban, egy sokkal nagyobb társadalmi konfliktus volt Magyarországon. A munkanélküliség ezután indult meg hihetetlenül és tömegesen. Az egyetlen igazi nagy tömegmozgalom még mind a munkavállalók kirugdosása előtt történt. A szakszervezetek – dacára annak, hogy magát a taxisblokád viszonylag jól kezelték, tehát jól felhasználták a maguk számára, és ez által is életben tudtak maradni – nem tudtak új eszközöket bevetni az ellen, hogy az embereket sorra kirugdosták a gyárakból. Nem tudták, hogy most mi a csudát kell csinálni. Azt gon-

⁴ Természetesen az 1989-től Nagy Sándor elnökölte MSZOSZ-ról van szó (a szerk.).

dolom, hogy ez nagyon érdekes, és egyszer le kell majd vonni ennek a tanulságait. Liberális közgazdászként persze örültem annak, hogy a szakszervezeti mozgalmak nem okoztak olyan típusú konfliktust, amitől minden héten megállt volna az ország, ugyanakkor viszont tény, hogy Magyarország – szinte kivételes módon – nem tud munkaügyi konfliktust mutatni, amikor a munkanélküliek száma nulláról egymillióra nőtt.

Ehhez képest az 1993-as társadalombiztosítási választások a szakszervezetek számára sikeres időszak. Azt mutatja, hogy emberek elmentek szavazni, a szakszervezetek legitimálták magukat. Az Orbán-kormány téved, ha nem ismeri el: a szakszervezetek a legitimációjukat akkor igenis megszerezték, hiszen megválasztották őket. Ugyanakkor itt megint egy zsákutcs fejlődés következett, ugyanis a szakszervezetek állandóan attól tartottak, hogy vagy államosítják őket, vagy marginalizálódnak. Nem önkormányzatossodás, lényegében államosítás ment végbe a társadalombiztosítási önkormányzatokba való bevonulással, nem a szakszervezetek társadalmassították ezt a területet, és megmutatták, hogy mire képesek, hanem pont fordítva. Rossz államként működtek. (Most még rosszabb állam jön, tehát nem azt akarom indokolni, hogy hahó, de lehetne itt jó állammal is.) Az önkormányzatiság helyett rossz tisztviselői logikákkal, rossz állami eszközökkel működötték az önkormányzatokat, vagyis valójában államosították a társadalombiztosítás igazgatását.

Ezt mind megerősítette, hogy a szocialista szakszervezetek bevonultak a Parlamentbe, és képviselőkkel még tovább államosították magukat. Ez a fajta sajátos államosítás, amelyben nem világos, hogy honnantól vagyok szakszervezet és honnan az állam, szinte lehetetlenné tette, hogy a 95-ös Bokros-csomag kapcsán azt a skizofréniát megoldják, hogy *„én egyszerre a Politikai Bizottság tagja vagyok, Elvtársak, de egyébként azért azt mondom, hogy a Politikai Bizottság nem döntött igazán helyesen”*. Nem vitatom el, hogy a szakszervezetek igen hangosan és energikusan küzdöttek a Bokros-csomag különböző intézkedései ellen – akkor is beszélünk róla a szakszervezeti vezetőkkel, hogy sajnós, nem azok ellen, amelyek ellen lehetett volna, és nem úgy, ahogyan kellett volna –, vitathatatlan, hogy több mindennel megpróbálkoztak. Az is vitathatatlan, hogy állami oldalról a legkisebb fogékonyág sem mutatkozott, hogy ellenérveiket meghallgassák. Tehát gyakorlatilag azt, ami most van, azzal a különbséggel, hogy Bokros Lajos legalább oda ment, és azért barátságosan érvelni próbált – más kérdés, hogy mennyit hallgatott meg az ellenérvekből. Na most, úgy gondolom, hogy a stabilizációs programmal szemben ekkor ütközött ki az a skizofrénia, mely egyrészt államosította a szakszervezeteket, másrészt pedig meggátolta, hogy a stabilizációs csomaggal szemben alternatív jövedelempolitikai elképzelés, alternatív államháztartási kialakuljon. Vagyis érvek és alternatívák arról, hogy rendben van, ezek itt nekimennek ennek meg ennek, de mi helyette ezt, meg ezt tudjuk mondani. Nem azt mondtam, hogy részletekben nem volt alternatíva, de összefüggő nem létezett. A tetejében pedig még egymás ellen is lehetett fordítani a különböző érdekcsoportokat.

Tehát (ez megint sértő lesz talán, de a gratulációkat már átadtam, most már talán mondhatok negatívumokat is) egy kicsit a matróziakomára emlékeztetően működött a dolog, vagyis, bent ülünk heten-nyolcan egy csónakban, ennivaló nincs, hát akkor nézzük meg, hogy ki a leggyengébb, és esetleg nem lehetne-e megenni. És akkor megesszük a hatodikát, nem tehet róla szegény, nem tudott védekezni. És a szegény emberek felfalták

egymást a Bokros-csomag kapcsán. Szinte hónapról hónapra meg lehetne mondani, hogyan léptek háborúba az érdekcsoportok. Ezt azért említem, mert az érdekcsoportok most is abban reménykednek, hogy „de azért még ugye velünk tárgyalni fog ez a kormány, nekem azért van egy külön ajtó, ahol be tudok menni, én azért találkoztam Horn Gyulával, rám mosolygott, ő rá már nem mosolygott, tehát akkor ő már veszített”. A szakszervezetek egy része igenis azt gondolta, hogy túl fogja élni, *„ezek csak viccelnek, ez egy szocialista kormány, ez lehetetlen, hogy ezt csinálja, én már külön megegyeztem vele a folyosón, ne mondjátok már, hogy ezt fogja csinálni”*. Majd meglepetésszerűen mégis kapott egy óriási pofont, de addigra már a többiekkel elárulta. Ez durva szó, tudom, de ez történt. Ennek következtében, szerintem a Bokros-csomag kapcsán jelentkezett az a kihívás, amely azóta is az egész magyar szakszervezeti mozgalom nagy kérdése, és amelynek súlya az európai csatlakozásunk kapcsán még növekedni fog. Képesek lesznek-e a szakszervezetek, a munkavállalók – hozzá kell tennem, a munkáltatók is – a globalizációs gazdaságpolitikákkal szemben alternatív gazdaságpolitikák megfogalmazására és szociális és jövedelempolitikák megfogalmazására vagy sem? Egyenlőre ezt nem látom, de ez az, ami 95-nek a nagy kihívása volt.

Elérkeztünk a mához, amely előtt többé-kevésbé várható volt, hogyha a FIDESZ belép, akkor az első dolga lesz – tényleg azt kell mondanom, ebben igazat mondanak, megmondták előre – a társadalombiztosítási önkormányzat szétkergetése. Azt, hogy ilyen módszerekkel, azt nem mondták. De, hogy einstand lesz, tehát a Pásztor-fiúk megjönnek, és na akkor, maga, maga, maga álljon fel – ez várható volt. Az, hogy ennyire nem fognak tárgyalni, ezt én sem hittem, de ez a rendszer logikájából következik. Abból a felfogásból, hogy a régi szereplők, legyenek azok bárkik (még ha ellenzékében is voltak), az ellenfelem szereplői, ezért teljesen új szereplőket kell a piacra állítani; ez az egész kormány alapfelfogása. Ennek következtében nem tudom elképzelni, hogy Herczog László (az egyetlen biztos pont az elmúlt évtizedben, aki ma a kormány egyetlen racionális képviselője) ki tudjon találni olyan programot, amelyet a jelenlegi kormány elfogadhat. Ugyanis teljesen új szereplőket kellene a piacra vinni, a régi szereplők közül senki nem léphet be, nem láthatja meg az új világot, az új polgári világ pedig nem kíván a régi, nem polgári világgal közösködni. Ha egyetlen szereplőt átengedünk a tú fokán, akkor a többi területen is be kell őket engedni, melynek nagyon komoly és végigvitt logikája van. A munkavállalóknak legyenek új képviselői, a régiek már egyezkedtek, ha alkudozni kezdünk velük, bajban vagyunk. Az lehet most a legnagyobb kihívás, hogy belenyugszanak-e a szakszervezetek, sőt a munkaadók („jöjjön egy új General Electric, a régivel nem tudunk mit kezdeni” – mondja a magyar kormány) ebbe a fajta alkufolyamatba, vagy pedig az lesz, amit most láttunk, hogy a részterületeken minden egyes alkalommal lövészárk harc alakul ki, tehát egy állandó, ahogyan a titokvédelmi miniszter mondja „hideg polgárháború”.

II. A napi intézményesülés kérdése és a lehetséges alternatívák

Akkor működne ez a rendszer másként, ha a mindennapokban sokkal erősebben megkapaszkodott volna ez a szakszervezeti mozgalom. Ha a munkavállalók szintjén ez, a szociális jogokért küzdő és valóban gesztussal is és üzenettel is világosan a munkavállalók mellett álló szakszervezeti mozgalom a mindennapokban kapaszkodott volna meg.

Nem azt állítottam ezzel, hogy a szakszervezet nincs jelen a mindennapokban, mégis, miközben a csomópontokon még akár jól is viselkedhetett, alig van néhány szakszervezet, amely a mindennapokban is ott van, és amely bármikor képes lenne mozgósítani. Ez azt is felveti – valóban ez a kétezeredik év nagy kihívása –, hogy a mindennapokban milyen civil szerveződéssé válik a szakszervezet. Nyugat-Európában is ez az igazi kérdés. Megtalálja-e azt a formulát, amikor nem a hatalom nevében vagy ellenzéki politikai erőként jelenik meg, hanem mindennapi civil szerveződésként. Most ez a legnehezebb kérdés, melyre több alternatív válasz lehetséges.

Az igazán nagy problémát az okozhatja, hogy Európában a globalizáció hatására kialakul a szakszervezetek igen jelentős balratolódása és nyílt nemzeti dühe akár az EU, akár a globalizáció ellen. A déli szárnyon erőteljesen ebbe az irányba fejlődik a szakszervezeti- és a munkásmozgalom. Itáliában vagy Franciaországban egyre erősebbek azok a vélemények, hogy elég volt a globalizációból, menjen az EU, ahova akar és – ami minket sokkal jobban érint – a keletiek menjenek, ahova akarnak. Ha Franciaországban valaki ki meri ejteni – mondjuk – Magyarország nevét, mint tőkebefektetés helyét, akkor az áruló csirkefogó, mert hiszen itt vannak a munkanélküliek, ide fektess be francia tőke, szó nem lehet róla, hogy ezt kihelyezd keletre. Itáliában éppen most győzött a baloldalnak az az ága, Prodi-val szemben, amelyik azt mondja, na ebből elég volt, itt nem kinózom a saját munkásosztályomat se azért, hogy elmélyüljön az EU, se azért, hogy kibővüljön. Sajnos ez az a szavazótábor, amely Le Pen-ével összeér. A munkásosztály Franciaországban, Itáliában vagy kommunista, ill. a szocdemeknek, szocialistáknak a baloldalára szavaz, vagy Le Pen-re vagy az újfasisztákra, mint Olaszországban. „Elég volt abból, hogy az egyik oldalon mi állunk, a népfront, a másik oldalon ott áll a tőke” – ez a 30-as évek gondolkodása, mely szerint mi vagyunk a népfront, másik oldal a fasiszmus, nemzeti szocializmus, ezekből elég. „Vörös zászlók alatt, gyerünk, ki az utcára!” És ezt igenis átveszi ezeknek az államoknak a kormánya is, nem könnyű ma már tárgyalni velük. Az a véleményük, hogy a mi munkásosztályunkat kell megőrizni és főleg a szavazóinkat, nem pedig, hogy Magyarországon jól érezzék magukat a munkavállalók, ha ide befektetnek.

A másik kihívást, pedig Tony Blair testesíti meg, aki leválasztotta a szakszervezeteket a pártjáról, és aki a sajátos új polgárosodásával, új közepével, megpróbálja átalakítani magát – természetesen nem a szakszervezetek nélkül –, ha úgy tetszik a globalizált világgal beszélő viszonyban lévő mozgalomra. Ez nagyon nagy kihívás, mert ott a szakszervezetek zavarban vannak, mit tegyenek. Fellépjenek az ellen, hogy Tony nem áll velük már úgy szóba, mint tegnap szóba állt, és leszerelte az Európa-ellenes indulatokat? Furcsa, hogy ma a britek sokkal barátságosabbak a keleti kiterjesztés iránt, mint pl. azok, akikre mi számítottunk. Majd a baloldali kormányok, gondoltuk, pedig dehogy is! Ez a második kihívás: vajon színre léphet egy kvázi szakszervezet nélküli, vagy szakszervezet utáni, poszt-, vagy átalakult szakszervezet, egy új szociáldemokrácia, amelyek valójában civil szervezetek, klubok és körök, ahol ipari jogokat másként lehet meg tárgyalni? És valahol a kettő között ott üldögélnek a németek; egyébként az Isten ne adja velük munkaügyi kérdésekről tárgyalni! Ha az a gazdaságpolitika, amit Lafontaine úr elgondolt, Németországban megvalósul, akkor Magyarország 2005-ben is gondolkodhat azon, hogy hol tartózkodik, merthogy itt munkahelyet a volt NDK-ban kell teremteni, legyenek szívesek Önök várakozni, várólistán vannak. Nagyon nagy kihívásnak érzem, hogy most azért

kell-e harcolni a magyar szakszervezeteknek, hogy minél előbb bejussunk az Európai Unióba és meggyőzniük az ottani szakszervezeteket, hogy ne legyenek már ilyen munkahelyvédők, mert például „nem zavarja Bajorországot, ha Magyarország bejut, hiszen a magyar munkaerő nem fog odavándorolni”. És azért küzdünk-e, hogy erről meggyőzzük őket, vagy ellenkezőleg, balra tartunk, és azt mondjuk, hogy hála Isten, Brüsszel nem vesz fel, jaj de jó, végre nemzeti vállalkozó nemzeti munkással fog találkozni, jó munkát ad és nem a multinacionállissal kell alkudoznunk, jaj mennyivel jobb?! Lesz olyan kormány, ami támogatni fogja, hogy nemzeti vállalkozó, nemzeti munkással nemzeti terméket, Nemzetibe...

Furcsa módon ezek a kihívások azt is eredményezhetik, hogy a szakszervezetekben és a hozzájuk kapcsolódó politikai mozgalmakban felrázzák és változásra indítsák a szakszervezetek mai vezetőit és munkatársait. Pozitív példaként mégis csak itt áll az, hogy a nyugat-európai szakszervezetek, hallatlan útkeresésbe fogtak, amikor a neokonzervatív időszak sivatagán át kellett menniük. Teacher-től, Major-tól, Kohl-tól, Chirac-tól tanultak, végig kellett menniük azon a purgatóriumon, hogy nem állnak velük szóba, hogy háborúzni kell, hogy újra kell gondolniuk a saját politikai szövetségeseikkel való viszonyt, újra kell gondolniuk azt, hogy van-e ilyen, hogy Európa, mi az, hogy Európa, kikkel fogunk együttműködni, milyen az új viszonyunk a munkáltatók képviselőitével, mit csinálunk a gyáriliparosokkal.

Bár Európa példája biztató, a legrosszabb az lesz, hogy a szociális igazságtalanság növekedni fog (már ez a költségvetés is ezt idézi elő), és ma ennek a szociális igazságtalanságnak a növekedése nem indokolt. Tehát ma nem stabilizációs okokból, ma ez nyers és durva, ha tetszik, osztály-okokból van. A mostani a gazdaság javára történt átcsoportosításnak semmi köze a stabilizációhoz, inkább instabilizációt idézhet elő. Tehát lesznek szociális kihívások, de ami ennél lényegesebb ebben a térben, hogy mindez európai kihívás lesz. Viszont Európában komolyan fogják venni az érdekegyeztetést, nyomást fognak gyakorolni a kormányokra, hogy ez működjön, nyomást fognak gyakorolni a szakszervezetekre, hogy megfeleljenek az európai normáknak, és végül a munkáltatókra, hogy brüsszeli szinten tudjanak tárgyalni. Én szerintem az európai tárgyalások civilizációs funkciót fognak betölteni, civilizálni fogják többek között a szakszervezetek tárgyalási módszerét is. Európában együtt kell tárgyalni, és ez civilizálni fogja talán a kormányt is.

A közeljövő esélyei között azt látom, hogy feltehetően előbb fognak megegyezni – ez ma nem látszik még – a munkáltatók és a munkavállalók, vagyis a gazdasági szereplők, mint a kormány, tehát, hogy a párbeszéd inkább kétpólusú, mint hárompólusú lesz. A gazdasági szereplők közül a nagy multinacionálisok már úgyis megértették, hogy ezzel a kormánnyal igazán nincs dolguk. Ezért valószínűleg külön megállapodások irányába fog elmozdulni a helyzet, egyezzünk mi meg egymás között. Miért kell mindig bevonnunk ezt a kormányt, aki úgyis azt fogja csinálni, amit akar? A konjunktúra nélküle van, semmi köze a kormányhoz, az inkább ront a konjunktúrán. Vajon a konjunktúrában résztvevők nem egyezhetnének meg egymással? Én azt gondolom, hogy e felé tartunk, tehát, ha ügyse vesznek figyelembe minket és a kormány nem kíván ebben a három osztatban a harmadik osztat lenni, akkor a kétoldalú, kétpólusú tárgyalások realisabbak – ez egyébként Európában is végbement többször. Vannak ilyen időszakok, amikor kormányokat úgy, ahogy van, kihagynak, vagy azért, mert hatástalanok, alkalmatlanok, vagy azért,

mert ugyanúgy csapkodnak, és úgyse lehet velük megegyezni. Ezért azt hiszem, hogy a közeljövő inkább a kétoldali megállapodások, mint a háromoldali megállapodások felé fog tartani, de lehet, hogy Herczog Laci rám cáfol, mert egy kitűnő tervezettel megoldja a kormány számára ezt a dilemmát. Ugyanakkor a dilemma politikai, és mivelhogy a gazdasági szereplők ma már önállóak ebben az országban és nem államiak, a szakszervezeteknek, amelyek azzal, hogy kikerültek a kormányzatból ismét önállóká váltak, újra kell gondolniuk, hogy ebben az önállóságban és függetlenségben hogyan fognak tárgyalni.

Végül még egyszer engedjék meg, hogy gratuláljak azért a túléléshez, és azt mondjam, hogy nagy jövő előtt állnak. Azt kell mondanom, hogy most még érdekesebb lesz. Eddig is érdekes volt, de eddig csak rendszert kellett váltani, de most sokkal érdekesebb lesz, mert lehetséges, hogy első ízben tényleg európaivá leszünk, ez valami fantasztikus nagy kihívás – ez most ugyan nem látszik, mert éppen a balkanizálódás felé megyünk –, de ha Önök éppen az európaizálódás egyik bázisává válnak, akkor ezzel nagy szolgálatot tehetnek ennek az országnak. Köszönöm szépen.

Dr. Ferge Zsuzsa: A bér munka visszaszorulása és következményei szociálpolitikai megközelítésben

Hadd, üdvözzöljem én is a LIGÁ-t, aminek még TDDSz korában alapítója is voltam, és azt gondolom, tényleg jó, hogy ez a szakszervezet volt, van és lesz. Ezzel együtt az én előadásom sokkal szűkebb, előadásnak is nehezen hívható. Mondandóm is másképp kritikus, mint Lengyel Lacié volt. Héthy Lajos azt mondta, hogy ő nem akar vitatkozni. Én azt gondolom, hogy néhány ponton icipicit vitára is sor kerülhet, és egyszer majd meg is beszélődnek ezek a dolgok.

A bér munka alakulásairól beszélve el kell mondanom, hogy ez egy végtelenített téma. Itt van a kezemből az a könyv, ami tavaly jelent meg, „A szociális kérdés alakulásai”. Egy kiváló francia szociológus könyve, amit minden szakszervezeti tagnak a maga 400 oldalával együtt kötelező olvasmányként ajánlanék, mert megérthető belőle valami abból, honnan jöttünk, és hová megy ez a társadalom, mint a munka társadalmá.⁵ A történelemről nagyon keveset mondanék, mert hiszen 20-30 percben semmit sem lehet elmondani. Közhelyeket mindannyian tudunk, tudjuk, hogy a fizikai munka, mióta az ember van, azóta van. Ahhoz, hogy az emberek ezt elvégezzék, mindig valamiféle nagyon jelentős fizikai és ideológiai kényszerek működtek, a rabszolgaságtól kezdve addig, hogy a Biblia közölte velük, hogy „arcod verejtékével keresd kenyered”, mert ez így rendben is van. A feudális kötöttségek, a szolgaság kötöttségei, a cselédség kötöttségei, a különböző kiszolgáltatottságok, és legyünk őszinték, a nyomor, és a még ebből a biztonságból való kizökkenés bizonytalanságai kísérték végig azoknak a sorsát, akik a társadalmat a hátukon vitték. Fizikai munkát végezni nemcsak az embernek magának volt rossz, hanem igazában a legmegvetettebb olyan társadalmi állapot volt, ami tulajdonképpen nem is volt társadalmi állapotnak tekintett. Tehát, mondjuk, amikor a feudális társadalom a rendeket meghatározta, hogy mik a rendek, ezekbe a rendekbe természetesen a fizikai munkát végzők semmilyen értelemben nem tartoztak bele. Az már nagy vívmány volt, amikor a polgárság, az önállók harmadik rendként bekerültek ebbe a világba.

Ez a világ, aminek a nyomait ma is ismerjük, nagyon lassan változott meg, és tulajdonképpen azzal és akkor változott meg, amikor az ipari társadalom kezdett kialakulni, és a piac kezdett teret hódítani. Akkor történt egy rettentő fontos felfedezés. Ennek a piaci világnak a középpontjába került a szabadon kezelhető magántulajdon – ami eddig szintén nem volt szabadon kezelhető –, meg a szabadon kötött szerződések. És akkor a munkáról ezek a korai közgazdászok – mondjuk, Adam Smith – kitalálták azt, hogy a munka az nemcsak azt jelenti, hogy arcom verejtékével keresem a kenyeremet és jobb oda nem nézni, hanem hogy a munka tulajdon forrása lehet. És ez valamilyen módon fordulatot teremtett, amikor is kiderült, hogy a munka csak akkor lehet más tulajdonok növelésének is a forrása, ha megváltozik a munkásnak az a fajta elnyomottsága és kiszolgáltatottsága, ami a XVIII. század végéig egészen általános volt. Ez a felfedezés, tehát tulajdonképpen nem is az a felfedezés, hogy a munka a tulajdon forrása, hanem az igazi felfedezés az, hogy *szabad munkára van szükség*, hogy a tulajdon jól működjön, és jól gyarapodjon. Tehát a munka, a munkás felszabadítása a személyes kötöttségek és kiszolgáltatottság

⁵ Robert Castel: A szociális kérdés alakulásai. Kávé Kiadó, 1998 (a szerk.).

alól alapvető fordulatot jelentett a társadalomban. A történet nagyon lassú és hosszú, mert ahhoz, hogy a munkások felvállalják azt a szerepet, amit a piac szán nekik, ahhoz nagyon sok mindennek kellett történnie.

Mostanában került a kezembe a nagyon híres és nevezetes Owen-nek a könyve arról, hogy hogyan is csinálta meg a gyárát, és milyen emberekkel került szembe. Leírja azt a munkásságot, pontosan azokat az embereket, akiből neki munkást kellett csinálnia. Azt írja, hogy abban az időben, tehát a XVIII. század végén, amikor ő gyárat épített „Skócia alsóbb osztályainál megtalálhattuk egy társadalmi közösség szinte minden bűnét és igen kevés erényét, a lopás és orgazdaság volt rendes foglalkozásuk, a részegesség szokásuk, a kétszínűség és csalás megszokott mezük, a polgári és vallási lázongás napi gyakorlatuk. Csak abban voltak egységesek, hogy munkaadójukkal egyértelműen és mindenben szembeszegültek.”

Owen azt mondja, hogy mindez a körülményekből fakad. Tehát, hogyha a körülményeket megváltoztatom, akkor itt valami más fog történni, s akinek véletlenül szerencséje volt, hogy megnézzé azt a falut, ami köré Owen felépítette a vadonutj gyárát, az eléggé meglepődik, hogy a XIX. század legelején milyen fajta munkaszabályozást teremtett meg és milyen létfeltételeket biztosított a munkásoknak. Óvodát, iskolát, táncitanítást a munkáslányoknak, uzsorahitel nélküli üzleteket akkor, mikor nagyon sok helyen még akár természetben fizettek, és így tovább. Igazában ez a felfedezés, hogy szabad munka kell, abban a pillanatban következik be, amikor a szabad munkás még nincs kész, még valamilyen hosszú folyamatnak kell történnie, hogy a társadalom civilizálódjon.

Lengyel Laci használta ezt az újabban nagyon kedvenc szavamat, hogy a civilizáltság. Azért, hogy különböző civilizációs szokások valahogy átfogják a társadalomnak azt a részét is, amelyekre most már egyre nagyobb szükség lett. Ez pedig azt jelentette, hogy a munkásságot valahogyan egészen másképpen kell kezelni, mint korábban. Itt megint nagyon sok fokozat van, nagyon sok lépés történik, az első időszakban ez a felismerés, hogy a munkásokra szükség van, és szabad munkásokra van szükség, és ehhez a munkásokkal valamit csinálni kell, hogy a társadalom testébe szerveződjenek, ezt először teljesen rábízták a gazdaságra és azokra gyárosokra, akik a munkásokkal foglalkoztak, vagy akik a munkásokat foglalkoztatták. Tehát igazában ez a nagyon paternalista szemléletű munkás-szelídítés volt az első nagy korszak, ahol az állam igazában még nagyon kicsi, csak rendszabályozó szerepet játszott bizonyos fajta gyári felügyeltekkel és gyári törvényekkel. Mindenfajta ilyen felismerés abból következett, hogy arra jött rá a társadalom is, meg az állam is, hogyha a munkások, a gyerekek, a nők életét veszélyezteti a munka, akkor nem lesz tovább munkás.

Azonkívül a társadalom el kezdett félni az iszonyatos városi nyomortól, ami a korai iparosodással együtt járt a világon mindenütt. Magyarországon is, mely ország ehhez 100 évvel később csatlakozott. Ahogy a XVIII., XIX. századi London, Párizs, Stockholm kinéztek, az maga volt a pokol, és ez a pokol nem ismert korlátot, hiszen terjedt a kolera, a pestis, és a különböző fertőzések. Csatornázni kellett, iskolázni kellett ahhoz, hogy valahogy a nyomorveszély, a munkás nyomorveszély ne fenyegetse a társadalom egészét. Ezt akkor úgy fogalmazták meg, hogy fontossá válik a dolgozók állapota a hasznokat élvező osztály mulhatatlan érdekében. Tehát ez az egyik szál. A másik szál az, hogy közben a világban történt egy s más, mondjuk, volt egy francia forradalom is, és ebben a

francia forradalomban a történelemben először megjelenik az alkotmányozó nemzetgyűlésben az a fogalom, amit megint csak Lengyel Laci használt az előbb, hogy tudniillik a munkához jogok is kell, hogy tartozzanak. Azt hiszem, hogy nagyon sokan ezeket a szavakat, amiket én most felolvasok, az 1945-ös ENSZ dokumentumokból vagy mindenféle alkotmányokból ismerhetik, de 1790-ben hangzott el először az, hogy minden embernek joga van a megélhetéshez. „A bizottság számára ez a minden társadalomban sarkigazságnak minősülő elv, melyet hely illet az emberi jogok nyilatkozatában is, ez tűnik mindazon törvények és politikai intézmények alapzatának, amelyek megszüntetni kívánják a koldulást. Ennek megfelelően, mivel minden embernek joga van a megélhetéshez, a társadalomnak biztosítania kell mindazon tagjai megélhetését, kik maguk erre képtelenek.” És még az is elhangzik ebben a szövegben, hogy eddig egyetlen ország sem hagyott helyet az alkotmányban a szegényeknek, ill. a munkához való jognak.

Tehát egyszerre különböző szálak futnak, egyfelől a gyárosokra van hagyva az, hogy vállalják fel a munkások civilizálását, másfelől nagyon korán deklarálja a társadalom, hogy a munkának és a munkásnak jogai vannak. Ugyanakkor a XIX. század közepéig ezekből a jogokból semmi nem valósul meg, és az állam szerepe tulajdonképpen arra korlátozódik, hogy a szegényeket egyfelől kordában tartsa, másfelől azokat a minimum-feltételeket biztosítsa, amelyek a társadalom jobb helyzetű felét megvédi a nyomor keserves támadásaitól.

A munkásság, tehát amelyik most már felszabadult munkás, mégis csak elkezd valahol a saját útján is járni. A bér munka sajátos alakváltozásainak egy külön vonulata az, hogy (ez a történet már mindenki számára nagyon ismert) a munkások egyszerűen megtapasztalják, hogy egyedül semmik, akár a tőkével való szembenállás szempontjából, akár az önvédelem szempontjából, tehát egyre-másra alakulnak a különböző önvédelmi szerveződések, tehát meghatározott érdekek körüli csoportok. Az első ilyen szerveződések lehet, hogy csak azt biztosították, hogy amikor valaki meghal, és a temetésre el kell menni, akkor ez a bizonyos társulás az özvegynek fekete ruhát adjon kölcsön, hogy tisztessen tudjon a temetésen megjelenni. Vagy társpénztárak jönnek létre különböző közepkori céhes tapasztalatokra és hagyományokra épülve, amelyek valamilyen fajta biztonságot próbálnak nyújtani.

A baj csak az, hogy az önszerveződések már akkor is rendkívül idegesítették mind a munkáltatókat, mind a politikai hatalmat, mert alternatív hatalmat jelentettek, és valahogyan az nagyon nehezen kezdett beleférni még az önmagukat demokráciának nevező országok kultúrájába is, hogy alternatív mozgások legyenek. A történet külön szála, hogy mennyire félt a politika attól, hogy a szegénység beleszólt a politikába, és milyen hihetetlen lassúsággal terjedtek ki pl. a szavazati, a politikai szavazati jogok a társadalom egészére. Tulajdonképpen a XX. század második feléig kell elmenni, hogy minden társadalmi csoport, és a férfiak és a nők egyáltalán megkapják a szavazati jogukat. De a politológusok azt mutatták ki, hogy a politikai hatalom úgy engedte kiterjedni a szavazati jogokat, ahogy a munkások felsőbb rétegei, aztán még egyre lejjebb lévő rétegei – hogy úgy mondjam – civilizálódtak, kiléptek abból a tudatból, hogy ezt a rendszert csak gyűlölni és megdönteni lehet, és valamilyen értelemben legalábbis odáig kooptálódtak a rendszerbe, hogy nem kérdőjelezték meg a rendszer fennállását. Akkor lehetett nekik szavazati jogot adni, akkor lehetett megengedni, hogy különböző politikai erők között válasszanak, mely

erők legkevesebbe, vagy a legtöbbje igazában innen vagy onnan nézve, de nem a fennálló megdöntéséért dolgozott, hanem a fennálló szelídítéséért, fenntartásáért stb. Ezt a politikai szálát nem akarnám követni, de elgondolkoztató, hogy végül is az ún. kommunista és az ún. szociáldemokrata mozgalom közötti törés végül is az, hogy a szociáldemokrácia fenn tudott maradni, az igazában valószínűleg annak tudható be, hogy kiegyezett azzal, hogy a rendszer voltaképpen megdönthetetlen, de mégis csak megváltoztatható. Úgyhogy ez az egész, hogy mondjam, 100 éves történelem nem tanulságok nélküli.

Mindenesetre e pillanatban ott tartunk, hogy a munkások kezdenek betagozódni a társadalomba, de ugyanakkor mindazok az eszközök, amelyeket a politika erre a célra használ, igazában nem tudják átfogni az egészet. Az önszerveződések maguk szegények, és beleütköznek a politikai hatalom ellenállásába. De még egyszer mondom, szegények, nincs elég pénzük arra, hogy a felvállalt érdekeket ténylegesen kiszolgálják. A gyárosok, egyesek felvállalják az Owen-i szerepet, csinálnak patronást, építenek munkáslakást, alkalmasint még bért is adnak, amiből egy család meg tud élni, ez egyáltalán nem szükségszerű, és a verseny akkor is úgy működött, hogy minél kevesebb munkabér és minél rosszabbak a körülmények, annál nagyobb a profit, tehát igazában a gyárosok nem töltötték be azt a szerepet, amit eredetileg a politika elvárt tőlük. Ugyanakkor a munkáslét még mindig a megvetett, megalázott és alacsonyrendű helyzetekben volt.

Ezen a ponton összefonódik az, hogy lehet szervezkedni, összefonódik az, hogy a politikai jogok elkezdnek kiterjedni a munkásokra, és mindezeket felhasználva elindul egy nyomulás azért, hogy a munka, a bértmunka státusza megváltozzon. Természetesen így ezt senki nem fogalmazta meg, de ami történt az az, hogy egyik oldalon a munkások szerveződésével, másik oldalon az állami érdek felismerésével valóban elkezdett megváltozni a munka státusza. És ez alapvetően azt jelenti, hogy a bértmunkás lét, a létbizonytalanságból, kiszolgáltatottságból és megalázottságból kilép avval, hogy munkajogok és szociális jogok kezdik körül venni. Alapvető kérdéssé válnak a munkajogok, melyek azt jelentik, hogy a munkának stabilitása van, amikbe belefoglaltatik az, hogy mondjuk, ha valaki táppénzen van, akkor nem lehet neki felmondani. Amibe rengeteg minden belefoglaltatik arról, hogy kit, mikor, hogyan lehet egyáltalán elbocsátani; hogy milyen fajta igazolásokat kell a munkáltatónak benyújtania ahhoz, hogy egyáltalán valakit elbocsáthasson; amibe beletartoznak mindenféle munkajogi bíróságok; ahol perelni lehet a munkáltató visszaéléseit, tehát a munkajog világa igazában a munkának a státuszbiztonságot hozta meg. És ugyanakkor a gyenge és szétaprózott önszerveződésekben elkezdődött valami általánosabb munkásvédelmi szerveződés, és ennek a történetnek a szempontjából érdekes, de mindegy, hogy az első munkás nagy átfogó társadalombiztosítást csak abból a célból hozta létre Bismark, hogy megszelídítse a munkásokat és befogja a szájukat, merthogy ez volt eredetileg a társadalombiztosítás, de utána kiderült, hogy a társadalombiztosítás ennél sokkal többről, szociális jogok tömegéről szól. Tehát igazában olyasmiről, amit először nagyon elleneztek, de a munka köré munkajogok épültek és amikor a munka az egész életre szóló társadalmi biztonságot kezdett jelenteni, akkor a bértmunkás státusza megváltozott, akkor munkásnak lenni kezdett társadalmi méltóságot és presztízszt is jelenteni, és akkor fel lehetett vállalni, hogy az ember munkás.

A szakszervezetek ennek az egész folyamatnak a mögötteseként rendkívül fontos szerepet játszottak és végig megmaradtak abban a szerepben, hogy a munkajogok és a

szociális jogok nagyon is törekény alapjait próbálják védeni. Ez a védelem – nagyon sok minden mellett, amit elmondtam – egy objektív tényre is épült, és ez az az objektív tény, amit a magyar szakszervezetek egyébként tökéletesen félreértettek a rendszerváltásokor. Éspedig azt, hogy itt van egy nagy tőkés világ, és velük szemben áll egy tulajdon nélküli bértmunkás világ. Ennek a bértmunkás világnak sikerült kiharcolnia jogokat és sikerült kiharcolnia valamiféle méltóságot. De amire ez épült, az tulajdonképpen az egyéni tulajdonos tulajdonokkal szemben álló kollektívan szerveződött erő és kollektív tulajdon. Furcsa módon azt, hogy itt kollektív tulajdonok voltak, melyekről azt lehet mondani, hogy oszthatatlan tulajdon, amely a közösség egészét szolgálja, ilyen tulajdonok voltak az életünk infrastruktúráját alkotó közszolgáltatások, az utak és vasutak, víz és csatorna, gáz és elektromosság, az, amire mindenkinek szüksége van, és ami valamikor az adófizetői pénzből köztulajdonként épült fel. És ennél is fontosabb a magántőkével szemben álló kollektív tulajdon volt az, először valóságos, aztán virtuális eszmei tőke, ami a nyugdíjalapokban felgyűlt.

Ha a magyar szakszervezeteknek – MSZOSZ-estől és LIGÁ-stól –valamit a szemére vetnék az az, hogy nem vették észre, hogy amikor privatizálják a közműveket és amikor elkezdik szétverni a nyugdíjbiztosítást, akkor szétverik azt a kollektív tulajdont, aminek az alapján tulajdonképpen erőt lehetett csiholni a munkások szerveződésébe és magába a munkáslétbe. Enélkül a létbizonytalanság növekedni fog és a munkások ereje gyengülni fog. Tehát a történetnek ez az a szála, amit tulajdonképpen most már követni kéne. Ami Magyarországon történt, természetesen nem egyedülálló. Nem a globalizációnak arról az arcáról beszélek, amiről Lengyel Laci, hanem arról, hogy ebben a posztindusztriális világban tulajdonképpen úgy alakul a dolog, hogy a tőke különböző indokokra hivatkozva igyekszik minél több munkástól megszabadulni. Most a munkásokba beleértem az összes alkalmazottat is. Tudniillik ez az embernek mint gazdagság teremtetőnek megvan az a nagyon kellemetlen vonása, hogy visszafórázik és követel. Több bért követel, és jogokat követel. Ha mindezt a gépekre bízom, robotokra bízom, akkor sokkal nyugodtabb a helyzet. Tehát, amit úgy hívnak, hogy itt egy világverseny folyik a költségek leszorításáért, ez úgy is értelmezhető – lehet, hogy túlzó vagyok – hogy világverseny azért, hogy minél kevesebb visszafórázó ember legyen a gazdaság megteremtéséért. Tulajdonképpen ez az embercsökkentő stratégia eléggé hatékony volt, egyre több ember vált és válhat a jólét termelés szempontjából fölöslegessé. Tehát, amikor azt mondjuk, hogy a munkanélküliség a mai társadalmak egyik vagy talán legeslegnagyobb és hosszú távon legnagyobb problémája, akkor egyszerre rengeteg mindent mondtunk.

Ezzel azt mondtuk, a munkanélküliség azt is jelenti, hogy a kollektív erő meggyengül. A hosszú távú munkanélküliség a társadalom 10-20-30 százalékát fölöslegessé teszi, visszalöki valamilyen nyomorba és jognélküliségbe és létbizonytalanságba, amiből mindenféle új társadalmi veszélyek származnak, amelyeket úgy is lehet hívni, hogy nagyon komoly decivilizációs veszélyek. Ahhoz, hogy ezek ne következzenek be, ahhoz az kellene, hogy a társadalomnak legyen megosztott biztonsága, legyen megosztott reménye egy olyan jövőre, ami élhető és úgy tűnik, ha ez a megosztott remény, megosztott jövő, megosztott biztonság hiányzik, akkor már lassan senki sem bánja, hogy én ott maradok a hajóban, de a hajóból kidobtam ezt, azt, am azt. Tehát ezzel a fajta, a munkát feleslegesé tévő stratégiával nagyon sok másfajta folyamat is kezdetét vette, amelyeket már idő-

hájban vázoltam és tulajdonképpen most csak kicsit aktualizálva felsorolok, és ez maga kb. a konklúzió is. A globalizáció tehát úgy működik, hogy a munkanélküliség természetessé válik. Ezzel igazában a munkavállalók körében megindul egy fantasztikus verseny a munkáért és ez a verseny egy individualizáló verseny.

A szakszervezetek még nem találták meg az útjukat oda, hogy megpróbálják minden valóságos és már kizárt munkaerő érdekét felvállalni, és azzal, hogy önmagukról leválasztják a munkanélkülieket azoké maradnak, akiknek dolgoznak. (A LIGA egyike azoknak a kivételeknek, amelyek megpróbálták kinyúlni a munkanélküliek felé). A szakszervezetek általában azoké maradnak, akik bent vannak, tehát egyre kevesebbeké. Tehát ez az individualizálás, ami versenyt jelent a szűk körű munkaforrásokért, innen is gyengíti a szakszervezeteket, mert egyre kevesebb a tagjuk, belülről is gyengíti őket, mert maguk is ennek a tendenciának válnak a szószólójává és áldozatává. Ugyanakkor a szakszervezeteknek a jelentősége, tisztelet a kivétel-országoknak, meggyengül, minthogy kevesebb emberre is terjednek ki, az erejük is gyengül, a kormányok is egyre inkább abba a neoliberalis irányzatba kapcsolódnak bele, ami a szakszervezetek gyengítésére irányul, tehát túl sok erő fogott össze azért, hogy ezt a kollektív tulajdont vagy kollektív szervezethez gyengítse, túl sok az individualizáló és megosztó technika. Ennek következtében megtörténik, folyamatosan történik a munkajogok és a szociális jogok gyengítése. Nyugaton még van elég civil erő, hogy ennek ellenálljon vagy ezt a folyamatot lassítsa, az átmeneti országokban nincs. Sehol olyan gyorsan nem igazodnak a globalizációs kihívásokhoz, mint ebben az országban, mint ezen a féltekén, de Magyarország ebben is élen jár. Ennek a kollektív, tehát a jogok gyengülésével együtt járnak ama bizonyos kollektív struktúrák és kollektív tulajdonok gyengülései, amelyekért a szakszervezetek nem emeltek szót. És itt térnek vissza az egész nyugdíjbiztosítás szomorú történetére.

Lengyel Lacit kiegészítve katasztrofális fordulatnak tartom a nyugdíj egy részének a magánosítását és a nyugdíj önkormányzat szétverését. Azt hiszem, nem lehet a két önkormányzatot egybeomlósítani, az Országos Egészségpénztárt nem ismerem, nem voltam tagja, valószínűleg nagyon sok disznóság történhetett benne, noha biztosan messze nem annyi, mint az egészségbiztosításon kívüli maffiaknál. Tehát – mondjuk – ott 100 millióból lehet botrány, itt 10 milliárdból sem, de ha bűnbakot akarok keresni, nagyon jó bűnbaknak. Lámpással keresik a visszaéléseket a nyugdíj önkormányzatnál, Selmeczi Gabriellának ez az élethivatása⁶, és eddig egyet sikerült feltárni, a nyíregyházi székház-csinálásnál valami visszaélés történt, más visszaélést az egész nyugdíj tb.-ben sem tudtak felfedezni. Én a LIGA részéről választott küldöttem, tehát az Önkormányzatnak négy éven keresztül választott tagja voltam.

Nem igaz, hogy ez az Önkormányzat államosított volt. A társadalombiztosítás, a Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság igazgatója, Baráth Gábor, majd az Önkormányzatok elnöke, legutoljára Vágó János a leghatározottabban ellenállt egyrészt a mindenkorai kormányok nyugdíjnyomorító törekvéseinek, természetesen sikertelenül vagy pontosabban kevés sikerrel, másfelől kidolgozott alternatív javaslatot a nyugdíjmagánosítás ellen, és az utolsó pillanatig leszavazta a Kormánynak a javaslatát, egyhangúlag. Mi történt? Az tör-

tént, hogy a szakszervezet, melynek képviselője, Vágó János az MSZOSZ tagja volt egyik nap leszavazta a magánosítási törvényt, másik nap az Érdekegyeztető Tanácsban ugyanannak az MSZOSZ-nek az elnöke megszavazta a törvényt. Tehát a szakszervezeteken belüli árulás történt olyan fajta érdekekből, amelyeket sok mindennek lehet nevezni, de államosításnak nem. A nyugdíj önkormányzatnak óriási hibájának tartom, hogy soha senki nem tudott róla, hiába szólaltam fel, hogy az istenért, mutassa már meg a választóknak ez az önkormányzat, hogy tesz valamit!

Hogy csak egyet mondjak, a Kormány mindig igyekezett a nyugdíjasokon spórolni, a bérekhez való indexelés pedig azt jelentette, hogy amíg a reálbérek csökkentek, addig a nyugdíjak is csökkentek egy kicsit mindenféle belső számítási szabályok miatt, ami ellen mi próbáltunk küzdeni, hiába. 1994-ben volt először reálbér emelkedés. Mi jutott eszébe az akkori pénzügyminiszternek? Az, hogy most ettől a pillanattól kezdve át kéne térni az árindexhez történő kapcsolódáshoz és nem a bérindexeléshez. Akkor speciál Békésinek hívták a pénzügyminisztert, de ez majdnem mindegy. Ennek a törekvésnek, hogy akkor változtassák meg a nyugdíjak indexelését, amikor a nyugdíjak először emelkedtek volna egy picit reálértékben, csak az Önkormányzat állt ellen, és azért nem ment keresztül ez a kormányjavaslat. Tehát nem igaz az, hogy az önkormányzat főlöleges volt, nem volt elég erős, buták voltunk, tapasztalatlanok voltunk és főleg a világ minderről semmit nem tudtunk. De ugyanakkor azt hiszem, hogy felelősségem tudatában állítom, hogy jobb volt mintha semmi nem lett volna. Valamit mégiscsak segített abban, hogy ne romoljanak még jobban a nyugdíjak, mint ahogy pl. a Parlamentre bízott családi pótlékot sikerült a saját értéke egyharmadára, felére letornáznia. Ezt azért a nyugdíjakkal nem sikerült megcsinálni.

Visszatérve az előbbi problémára, a magyar szakszervezeteknek egyik bűne, hibája, feledékenységük az volt, hogy nem vették észre, a szakszervezet ereje két dolgon múlik. Azon, hogy legyenek bér munkások, hogy legyenek kollektív struktúrák, ideértve a közszolgáltatásokat és ide értve a nyugdíjalapot is. Szociális jogokért nem lehet kiállni akkor, hogyha az embernek nincs ereje, a szakszervezetnek itt lett volna az ereje, ezt az erőt hagyta erodálódni, soha egyetlen szava nem volt, hogy pl. mi is történjen a közszolgáltatások privatizálásával. Nem vette észre, hogy itt valami baj lesz ebből. Mindennek következtében, és most már a mesém végén vagyok, Magyarországon a munkanélküliség látványosan csak 10 százalékkal csökkent, valójában azonban másfél millió munkahellyel vagy majd 1,3 millió munkahellyel kevesebb van, mint volt. Ezeknek a munkahely-vesztések túlnyomó része a bérből és fizetésből, tehát az alkalmazásban állóknál következett be, elsősorban ők fogytak el, ezen a körön belül is elsősorban a fizikai munkások száma csökkent. Ez az egyik, tehát ilyen értelemben is csökken a szakszervezetek bázisa.

A másik ok, hogy a szakszervezetek nem jöttek rá arra, amiről Lengyel Laci is beszélt, hogy civil szervezetként éppen azokért a jogokért kellene küzdeniük, amelyek a kollektív struktúrákat és egyben a szociális jogok garanciáit erősítik, hogy az emberek ne kezdjenek el érdektelenséget mutatni a szakszervezetek iránt. A szakszervezetek egy része még arra sem jött rá, amire a német szakszervezetek már rájöttek, hogy igazán hatékony akciókat az üzemeken belül már nagyon nehéz szervezni, mert az – ilyen munkanélküliség mellett – azonnal az egyes emberen csattan; igazán hatékony szociális joga-

⁶ Selmeczi Gabriella az önkormányzatok 1998. júliusi megszüntetésétől az 1999. júniusi Pénzügyminisztériumi felügyelet alá vonásáig a területért felelős politikai államtitkár.

kért, munkajogokért erősítő akciókat üzemeken felüli szinten lehet szervezni, amikor az nem csap vissza az egyes emberre azonnal.

Mindennek hiányában az történt, hogy a létbiztonságok hihetetlenül meggyengültek és a szegénység Magyarországon egyre mélyebbé válik a társadalom 10-15-20-25 százaléknál, és ezzel tovább veszélyezteti azt a civilizációs egységet és társadalmi egységet, amit nagy nehezen a 80-as évek végére, a 90-es évek elejére valahogy sikerült kiküzdönni. Én magam azt gondolom, hogy egy piac+demokrácia társadalomnak e pillanatban valóban nincs alternatívája, sem e pillanatban, sem belátható jövőben, hogy úgy mondjam, álmokat nem érdemes kergetni. De ennek a társadalomnak nagyon sok válfaja van, és az a válfaja, amiért most a nyugati szociáldemokrata miniszterelnökök kezdtek el dolgozni – lehet, hogy hazudnak, lehet, hogy nem gondolják komolyan, de hogy most már kétszer összeültek abban az ügyben, hogy hogyan lehetne valamilyen fajta teljes foglalkoztatottság felé visszaközelíteni⁷ –, az annak a felismerése, hogyha egy társadalomnak nem sikerül valamennyi tagját bevonni értelmes munkába, akkor ott a társadalom alapjai is és a társadalmi jogok is gyengülőben vannak. Azt hiszem tehát, hogy a szakszervezeteknek maguknak is részesévé kellene válniuk annak a közös munkának, hogy valahogy visszaadni a munka társadalmának, a munkának és a munkásnak a jogait és a társadalmi megbecsültségét.

⁷ 1997 októberében, Luxembourgban az Európai Unió állam és kormányfői foglalkoztatási irányelveket fogadtak el, melyek konkrét végrehajtásáról félévenként számot adnak, és melyek végrehajtása a remények szerint 1 százalékkal csökkentheti a 18 milliós európai munkanélküliséget (a szerk.).

Dr. Tamás Pál: Az információs társadalom és az új munkaerőpiacok

Lengyel László és a Ferge Zsuzsa előadását meghallgatva egyre inkább abban a helyzetben érzem magam, mint a klasszikus orosz népmesében, amikor egy nagy répát kellett kihúzni, és akkor először jött a nagymama, húzta nem jött, nagypapa húzta, aztán meg jöttek az összes rokonok, és végül a répa kijött. Na most a répa a konferencia végére ér ki a földből, és addig itt mi ezt, egyik a másik után beállva próbáljuk húzni. Azt amit én itt Önöknek 25-30 percben tézisszerűen elő szeretnék vezetni, az nagyjából egy olyan bűvszóval kapcsolatos, amiről az elmúlt időben sokat beszélnek, s ami nagyjából az információs társadalom és az ezzel kapcsolatos változások az életben, változások a munkaerő világában és változások ott, ahol aztán ebből következően harcok lehetnek.

Aki magyar rádiót és televíziót néz, az abban a sajátságos, furcsa helyzetben van, ha az információs társadalomról valamilyen fogalmak felmerülnek, hogy két dolgot tud meg róla. Mind a kettő igaz, és mégis hamis. Az első, hogy ez valamilyen módon a számítógépekkel kapcsolatos, vagy csak a számítógépekkel kapcsolatos. Természetesen a számítógépekhez köze van, de ez így nem igaz, mielőtt mindenfajta tudományos és áltudományos definíciókkal untatnám magukat, el kell mondanom, hogy ez nem csak egyszerűen a számítógépek kérdése, vagyis a számítástechnika és az automatika része. A magyar média ebből a szempontból félrevisz. A másik ilyen típusú tévedés, ami azt próbálna magyarázni, hogy ez a dolog majd csak jönni fog, hogy nem vagyunk benne, ez inkább már a következő tizenöt évnek az ügye. Ezzel szemben én arról próbálnék néhány tézist elővezetni, hogy ez ma itt már Magyarországon is valamilyen formában konkrét harci helyzetet teremtett, és konkrét mozgást jelent.

Anélkül, hogy szakszociológiai részletekbe belemennék, hangsúlyoznám, hogy ez az egész információs társadalommal kapcsolatos történet valamikor, legalább is a társadalmi kutatásokban, valamikor a 60-as években indul Amerikában, amikor van egy Porat nevű pofa Kaliforniában¹, aki elkezdti nagyon egyszerűen mérni azt, hogy a gazdaságban dolgozók, a foglalkoztatottak tulajdonképpen mivel dolgoznak, anyaggal vagy információval. Mi az, amit megmozgatnak, anyagot vagy információt. Na most, amikor információról beszél ez a klasszikus, Porat-féle nemzeti statisztikai reformkísérlet, akkor azt mondja, hogy információt dolgoz fel a könyvelő, a banktisztviselő. Információ és nem anyag, amit megdolgoz a kommunikációs szektor munkása, ha úgy tetszik, a postástól az újságeladói, az újságírói, a legkülönbözőbb értelmiségi szakmák, de idetartozik a tanár, idetartozik mindenki, aki ebben az értelemben nem az anyagot, nem a két kezével mozgatja meg. Ekkor Porat – valamikor a 60-as évek végén – az első ilyen számításban megpróbálja összeadni azokat, akik a kezükkel dolgoznak és akik nem a kezükkel dolgoznak, hogy ilyen primitíven fogalmazzak. És kiderül már a 60-as évek végén, 68-69-ben Amerikában többen dolgoznak információval, mint anyaggal.

Mondhatják azt, hogy az anyagot és az információt nehéz kettéválasztani, de mégis, olyan társadalom kontúrja rajzolódik ki, ahol elsősorban és meghatározott mértékben egyre több ember abból él és olyan helyzetben dolgozik, ahol információkezelésről van szó. Természetesen, ezek a könyvtárostól, az újságáruson át, a postástól a könyvelőig,

¹ Marc Porat (a szerk.).

ezeknek az embereknek – bár ugyan elnevezi őket Porat információs munkásoknak –, egymáshoz kevés közülük van, úgy érzik, kevés közülük van, nincsen semmi fajta közös érdekük, nincsenek semmi fajta közös értékeik, amelyeket meg tudnak fogalmazni a társadalom egy másik csoportjával szemben.

Amikor a 60-as, 70-es évektől elindul a nagy technológiai átrendeződés a világban, akkor arról mi valamelyes tudomást veszünk, az államszocialista viszonyok miatt igazán ez keletlő mértékben nálunk nem jelenik meg. Később pedig nagyon el vagyunk foglalva a saját rendszerváltásunkkal, ezért egyszerűen nem figyelünk fel arra, hogy mind ez mellett a világban végbe megy egy alapvető technológiai átrendeződés. Ez lenne az első tézisem, ha úgy tetszik, hogy lényegében az úgy megmarad a kuriózumok, a technikai újdonságok, a „Delta” vagy nagyon sok esetben optimista, „TIT” kísérletek szintjén, miközben igen drámai átrendeződés megy végbe a világ technológiai rendszereiben. Lényegében az, amiről itt sokat beszéltek, a repát előttem húzó két kolléga, a globalizáció, mely ugyanennek a technológiai történéseknek a következménye.

Az igazi vita valamikor már a 60-as években elindult arról – tulajdonképpen akkor még az automatizációval kapcsolatban –, hogy tulajdonképpen mi a csúdáért történik is ez a dolog. Hol nyomul ez a technológia, milyen formában, ki alól húzza ki a szőnyeget. És akkor megfogalmazódik egy tézis, amit valami más formában Ferge Zsuzsa előttem már talán említett vagy legalább is utalt rá, hogy egy Braverman nevű amerikai baloldali², különben a szakszervezetekhez erősen kötődő kutató fogalmaz meg, aminek az egyszerű tézise az, hogy ott történik automatizálás, ahol küzdelem folyik a termelés ellenőrzéséért, amelynek egyik oldalán a tulajdonos, a másik oldalán az alkalmazottak állnak. Ez a Braverman tézise. Ahol ellenőrzési pontokat ki tudok venni, mármint én mint tőkes, én mint beruházó, én mint fejlesztő az alkalmazottak kezéből. Tehát magyarázom mondván, az alkalmazottakat hagyhatom dolgozni, de kihúzom a szőnyeget a kontroll lehetőségeik alól. Tehát igyekszem minden olyan helyen automatizálni, kiváltani az embereket, ahol valamilyen módon ezek az emberek ellent tudnának nekem állni, ellenérveiket érvényesíteni tudnák, pl. bérharcban, pl. sztrájk mozgásban, tehát lényegében marginalizálom őket.

Valamennyien látjuk, hogy azoknak a szakmáknak van – létszámuktól teljesen függetlenül – a legjobb sztrájkpozíciójuk, amelyek kiválthatatlanok technológiailag. Közismert, hogy a legjobb ellenállási lehetőségük, legalább is, ha most a nemzetközi rendszert nézem, a mozdonyvezetőknek van, a vasút összes többi funkcióját, az ellenőrző funkciókat, ki tudom váltani automatikával. Egyelőre a mozdonyvezetőt nem tudom, vagy ha tudom, akkor pszichikai alapon nem tudom. Valószínűleg a történet közismert: a tokiói metró szerelvényei mozdonyvezető nélkül mehetnek. Lényegében teljes automatika vezényli a teljes rendszert, de a közönség nem volt hajlandó beülni egy olyan vonatba, amelyiknek nincs mozdonyvezetője. A dolog technikailag kivitelezhető volt, ebből következően most van a tokiói metrónak mozdonyvezetője, tehát a szerelvényeknek van vezetője, aki vajaskenyeret eszik, hozzá nem szabad nyúlania a műszerekhez, tehát egyszerűen benn

ül és olvashatja az *Asaki Szimbut*, vagy valamelyik másik nagy tokiói lapot, amihez éppen hozzájut, de mindegy, ez megnyugtatja a lakosságot, és beül a szerelvénybe.

Nálunk a dolog nem így áll, és természetesen van mozdonyvezető, mint nem automatizálható poszt ebben a szituációban, vagy repülőtéren forgalomirányító, tehát a torony, ami pár tucat embert jelent. Itt látszik legvilágosabban, hogy kiválthatatlan funkcióknak hatalmuk van, az összes többinek korlátozottak a lehetőségei ebben a rendszerben. Az egész automatizáció és az ehhez kapcsolódó technológiai váltás ebben az értelemben kétségtelenül – számos más tényező mellett – ezt a típusú kontrollfunkció leépítését próbálta valamilyen módon megvalósítani.

A harmadik tézisem, hogy ez az egész vita a technológia hatásáról, ezen belül különösen az információs technológia hatásáról és erről a születő új világról lényegében három fázisra osztható. Először a lehető legegyszerűsített automatikákkal kapcsolatos és nagyjából a kékgallérosokat, tehát a fizikai dolgozókat érinti elsősorban. Bizonyos értelemben a munkakörülmények drámai átalakulását jelenti mindez számukra. Itt számos kiváló és nemzetközileg is közismert munkaszociológus van a teremben, beléértve vezető elnököket, akik erről könyveket írtak, csak utalok arra, hogy akiket ez érdekel, az ő munkájukhoz forduljon. Ebben az esetben ez az első fázis. A második fázisban – és itt most nem történeti kirándulásokat teszek, mert ez a hely erre nem alkalmas, inkább munkásmozgalom, vagy szakszervezet szempontjából érdekes – megjelenik ez a technológiai váltás, megjelenik az irodákban, elsősorban az alacsony kvalifikációs szintű és nagyon nagy számban nődolgozók által elfoglalt helyeken. Nagyon érdekes váltás történik itt, hogy ez a kb. a 70-es években megjelenő és nálunk a 90-es években kiteljesedő, tehát a ma előttünk kiteljesedő nagy hullám olyan réteget érint, amelynek az ellenállásra semmifajta szervezett tapasztalata nincs.

Míg az első esetben az automatizáció által érintett kékgallérosok, tehát azok az emberek, akik a munkapadok, a szalagok mellett dolgoztak, rendelkeztek valamilyen típusú készségekkel, hogy hogyan tudnak kollektívan, együttműködni, hogyan tudnak jól-rosszul kollektív ellenállással próbálkozni (sikeresen, nem sikeresen, frontálisan és rejtett módon, megint erről itt a jelenlévő tisztelt kollégák monográfiájára utalok) nem egyedül és nem csak elszaladva, hanem kollektívan, ez a második fázis munkásainak – amiben nagyjából a pénztárosnők, könyvtárosnők, az irodai alkalmazottak, a rajzolók, mindazok voltak, akiknek a munkáját ebben a fázisban nagy mértékben és drámai gyorsasággal kiváltotta a számítástechnika – semmifajta ellenállási tapasztalatuk nem volt. Szervezeteik talán voltak, fizettek valami tagdíjakat, mindenesetre ez egy olyan réteg volt, amelynek nem volt semmi tapasztalata a kollektív együttműködésre valami ügy kapcsán, még igazán a szegényen futás, de hasznosra sem volt tapasztalatuk. Nem is értették, hogy mi történik, egyszerűen megszűntek azok a védekezési lehetőségek, amelyeket használni tudtak volna. Ez nagyjából nálunk a 80-as évek közepén kezdődik és a 90-es évekre teljesül ki, nagyon nagymértékben fog tovább folytatódni. Visszafordíthatatlanul szűnnek meg tömegesen munkahelyek úgy, hogy lényegében nincsen ellenállási tapasztalata az érintetteknek. Nem is gondolnak arra, hogy valamilyen módon, valamilyen formában megkísérelhetik kollektív módon az érdekeiket képviselni.

Végül van az úgynevezett harmadik szakasza, amelyről a vita nálunk még csak papíron folyik. Ez a Nagy Átverés Korszaka, erre majd itt kicsit később visszatérnék, ami

² H.Braverman: Labor and Monopoly Capitalism: The degradation of work in the twentieth century. New York, 1974.(a szerk.).

nagyjából azt mondja, hogy nem kell félni az új technológiától, mert ez számos munkahelyet teremt, és a leépülő job-ok³ helyett, sokkal jobb munkaalkalmak jönnek létre. Az OECD, a fejlett ipari országok nemzetközi gazdasági, gazdaságpolitikai egyesülése egy nagyon részletes tanulmányt végzett most az innováció és a munkaerő, a munkahelyek teremtésének tapasztalatairól a fejlett ipari országokban, ebből idéznék egy érdekes megállapítást: *sokkal több munkahely szűnik meg, mint amennyi keletkezik, valamint a keletkező munkahelyek máshol vannak, mint ahol megszűnnek.* Tehát nem arról van szó, hogy 100 helyett 10 helyére ott van munkahely vagy 50 helyére vagy 40 helyére, hanem 100 megszűnt, ott 100 megszűnik, és egész máshol jelentkezik 10-20 új munkahely.

Az úgy belső szerkezetéről, mely harmadik tézisem. Az eddigi ipari társadalomban, tehát abban a világban, amiben mi éltünk, a munkahelyen elfoglalt pozíció, a munkahelyen kialakított viszonyok határozták meg azt, hogy kinek milyen helye volt a társadalomban és ez a helye milyen módon határozódott meg és milyen módon került valamilyen módon életstratégiákba. Tehát, ha valakinek stabil munkahelye volt, sokáig ott volt, adott esetben egész életében, legfeljebb néhányszor változtatott munkahelyet, ezek a munkahelyek is területileg és szakmailag általában közel álltak ahhoz, amit betöltöttek. Lényegében az, hogy hova lépett be a munka világába és a munka világában kikkel tudott együtt dolgozni, miket csinált, ez meghatározta a társadalomban elfoglalt helyét. A munkának a meghatározó szerepe helyett ebben az új kialakuló szerkezetben – és ezt máris látjuk a legfiatalabb generációnál és különösen azoknál, akik magasabb technológiákhoz kapcsolódva működnek, hogy a munka világa helyett meghatározó erővé az iskola világa válik, az, hogy ki, milyen tudáscsomagokkal rendelkezik, rendelkezik-e olyanokkal, amelyeket lehetőleg nemcsak azon a munkahelyen lehet alkalmazni, ahol ő alkalmazott. Tehát, ha eddig az ipari világ mozgását az határozta meg, hogy legkülönbélebb tapasztalatokra szert teszek egy vállalatnál, kiépitem a kapcsolataimat az emberekkel, megtanulunk együttműködni, megismerjük egymást, valamilyen módon elkezdjük egy közös értékvilág alapján kialakítani a közös érdekképviselőteinket, és ezt aztán valamilyen módon képviseljük, tehát, ha úgy tetszik, a munka világa, és azon belül az adott szervezetekhez való hűség volt a meghatározó.

Ebben az új világban ez a hűség megsemmisül, leépül, nagyon gyorsan értéktelenné válik. E helyett előáll annak a tudáscsomagnak, annak a háztáskának a fontossága, amit valamikor nemcsak az iskolában, az iskola után a munka világában is magamra tudtam szedni, de amely csak az enyém, amellyel kapcsolatban másnak felelősséggel nem tartozom, és amelyet valamilyen módon magam is megkísérlek a munkaerőpiacon – függetlenül a többiekől – érvényesíteni. Tehát, itt nem egyszerűen arról van szó, hogy jaj, milyen borzasztó, nem érvényesülnek ilyen meg olyan elvek és hagyományok, hanem hogy egy más életstratégia állt elő, amelyet ezek a sajátságos technológiai peremfeltételek diktálnak, és amelyre nagyjából egészében egy mozgékony, szervezettől függő, egyéni boldogulásra alapuló életstratégia épült, amely nagyon erősen tudás-centrikus. Lehetek szakmunkás, lehetek szoftverfejlesztő, valamilyen módon az új technológia világában megpróbálok érvényesülni.

³ Job, [dzsób] állás (angol)

Lehet, hogy nincs igazam. Ha igazam van, ebből az következik, hogy – sok ilyen köz-hely van, hogy a tudás társadalma, az információ társadalma, erről látástól vakulásig lehet a magyar médiában olvasni, látni, hallani – *a tudás világa úgy jelentkezik meg, mint a hagyományos munka világának ellentéte!* Hogyha valaki megnézi a munkára jelentkezők aspirációit, az apróhirdetésekből látható – főleg külföldi tanulmányok foglalkoznak ezzel –, hogy 40 év fölött az emberek még megpróbálják eladni a szervezeti tapasztalataikat. Ha 40 év fölött keres magának munkahelyet, akkor igyekszik olyan helyen, ahol az a tőkéje, hogy egyféle szervezetet ismer, amelyben dolgozott, tudja, hogy hogyan kell valamit elintézni, és ezt a munkaerőpiacon fontos tőkeként próbálja eladni. Olyan helyekre próbál elhelyezkedni, akár más vállalatoknál vagy akár más ágazatokban is, hiszen a verseny éles, ahol ezt a típusú – mondjuk így – *szervezeti viselkedési tőkét* valamilyen módon érvényesíteni tudja. Ezt viszi a piacra. 40 év alatt láthatóan az embereket nem érdekli, hogy nekik is van valamilyen típusú szervezeti tőkéjük, hanem, hogy az adott típusú tudást, az adott típusú egyéni kvalifikációt hogyan lehet a legjobb, az önkifejezés legegyszerűbb és leghatékonyabb, leginkább pénzben is kifejezhető formájába megformálni. Azt mondanám, hogy a 40 év fölöttiek a munkaerő-piaci mozgásukban a szervezeti nosztalgia emberei, a 40 év alattiak pedig radikális egyéni életstratégiákat követnek. A tudást nagyon kemény, költséghaszon-megtérülésként próbálják megfogalmazni, és semmifajta nosztalgiát, illetve a szervezeti tőkének ezt a típusú ismeretét nem kívánják hasznosítani.

Most felmerül a kérdés, hogy ebben a helyzetben, és ez a következő pont, hogy tulajdonképpen mi történik azzal, amit mi itt nem munkásosztálynak, hanem egyáltalán osztálynak nevezünk. Itt most nem részletezem a magyar társadalomkutatásban vagy a kelet-európai társadalomkutatásban harminc éve zajló vitát arról, hogy vannak-e, voltak-e osztályok a szocializmusban, vagy nem. Lényegében erről szól a magyar szociológia története és 1990-ig erről vitatkoztunk, méricskélünk a dolgot. A kérdés úgy vetődik fel, hogy mi történik ma, a 90-es évek végén. Két szélsőséges álláspont fogalmazódik meg.

Az első álláspont, a modern társadalomkutatás azt mondja – és különböző nyugat-európai példákra hivatkozik –, hogy nagyjából egy csoporthoz tartozók magukat osztálynak akkor nevezhetik, ha két paraméter szerint valamilyen módon közös értékeik vannak. Az egyik az, hogy valamilyen módon az életstratégiáik közesek, egy „dobozba” tartoznak, egy tömeghez, csoporthoz, egységhez tartoznak, és életstratégiájukat ez meghatározza. Tehát az adott dobozon belül lévőknek hasonló életstratégiáik vannak. A társadalomban a legősibb idők óta van törzsi szerveződés, a mi és az ők. Vagyunk mi, ez a „jó törzs”, és van az ők, az a „rossz törzs”. Nagyon leegyszerűsítve – most nem akarok itt a marxi és weberi osztályfogalomról beszélni, ez csak félrevezetne – a klasszikus modell azt mondja, hogy ez megszűnt, nincsenek olyan nagy életstratégia-dobozok, amelyekbe az emberek mint munkások, mint középosztály, behelyezhetők lennének. Ebből következően nincsenek olyan törzsi jelölések sem, amivel azt mondom, hogy én is munkás vagyok, te is munkás vagy.

Négy éve olyan vizsgálatot vezetek, amiben most már kétszer egy ún. reprezentatív magyar mintát, tehát a magyar társadalom egészét jellemző csoportnak, ezer embernek egy kérdőívben 17 ellentétpárt adunk. Tehát olyan párokat, amelyek – úgy gondoljuk – a magyar társadalomban szembenállásokat, konfliktusokat jeleznek. Ebben van gazdagok

és szegények, cigányok és nem cigányok, keresztények és zsidók, kommunisták és anti-kommunisták, munkások és kapitalisták, a legkülönbébb ilyen „mi-ők” kategóriái rendszerek, és azt próbáljuk az emberektől megkérdezni, hogy valamilyen módon jelezzék vissza, ők milyen ellentét párokat látnak. Azok a párok, amelyek legalább is a klasszikus osztálydefiníciókhoz, osztály-meghatározásokhoz kapcsolódnak, tehát munkásság például, egyszerűen a „futottak még” kategóriába kerülnek Magyarországon. Ebből a 17 ellentétpárból két ellentétpár dominál, most már ismételt mérések szerint: az első drámai módon a gazdagok és a szegények ellentéte, ezt látja a magyar társadalom fele, közel fele meghatározó, és majdnem kizárólagos ellentétnek. A másik, amire érdemes felhívni a figyelmet, amelynek növekszik a súlya a magyar társadalom által megélt alapvető konfliktusforrásként, ez a cigányok és a nem cigányok kérdése. Tehát lényegében azt mondanám, hogy a magyar társadalom két ellentétet érez most, a szegényeket és a gazdagokat és a cigányokat és a nem cigányokat, az összes többi, amiről itt mind szó volt, politikai ellentét párok, etnikaiak, férfiak és nők, fiatalok és öregek, főnők és beosztottak, vallásosak, nem vallásosak stb., ezek mind léteznek valahol, de nagyon hátul.

Ebben a helyzetben, ebből két ellentétes következtetés vonható le. Az egyik az, ami azt mondja, igaz, hogy ilyen törzsi ellentétek nincsenek, de hát ez a gazdag-szegény történet ez mégiscsak a lent és a fentnek valami megjelenése, és valamilyen módon, akik lent vannak azokkal szemben, akik fent vannak, érezhetik úgy, hogy ők – függetlenül attól, hogy milyen nagy társadalomkutató elméleti kategóriát használunk – mégiscsak valamilyen ilyen osztályszerűséghez kapcsolódnak.

A másik felfogás ezzel radikálisan ellentétes, és azt mondja, hogy ez nem osztály-kategória, nem osztályellentét, ez egy sajátosságosan megélt tapasztalat. Bizonyos értelemben konstruált, részben a média által is konstruált ellentét és a gyakorlati tapasztalatok ezt nem támasztják alá.

Fontosnak minősíthetők még azok az egyenlőtlenségek, amelyek a munka közvetlen világán kívülről érkeznek, de amelyek azonban az ipari társadalomban nagymértékben meghatározzák a „lenthez” és a „fenthez” tartozás elkülönülő érzéseit. Egy ipari világ a környezeti terhelés különbözőségein keresztül is differenciál. Élhetnek olyan területen, lakásban, és élelmiszert fogyasztva, amely hopsszú távon egészségügyi kockázatokat tartalmaz, és olyanban, amely megkísérli az életminőség sok-sok paraméterén át ezeket a kockázatokat csökkenteni. Előadódhatnak olyan helyzetek, amelyekben ezt a kockázatvállalási hajlamot a társadalom rövid távon jutalmazza: veszélyességi pótlékokkal, fizetéskiegészítésekkel, vagy máshogy. És lesznek olyan helyzetek, ahol ezekről szó sem esik.

Ezek mellett létezik egy globalizációs „fent” és „lent”, ahol felkerülnek azok, akik komparatív előnyeiket (egyéni vagy csoportszinten) a nemzetközi munkamegosztásban érvényesíteni tudják, és lekerülnek azok, akiknek ez nem adatik meg.

Így aztán végül a késői ipari korszak embere három nagy egyenlőtlenségi alaprendszerbe tartozik. Működik egy a munka világából levezethető és bizonyos feltételek között akár osztály fogantatásának nevezhető rendszer. Létezik egy másik kockázatviselési polarizáció. S végül ott van a nemzetközi-globalizációs egyenlőtlenségi libikóka. E három rendszer egyszerre működik, hol kioltva egymást, hol felerősítve a kereszthatásokat.

Érdekvédelmi szervezetek, társadalmi mozgalmak és egyének is ebben az összetett térben fogalmazhatják csak meg – ha valamennyire is hatékonyak akarnak lenni – stratégiájukat.

Dabóczi Kálmán¹: A gazdaság a közjó szolgálatában – erkölcsi keretek, feladatok

A gazdaság a közjó szolgálatában című előadásomban két feladatra vállalkozom. Először a munka világát érintő világgazdasági folyamatokban való tisztánlátást szeretném előbbre mozdítani rámutatva a társadalmak egészséges fejlődését gátló jelenségekre és ezek okaira. Másodjára társadalometikai elvek világos megfogalmazására koncentrálok, mely elvek segítségével szolgálhatnak, hogy rendezett keretek között keressük tovább a jövő munkakapcsolatainak megoldását. Mindezen erőfeszítések célja, hogy a gazdaság az emberi lét méltóbb feltételeinek kialakulását és fejlődését – azaz a közjót – szolgálja.

Megdöbbentő tények

Kiindulásként nézzünk szembe földgolyónk sokkoló tényeivel.

Jelenleg kb. 1.5 milliárd – azaz minden negyedik – ember él kevesebb, mint napi egy dollárból. 3 milliárd (a Föld lakosságának nagyobbik része) kevesebb, mint 2 dollárból él.²

Napi kb. 34.000 (öt év alatti) gyerek hal éhen, vagy megelőzhető gyógyítható betegség következtében.³ Azaz percenként 24! Ez azt jelenti: az előadásom ideje alatt kb. 1000 gyermek hal meg úgy a Földön, hogy közben az országok – összességében – elegendő élelmiszert termelnek, s az orvostudomány képes lenne ezeket az életeket megmenteni.

A Világbank és a Nemzetközi Valutalap univerzálisnak tűnő gazdaságfejlesztési „mentőcsomagja” a fejlődő (és kevésbé fejlett) országok megsegítésére érdekében a nagyvállalatok mozgásterének kibővítését, a tőke szabad mozgását támogatja, azt állítva, hogy csak így emelkedhet a helyi lakosság életszínvonala. A nagyvállalati gyakorlat mást mutat: Nike indonéziai cipőgyárában 15 centes órabérért dolgoznak a fiatal lányok és nők, szakszervezet nincs, túlóra kötelező, sztrájk esetén a hadsereget be lehet vetni.⁴

A Kajmán- szigeteken (területe 14 km², lakosainak száma 14.000, bejegyzett bank száma 500) kialakult adóparadicsom révén oda menekítik a globálissá váló vállalatok az adóköteles jövedelmüket.⁵ Németországban nagy botrányt kavart, mikor Siemens elektrotechnikai konszern 2.1 milliárd márkás, illetve a Commerzbank 1.4 milliárd márkás nyereségből csupán 100-100 milliót fizettek be a német államkincstárba, tel-

jesen törvényes keretek közt.⁶ Érdemes kiszámolni, hogy mennyi adót kellene magánemberként fizetni, ha hasonló adókulcsokkal számolnánk.⁷

Demokráciát felmagasztalása közben a nagyvállalatok rendszere – melyek a nemzet-államok gazdasági potenciáljával vetekszik – a tervutasítás újrakezdését vetíti elénk, hiszen ezek a szervezetek kizárólag parancsuralmi elven működnek.

Nem lehet a demokrácia csúcsaként említeni a WTO-t, (World Trade Organisation) ahol a demokratikus elvek globális érvényesülésének még a lehetősége is ki van zárva. Ha a tagországok közt vita támad, akkor egy háromfős, titkos bizottság hoz ítéletet, a bizonyítási teher az alperest terheli, s fellebbezésnek helye nincs. Döntéshozataluk érinthet bármely törvényt, még alkotmány megváltoztatását is!

Világjelenség lett, hogy bár a GDP (bruttó hazai termék) nő, a társadalmi, környezeti mutatók romlanak (akár hazánkban, akár az Egyesült Államokban). A munkanélüliek száma csökken, de a foglalkoztatottaké nem növekszik. A munkahelyeken a ki-szolgáltatottság, fenyegetettség nő. A farkastörvények a versenyképesség fokozására hivatkozva szalonképessé válnak.

Az okok keresése

1. A szabadjára engedett, ellenőrizhetetlen globalizáció és liberalizáció

A globális szabad tőke mozgással együtt megnőtt a tőke felelőtlensége, elszámoltathatlansága.

A nemzetállamokat ma már egymás ellen „pályáztatják” a transznacionális vállalatok – például ki ad hosszabb adómentességet – sőt adott esetben újabb kedvezményeket zsarolnak ki a továbbállással (s így munkahelyek megszüntetésével) fenyegetőzve.⁸

A versenyképesség megőrzését istenítve az államok egymás alá ajánlanak; így, ha versenyben akarnak maradni, az államoknak a 15 centes indonéz órabérrel kell tartani a versenyt.

A munkaerőpiacok összenyitása (szabad tőke mozgás révén) hatalmas fejlettségi különbségekkel rendelkező országokat eresz össze. Érdekes, hogy az EU tagsághoz éppen adott fejlettségi szint elérése a feltétel, ám ugyanez az elővigyázatosság már nem érvényesül a globális piacokon! A versenyképesség megőrzése érdekében pedig a tapasztalatok szerint inkább a lefelé nivellálás a várható (USA-ban már megindult a reálbérek csökkenése a NAFTA⁹-nak köszönhetően).

¹ A szerző jogi szakoklevés közgazdász, Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem, Altern-csoport (<http://korny10.bke.hu/kovasz/>).

² Forrás: World Development Statistics 1998; <http://www.care.org/devrescenter/devfact98.html>

³ uo.

⁴ Forrás: David C. Korten: *Tőkés társaságok világuralma*; Kapu Kiadó, Budapest, 1996; 135-136. old.

⁵ Forrás: Hans-Peter Martin – Harald Schumann: *A globalizáció csapdája – Támadás a jólét és a demokrácia ellen*; Perfekt Kiadó, Budapest, 1998; 89-91. old.

⁶ Forrás: Hans-Peter Martin – Harald Schumann: l.m. 273-274. old.

⁷ A Siemens esetében az arány alig több, mint 4.7%. Hasonló személyi-jövedelemadó kulcsokat a magánemberek is szívesen látnának.

⁸ Példa erre a BMW konszern tulajdonában levő Rover Motors esete, ahol a tulajdonosok azzal „fenyegették meg” az angol kormányt, hogy Magyarországra telepítik bizonyos üzemeiket, amennyiben nem kapnak újabb szubvenciókat.

⁹ NAFTA: North American Free Trade Agreement, Észkelet-Amerikai Szabadkereskedelmi Egyezmény.

2. A realgazdaság és a pénzügyi szféra kapcsolatának megváltozása

Valójában kiszolgáltatottakká váltak a vállalatok a tulajdonosoknak, részvénytulajdonosoknak, akik gyakran befektetési alapok, nyugdíjalapok, és egyre agresszívebben gyakorolnak nyomást a vállalatvezetésre a részvények árfolyama és a nyereség növelésére.¹⁰ Ennek meg kell felelnie a vezetésnek, ha nem akar lapátra kerülni, s választhat, vagy a vállalatot karcsúsítja, vagy az állásának mond búcsút. Kegyetlenül hangzik: „*Kill or to be killed! Ölj, vagy téged ölnek meg!*”

A két szféra elszakadását azon is észrevehetjük, hogy a pénzügyi szféra nem a vállalatok hatékonyabb működését szolgálja, hanem fordítva: maga alá gyűrte a realgazdaságot és kizárólag rövid távú, személytelen, nemzeti érdekektől független pénzügyi érdekei alapján ad/vesz vállalatokat. A monetarista világszemlélet nyilvánvaló hibáival mégsem mernek szembesülni a gazdaságpolitika irányítói sem itthon, sem külföldön.¹¹

Enhez kapcsolódik a pénzügyi spekuláció egész világa, melynek következtében a pénzügyi rendszer – s különösképpen a tőzsdék – globális piramisjétté alakulnak át, ahol az árfolyamoknak egyre kevesebb köze van a realgazdasági eseményekhez, s a vállalatok valódi állapotához. A devizaszpekulánsok (általában hitellel finanszírozott fedezeti alapokon keresztül) nemzetállamok fizetőeszközeinek értékét képesek megváltoztatni érdekeinek megfelelően, s egy-egy ilyen akció során a központi bankok intervenciós tőkeállománya csak töredéke a befektetési és fedezeti alapok – részben hitelből álló – pénzügyi tartalékainak.¹² A tőzsdei mutatók (pl. BUX) részben ezért is teljesen alkalmatlanok a gazdaság valós állapotának leírására.

3. A vállalati jólét és a társadalmi jólét külön útja

GDP (bruttó hazai termék) nem jóléti mutató, mégis ez a mindenhatónak hitt „adász” a gazdaságpolitika kezében, azt remélve, ha ez eléri a kívánt százalékat, akkor minden rendben egy országban. Külön téma, csak utalok rá, hogy teljes sötétség uralkodik hazánkban ezen a területen.¹³

A közteherviselésből a vállalatok visszavonulnak, miközben adóparadicsomokba menekítik az adóköteles jövedelmüket, adókedvezmények csikarnak ki a helyi kormányoktól, önkormányzatoktól, infrastruktúrát építtetnek ki közpénzen.¹⁴

¹⁰ Részletesen lásd: David C. Korten: *Élet a tőke uralma után*; KOVÁSZ, 1998. Ősz, 3-15. old.

¹¹ A monetarizmus kíméletlen kritikáját és a megoldást célzó javaslatokat mutatja be Kanada egykori miniszterelnök-helyettesének, Paul Hellyer-nek *Globális pénzügyi válság túlélése, avagy a remény gazdaságtana* című könyve (Altern-csoport, Gondola '96 Kiadó, Budapest, 1998).

¹² Lásd: Lóránt Károly: *Globalizáció és nemzetállam*; Hitel 1996. December. 43-52. old.

¹³ A GDP kritikáját ismertettem egy korábbi tanulmányomban /Dabóczi Kálmán: *A mérhető balgaság*; KOVÁSZ, 1998. Nyár 32-57. old./.

¹⁴ A világgazdaság vezető hatalmának kikiáltott Egyesült Államokban 1979 és 1995 között a családok 60%-ának romlott az anyagi helyzete, további 20%-nak 5%-kal javult, míg a leggazdagabb egy százalék jövedelme 80%-kal növekedett. Az Egyesült Államok lakosságának alsó 90%-a az összvagyon 51%-val rendelkezett 1976-ban. Ez az arány 1995-re 29%-ra csökkent. A leggazdagabb egy százalék ugyanebben az időszakban 19%-ról 40%-ra növelte részesedését. A jelenség oka, hogy a társadalmi jólét (social welfare) és a vállalati jólét (corporate welfare) már régen különvált egymástól. Egyre

Teljes mértékig szalonképes lett az „elfogadható mértékű munkanélküliség”¹⁵ (kb. 6 – 9% közötti), s így a teljes foglalkoztatottságra törekvés nem is szerepel a monetáris politikák menüjén.

A nagyvállalati terjeszkedés – ahogy David C. Korten megfogalmazta – „rákos daganatként” terjed, felfalva azt a közeget, amelyből él. Minden a Wal-Mart amerikai áruházlánc által teremtett munkahely következtében kb. másfél munkahely szűnik meg, a helyi kisvállalkozók, kisebb bevásárló helyek tönkremenetele által.¹⁶

4. A növekedés-orientált gazdaságpolitikák bukása

Az ENSZ éves jelentése az emberi fejlődésről (Human Development Report 1996.) tényként az egész világ tudomására hozta, hogy a „*gazdasági növekedés eszméje a világ lakosságának egynegyede számára már nyilvánvalóan megbukott*” továbbá „*89 ország gazdaságilag rosszabb helyzetben van, mint tíz évvel ezelőtt, a vagyonosok és a nincstelenek között globális polarizáltságot eredményezve*”. Végül megállapítja, hogy „*nincs automatikus kapcsolat a gazdasági növekedés és az emberi fejlődés között*”.¹⁷

A kormányzatok két tűz közé szorulnak: valós hatalmukat és önállóságukat feláldozzák a globalizáció oltárán, számos engedményt adva a nemzetközi tőkének, s közben az általuk generált folyamatok negatív következményeit egyre kisebb eszköztárral tudják orvosolni. Ha cinikusak lennénk, azt mondhatnánk: úgy kell nekik, maguknak szereztek a bajt, csak éppen a számlát nekünk kell kifizetni!

5. A közgazdaságtan és az erkölcs szétválasztása

A lista végére maradt a legmélyebb ok, mely alapjaiban felelős a jelenlegi folyamatok beindulásáért és jelenlegi állásáért. A gazdasági életet irányító elméletek és maguk az elméletet alkalmazók szinte teljes mértékben függetlenítték a közgazdaságtant az erkölcsi megfontolásoktól. S közben olyan abszurd tételeket hirdetnek, miszerint a magánbűnök (önzés), az egyéni anyagi előnyök hajszolása valami sajátos belső logika folytán a társadalom javát szolgálja. Tudathasadásos állapot jött létre, melyet a üzleti élet számos szereplője megszenved: a magánéletben vallott értékek nem ültethetők át a gazdasági életbe, mert azok „nem jövedelmezőek”.

kevesbé igaz az, hogy ami jó a vállalatnak, az a társadalomnak is az, illetve fordítva. Ez a közteherviselésre vonatkozó hajlandóságban is megmutatkozik. A korlátlan lehetőségek hazájában a második világháború óta a vállalati szféra szövetségi adókhöz való hozzájárulása 33%-ról 10%-ra csökkent, míg a magánszemélyek a korábbi 43% helyett jelenleg az adók 76%-át kénytelenek viselni (forrás: <http://www.stw.org/sharethewealth/dangerous.html>).

¹⁵ Ezt a kifejezést – felháborodástól nem mentesen – szokták úgy is kommentálni a munkapiac kínálati oldalán reményt veszített emberek, hogy ez csupán azok számára „elfogadható”, akiknek még van munkájuk. Érdemes megjegyezni, hogy ennek a mutatónak mértéke az elmúlt évtizedekben jelentős emelkedést mutatott a közgazdasági irodalomban.

¹⁶ Lásd: David C. Korten: *Élet a tőke uralma után*; KOVÁSZ, 1998. Ősz, 3-15. old.

¹⁷ United Nations Development Program: *Human Development Report 1996*; <http://www.undp.org/undp>

III. Alternatív jövőkép

Ezek után feltehetjük a kérdést: milyen jövő vár ránk, milyen keretek közt kell felkészülnünk a következő évezredre?

A vállalatvezetők jövőképe világos és egyértelmű és ez a 20:80 társadalom¹⁸, mi azt jelenti, hogy az elképzelések szerint a lakosság egy ötöde elegendő lesz, hogy a gazdaságot „lendületben tartsa”, azaz a fizetőképes keresletet (nem az emberi szükségleteket!) kielégítse.

A „maradék” nyolcvan százalék sorsára is sajátos kifejezés alakult ki: a „tittytainment”. Ez a „titty” (táplálékot adó anyai mell) és az „entertainment” (szórakozás) angol szavak összekapcsolása. Gyakorlatilag a *Panem et circenses!* (Kenyeret és cirkuszt!) ókori jelszó modern változata ez. Régen az elszegényedtet római polgárok nem kívántak mást a közélet uraitól, mint ingyen gabonát és látványos gladiátor játékokat. A mai világban ez így is hangozhatna: Hamburgert és TV-t!

Bár végzettségem, nemzetközi tanulmányaim, diplomáim és nyelvvizsgáim száma alapján jó esélyem van, hogy a szerencsés 20%-ba tartozzak, ám világnézeti meggyőződéseim és családom erkölcsi légköréből következően mégis teljesen elfogadhatatlan ez a jövőkép. Más utat kell találni, mert ez a kép teljességgel méltatlan az emberi mivoltunkhoz. De nem elég a fenti folyamatok *ellen* küzdeni, mindig *valamiért* kell dolgozni!

A társadalompolitika egyik legkínosabb kérdése, melyre nincs egyértelmű szabály, hogy a rövid távú „tűzoltó feladatokat” hogyan lehet összeegyeztetni a hosszú távú társadalmi célokkal. Nem menekülök el ez elől, de határozottan jelzem, nincs abszolút jó megoldás, csak azt tudom tanácsként adni, hogy egyetlen alaptételbe kapaszkodjunk bele a gazdaság és a társadalom viszonyának rendezésekor, mely így hangzik: *A gazdaság van az emberért, nem az ember a gazdaságért.*

1. Rövid távú feladatok

Vegyük sorra a korántsem teljes feladatlistát, mely hasonlít a lakásfelújításhoz: először ki kell dobni az felgyülemlett szemetet, kacsát, s aztán lehet nekikezdeni a dolgok felújításához, s jövő életterének kialakításához.

Mítoszتانítás

Kezdjük hát a „takarítással”, azaz a gazdasági élet körül kialakult mítoszok (tévhit)ek eloszlatásával.

A **gazdasági növekedés mítosza** azt ígéri, hogy a gazdaság által előállított termékek és szolgáltatások mennyiségének exponenciális növelése a gazdaság egyetlen követhető értelmes célja, mely kizárólagos módon jelent gyógyírt a gazdasági, társadalmi bajokra. Figyelmem kívül hagyja azonban, hogy a gazdasági növekedés jelenlegi mérése (GDP által) ezer sebből vérzik; hogy a gazdasági tevékenységek által okozott károkat is további gazdasági növekedéssel akarja orvosolni, megfedkezve a növekedés környezeti és társadalmi korlátjairól. Ám a legnagyobb „vétke” a gazdasági növekedést megkérdő-

jelezhetetlen célként kitűzőknek, hogy beszűkült világlátásuk kizárólag mint anyagi igényekkel rendelkező „fogyasztógépekké” süllyeszti az embert.

A fenti folyamat egyik támogató elve a **leszivárgási hatás mítosza** (trickle-down effect). Eszerint a gazdagok további gazdagodása automatikusan a szegényebbek helyzetén is javít („A dagály minden hajót felemel”). Ám a hatás valódi létezésének – s különösképp az automatizmus – bizonyításával még tartoznak az elmélet támogatói. A valós világ eközben a jövedelmek további és eddig soha nem látott mértékű polarizálódásáról, a gazdasági hatalom koncentrációjáról, a közterhek egyre egyenlőtlenebb viseléséről nyújt kiábrándító képet.

A **globalizáció és a szabad kereskedelem mítosza** a kölcsönös előnyökről mesél, miközben nyilvánvalóan egyenlőtlenségek alakulnak ki a világpiacokon, s fénysebességgel folyik a nemzetállamok felszámolása, törvényhozásukat önkéntesen alárendelve nem demokratikus szervezeteknek (WTO; Világkereskedelmi Szervezet). A korábban is hatalmas fejlettségi különbségek tovább nőnek az országok, régiók, iparágak és piacok közt. Az erőfölényben lévők számára elfogadhatatlan, hogy védeni kell a gyengét, mert egyébként biztos, hogy tönkremegy.

Azonnali feladatok

Tekintsük át azokat a feladatokat, melyeket a munkavállalói csoportoknak el kell érniük.

Nyilvánosság, áttekinthetőség megteremtése és kikényszerítése olyan kérdésekben, melyek a munka világával kapcsolatban vannak (nemzetközi egyezmények, tárgyalások, liberalizációs folyamatok).

A tőke mozgását korlátok közé kell szorítani, s meg kell teremteni, hogy az alapvető létszükségleti javakat helyben (országhatáron belül) állítsák elő.

A legelesettebbek felé fordulni, azok felé, akik kiszorultak munkaerő piacról. Abszurd, de a munkanélküliek szakszervezetének lesz/lenne a legnagyobb tömegbázisa és leghatározottabb programja: az emberhez méltó munkahelyek számának növelése. Az ő érdekeit is szervezettebb formában kellene képviselni a „Munkát Vállalni Akarók Szakszervezetében”.

A gazdasági növekedés keretek közé szorítása (eszközzé tétele) elengedhetetlen, mert e nélkül nincs garancia arra, hogy növekvő termelés, szolgáltatás a társadalom javát szolgálja. Ilyen kritériumok lehetnek:¹⁹

- Döntési szabadság kritérium – Miért kell növekedni?
- Cél kritérium: Mi a célja a növekedésnek?
- Korlát kritérium: Meddig lehet növekedni?
- Quidtítási (lényegi) kritérium: Mi a növekedés tartalma, miben testesül meg a növekedés?
- Dinamika kritérium: Hogyan menjen végbe a növekedés? Miért éppen az *exponenciális* növekedés a cél?
- Indikátor kritérium: Milyen mutatóval mérjük a növekedést?

¹⁸ Részletesen lásd: Hans-Peter Martin – Harald Schumann: *A globalizáció csapdája – Támadás a jólét és a demokrácia ellen*; Perfekt Kiadó, Budapest, 1998; 9-23. old.

¹⁹ Részletesen lásd: Dabóczy Kálmán: *Fogalmak által megcsalva*; KOVÁSZ, 1998. Ősz 16-31. old.

- !! Haszon kritérium: Meddig származik hasznunk a növekedésből?
- !! Disztribúció kritérium: Miként oszlanak meg a növekedés esetleges előnyei/kárai?
- !! S végül nem lehet elkerülni az önvizsgálatot: vajon a szakszervezeti vezetők mennyire hitelesen képviselik a munkavállalók érdekeit, mennyire példamutató a munkájuk, felkészültségük, tudnak-e áldozat hozni, szolgálni a közösséget? Vagy egyéni érvényesülésükhöz, hatalomvágyuk csillapításához jelent csak eszközt a mozgalom? Hiteles vezetők nélkül minden szervezet halálra van ítélve.

2. A jövőkép keretfeltételei

Fogalmi rendteremtés

A munka értelme, szerepe: dolgozni annyi, mint a különféle életszükségletekhez (különösen a létfenntartáshoz) szükséges eszközök megszerzéséért tevékenykedni. A termelés alapvető célja nem a termékek halmozása, sem a haszon, hatalom növelése, hanem az ember szolgálata (lásd alaptétel).

A vállalatok létjogosultsága és felelőssége abból ered, hogy gyakorlatilag közösségi feladatot ruház át a társadalom rájuk, így addig van létjogosultsága a vállalatoknak, amíg ezt a funkciót betöltik. Ha működésük ezzel ellentétes, nem valóságos, helyes társadalmi igényt elégítenek ki, akkor elvesztik társadalmi legitimációjukat. Tipikus hiba a vállalatvezetők részéről, hogy – erkölcsi kapaszkodók hiányában – nem veszik észre, hogy nem mindent kell (szabad) megvalósítani, ami technikailag, jogilag lehetséges a piaci részese-dés és a profit növelése érdekében.

A munkavállalói csoportok létjogosultsága még az államét is megelőzi, mivel időben is hamarabb voltak munkacsoportok, társulások, mint maga az állam. Kíváncsok, hogy a munkavállalók szakma szerinti szervezetekbe tömörüljenek, tanácsaikkal segítsék a vállalatok vezetőit, s az államnak ezeket tiszteletben kell tartania.

Társadalometikai elvek

Elérkeztünk a munka világát érintő erkölcsi elvekhez, melyeket legrészletesebben a katolikus egyház társadalmi tanítása fejt ki²⁰, amit az Európai Unió alapelvei közé is emelt, ez már önmagában is indokoltá teszi, hogy részletesebben foglalkozzunk velük.

a.) Személyiség-elv

Az egyén egyszeri, megismételhetetlen, nem kicserélhető lény, akit nem funkciója és hasznossága, hanem léte tesz értéké. Továbbá az ember gondolkodó és szabad lény. A szabadság nem a társadalmiságból való menekülést, az attól való elszakadást jelenti, hanem a lehetőséget az egyéni és közösségi lét teljesebbé tételére. Az egyén is csonkul, ha elszigetelődik vagy ha önérdékét és közösségi létét egymással ellentétesnek kezeli. Antropológiai tévedések áldozata lett mind a szocializmus (kollektizmus, despotizmus) kapitalizmus (individualizmus, libertarianizmus). Egyik szellemi irányzat, gazdasági, társadalmi berendezkedés sem tudja feldolgozni az egyes ember önállóságának és a kö-

zösségi mivoltának kapcsolódását. Az egyik az egyént áldozza fel a közösségre hivatkozva, a másik a közösséget az egyénre.

b.) Szolidaritás

A szolidaritás egészen egyszerűen fogalmazva a felebaráti szeretetnek felel meg. Az ember a közösségből táplálkozik, később közösséget teremt, s a közösség útján teljese-dik ki. Az egyén és a közösség egymásra van utalva. A közösség célja és feladata tagjai-nak, az egyéneknek a támogatása. A szolidaritás horizontális síkon segít a közjó²¹ elő-mozdításában. Itt a szegények melletti elkötelezettség és kiállás (option for the poor) az elsőszámú rendezőelv.

c.) Szubszidiaritás

A szubszidiaritás (kisegítés elve) a társadalom vertikális kapcsolatrendszerét szabá-lyozza, amelynek központi eleme az emberi jogok tiszteletben tartása. Mindenkit annyira kell terhelni és akkora teljesítményekre kell ösztönözni, amekkorára az képes. A társa-dalomban minden döntést és tevékenységet azon a legalacsonyabb szinten kell meghoz-ni, illetve elvégezni, amely arra még képes. Hagyják a családokat élni az állam és a vál-lalatok is, amennyiben azok maguk is meg tudnak birkózni feladataikkal. Viszont nyújt-sanak segítséget, amennyiben a felsőbb szintű szervezés szükségesnek látszik.

d.) A közjó

A II. Vatikáni Zsinat több dokumentuma is érinti a közjó fogalmát. A *Dignitatis Humanae* meghatározása szerint: „a társadalom közös java a társas élet ama feltételei-nek összessége, amelyeknek segítségével az emberek a maguk tökéletességét teljeseb-ben és könnyebben elérhetik.” (DH #6) A *Gaudium et Spes* a politikai közösség céljaként a közjó megvalósítását tűzi ki. „A politikai közösség tehát a közjó végett létezik, belőle meríti a teljes igazolását és értelmét, benne gyökerezik veleszületett és saját joga.” (GS #74) A *Pacem in Terris* enciklikában XXIII. János a közjó kettős – anyagi és szellemi – vetületét hangsúlyozza, mely szerint: „Fiainkat figyelmeztetni kell, hogy a közjó az egész emberhez tartozik, azaz mind testi mind lelki szükségleteihez. Ebből következik, hogy az állam vezetői ezt a jót alkalmas úton és fokozatosan törekedjenek elérni: úgy tudniillik, hogy tartsák meg a dolgok helyes sorrendjét és a testi javakkal egyidejűleg a polgáraik lelkével is törődjenek.” (PT #57) A közjó a társadalmi feltételek összessége, melyek a társadalom tagjai számára egyéni/társadalmi céljaik és feladataik megvalósítását lehető-vé teszik. A közjó nem pusztán a részérdekek összegzése, hanem azok mérlegelését és elrendezését is magában foglalja megfelelő értékrend alapján. A közjó három lényeges eleme: a személy tisztelete, a helyes társadalmi rend kialakítása (anyagi és lelki javak gyarapítása) és a béke megteremtése. A közjó lényege, hogy a társadalom/állam minden polgára részesedik belőle, nem csak kiváltságos vékony réteg.

²⁰ A katolikus egyház társadalmi tanítását alapvetően az alábbi mű lapján ismertetem: Tomka Miklós – Goják János (szerk.): *Az egyház társadalmi tanítása*; Szent István Társulat, Budapest, évszám nélkül.

²¹ A fogalom jelentését a d. pontban mutatom be.

Az erkölcsi keretek szükségessége

Két képpel szeretném megvilágítani, hogy miért van szükség szabályokra, erkölcsi keretekre a gazdasági életben. Képzeljünk el egy focimeccset úgy, hogy a kialakult szabályok helyett csak azt kötjük ki: adott területen belül valahogyan a kapuba kell juttatni a labdát, arra hivatkozva, hogy a megfigyelések igen sok szabálysértésről tanúskodnak. Mi lehetséges ezután? Lesz, aki a korábbi, konvencionális szabályok szerint fog játszani. Lesz, aki „élve a szabadsággal” agresszívebb stratégiát fog követni a cél érdekében, felrúgva a másikat, esetleg kézzel teregetve a labdát.

Mi lehet a végkifejlet? Valószínűleg a legdurvább játékos/csapat módszerei válnak csoportnormává mindenki számára, hiszen aki nem úgy játszik: hátrányba kerül. A gazdasági jelenségek nyelvére lefordítva: a piacon, ha csak azt a szabályt kötöm ki, hogy minden eszköz megengedett (teljes liberalizáció) a gazdagodásra, a profit növelésére, akkor hasonló következményekkel kell számolnunk, amit az élet bőséges példával igazol (fizetési morál hiánya, adó-nem-fizetés, számlahamisítás, munkavállalók pusztán termelési tényezőként kezelése, hatalommal való visszaélés). Ezt az „ártatlan” haszonmaximalizáló kritériumot emeli a közgazdaságtan alapfeltétellé, ráadásul úgy, hogy hirdeti az életképes, hasznos voltát az ilyen magatartásnak és az erre épülő társadalomnak.

A másik példában képzeljünk el egy úszóversenyt, összekuszált bójásorokkal. Mindenki számára nyilvánvaló, hogy ha úszóversenyt rendeznek, akkor az uszoda víztükrét felosztják sávokra, hosszú bójásort feszítenek ki ezek közé, amit az uszoda széléhez rögzítenek. Ez jelzi, hogy mi a versenyzők mozgástere. Gondoljunk bele: mi történne, ha a bójásokat nem kötöznénk ki a parthoz? Az első fordulóig valószínű semmi különös, mert a tehetetlenségüknél fogva ott maradnának a helyükön. Ám a forduló után igen meglepett arcot vágnának azok a versenyzők, akik elé több bójásor is áramlott, a továbbúszást esetleg teljesen lehetetlenné téve. Ez alapján világossá válik, hogy mit jelent a bójásor a gazdasági életre vetítve. Olyan (a gazdasági rendszeren kívüli) fix pontok, elvek rögzítését jelentik, melyet a versenyzőknek (piaci szereplőknek) el kell fogadniuk, nem hághatnak át a győzelem érdekében. Ezek a keretek teszik lehetővé, hogy a verseny feltételei valóban tisztességesek legyenek.

A közgazdaságtan hőskorában – ha létezett valaha ilyen – Adam Smith hihetett a piacot irányító „Láthatatlan Kézben”, de nem szabad elfelejteni, hogy számára még teljesen triviális volt, hogy ennek természetes feltétele, hogy a résztvevők komoly erkölcsi alapokkal, normákkal rendelkeznek. Az önérdéket nem tekintette a gazdasági cselekvés egyetlen motivációjának. Az erkölcsi normák által behatárolt területen értelmezhető csak a szabad verseny. Ezt igazolja az a tény is, hogy Smith elsősorban logikát és erkölcsant tanított Glasgowban. Valószínűnek tartom, hogy az őt követő generációk már nem kapták meg ugyanezt a komoly alapot, és ez indította el a közgazdaságtan teljes liberalizálódását.

A munka világa

A tőke-munka jelenlegi kapcsolatát az jellemzi, hogy a tőke elszívja a javakat onnan, ahol a valódi érték megtermelődik, a nyereségre kizárólagos igényt formál. Hiszem, hogy nem csak a tőkét illeti a nyereség, nem tekintheti „erőforrásnak” a munkásokat, alkalma-

zottakat. A munkavállalók viszont nem veszélyeztethetik a társadalom egészét a munkaadóval történt nézeteltérés rendelese közben, nem lehet eszköze politikai csatározásoknak.

A katolikus egyház társadalmi tanítása²² mindig határozottan ellenezte a dolgozók és vezetők közötti „mi és ők” szemléletet. A gazdasági kapcsolatokat nem lehet ezen az egymás ellen fordító elven megszervezni. Más módon is igazságtalan hátrányt szenvedhetnek a munkások a relatív gazdasági erők egyenlőtlensége miatt a tárgyalások bármely területén. Például a szakszervezetek a munkaerő kínálat ellenőrzésének monopóliumával élhetnek vissza. Azonban a szakszervezeti tevékenység sok esetben szükséges kiigazítása a vezetők elképzelésének, akik szeme előtt csak a profit lebeg, a munkások érdekeit figyelembe se véve. Jelentős gazdasági erőkülönbség lehetséges az elszigetelt munkavállaló és a hatalmas munkaadói szervezetek közt, és ez az egyensúlytalanság nem elenyésző pusztán azzal, a munkavállaló szabadon dönthet a munkaszerződés aláírásáról. Az egyenlőtlen felek közti szerződések a strukturális igazságtalanság lehetséges forrásai.

A szakszervezeteknek szerepe van abban, hogy ezt az egyensúlytalanságot helyrehozzák. A munkásokat olyan – a katolikus tanítás által következetesen védelt – jogok illetik meg, melyek a tőke jogai felett állnak. Ez magában foglalja a jogot a tisztességes munkához, igazságos bérhez, foglalkoztatás biztonságához, megfelelő pihenéshez és szabadsághoz, a munkaidő korlátozásához, egészség- és balesetvédelemhez, diszkrimináció-mentességhez, szakszervezetek alapításához és ezekhez való csatlakozáshoz, és a sztrájkhoz, mint utolsó megoldáshoz. A katolikus egyház mindig helytelenítette a foglalkoztatás egyszerű kereskedelmi szerződésként való kezelését. Ez a munkás és munkája közti elidegenedéshez vezet. Ehelyett a foglalkoztatási módoknak a munkás és munkájának egységét kellene hangsúlyoznia, támogatva az alkotóképesség kibontakoztatását.

A szakszervezeteknek nem szabad megelégedni a kormányzattal és a munkaadókkal való egyezkedéssel. A tagok szellemi, lelki fejlődését, erkölcsiségük, társadalmi igazságérzetük finomodását is mozdítsák elő képzéssel, önképzéssel.

Anélkül, hogy az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának jelentőségét kétségbe vonnám, fontos kiemelni, hogy az önmagában nem elegendő. Szükség van a jogok mellett a kötelességek áttekintésére is, illetve ezek összhangjának megteremtésére. Cél: tisztességesen dolgozni, s megkövetelni, hogy ennek a feltételei is meglegyenek. A kettő viszonya olyan, mint a szövet színe és visszaja: elválaszthatatlan.

IV. A gyökerek

A közgazdaságtan, amely a mai világ egyre nagyobb részét irányítja sajátos szabályaival, tisztán **materialista**, s így a világ – melyet fel szeretne építeni – is anyagelvűvé válik. Amennyiben az ember tényleg pusztán anyagi igényekkel bír, akkor karácsony környékén csupán színjáték és hazugság lenne az emberi kötelek fontosságáról a sze-

²² Ez a fejezetpont nagymértékben támaszkodik Anglia és Wales Püspöki Karának 1996-ban kiadott *A közös című* körlevelére. A teljes dokumentum az Interneten keresztül is elérhető angol nyelven az alábbi honlapról: <http://www.tasc.ac.uk/cc/cbc/cg000.htm>.

retetről, a család értékéről beszélni? A materializmus alapvető megnyilvánulási formája a pénzben mért hasznosság mindenhatósága. Ha valamit ezzel nem lehet megragadni, akkor az értéktelen? Akkor miért olvasunk, miért díszítjük lakásainkat, miért hallgatunk zenét? Hiszem, hogy van az emberben a materiális igényeken túl is számos értékes vonás, szándék. Ezzel nem tagadom el az emberhez méltó élet anyagi feltételek szükségességét és létjogosultságát, ám ezeknek kell lennie józan önmérsékleten alapuló határa, s teret kell hagyniuk a szellemi, lelki, közösségi igényeknek is. Az anyagi javak rendelkezésre állása csak egy bizonyos szintig növelik a szabadságot, s egy ponton túl már az egyéni fogyasztás nem fokozható (nincs az embernek két szája, s nem tud egyszerre több autót vezetni).

Belénk ültetett emberkép (önérdek-követő, s anyagi hasznát maximalizáló „homo economicus”) komoly felülvizsgálatra szorul. Bármely megoldás első lépése azonban az, hogy mi magunk változunk, s teszünk rendet a saját fejünkben! Lehet, hogy sokan nincsenek ezen a világnézeti állásponton, amit én felvázoltam. Nem is ez az elsődleges kérdés. Sokkal fontosabb, hogy komolyan elgondolkodjunk e fenti kérdésekről, melyeket korábban felületességből, kényelmi okokból, félretájékoztatás vagy egyéb ok miatt nem vizsgáltunk meg elég tüzetesen. Azért is vagyok itt, hogy jelezzem: keressék őszintén az értékeket, ne elégedjenek meg a média szlogenjeivel, mert van értékesebb élet, mint amit a reklámok hirdetnek. A katolikus egyház társadalmi tanításának gazdag irodalma nagy segítséget jelenthet a munkavállalói szervezeteknek, hogy helyes keretek közt próbálják az emberhez méltóbb körülmények megteremtésére és javítására bírni az elszabadulni látszó gazdaságot, mert mi haszna van az embernek, ha az egész világot megszerzi is, de lelke kárát vallja?

Toth András: A szakszervezeti újjászerveződés második hulláma

Különleges megtiszteltetés számomra szót kapni ezen a megemlékezésen, mivel magam is alapító tagja voltam az első szabad és demokratikus szakszervezetnek, a TDDSZ-nek, s 1989-ben a LIGA által létrehozott Jóléti Bizottságának (JOJOBA) alapító munkatársa voltam.¹ 1989 és 1992 között Csornától Mátészakáig több tucat munkahelyen szakértőként segitettem munkahelyi konfliktusok megoldását, új szakszervezetek létrehozását. 1992-ben visszatértem akadémiai pályámra és azóta a munkaügyi kapcsolatok területén kutatok. De még ma is meghatározza gondolkodásmodomat azoknak az embereknek a példája, akik az első között éltek a szabad érdekvédelem lehetőségével munkahelyi szinten. Ma, előadásomban nem a szakszervezetek demokratikus újjászerveződésének ma már történelmi korszakáról kívánok beszélni, hanem a szakszervezetek újjászerveződésének napjainkban zajló második hullámáról.

Egy évtizeddel ezelőtt, a rendszerváltás nyomán lezajlott a szakszervezetek újjászerveződésének első hulláma. A szervezkedési szabadság biztosítása, a szakszervezetek pártirányításának megszűnése, valódi munkáltatók színrelépése és a piacosítás megteremtette a feltételeit a szakszervezeti megújulásnak mind munkahelyi mind országos szinten. Végre megszülethetett a független, demokratikus, tagjai érdekében cselekvő, tagjai által kontrollált szabad szakszervezeti mozgalom. A rendszerváltás nyomán a magyar szakszervezeti mozgalom mély reformon, modernizáción és demokratikus átalakuláson ment keresztül. A különböző szakszervezetek erejük és szervezettségük függvényében számos különböző szolgáltatást és érdekvédelmi eszközt alakítottak ki annak érdekében, hogy hatékonyan tudják képviselni a munkavállalók érdekeit, tagjaikat megtartsák illetve új tagokat vonzzanak. A szakszervezetek beépültek a demokratikus rendbe, s elfogadták a felelős szociális partner szerepét a kialakuló piacgazdaságban. Ennek keretében a szakszervezetek jelentős mértékben hozzájárultak a tripartit országos érdekegyeztetés intézményrendszerének kialakításához és annak konfliktus elhárító működéséhez. Az országos érdekegyeztetésen keresztül maguk is aktívan részt vettek társadalmi és jogi környezetük, a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerének kialakításában. Szavuk és befolyásuk messze túlnőtt a munkaügyi kapcsolatok szigorúan értelmezett területén azáltal, hogy bizonyos befolyást szereztek a kormányzati gazdaságpolitika befolyásolására. Ugyanakkor az országos érdekegyeztetés mellett a meghatározó a munkahelyi szakszervezeti modell és a munkahelyi kollektív alku maradt.

¹ Az előadás az OTKA F13866 „Munkaügyi kapcsolatok vegyesvállalatoknál” és a FES „Az MSZOSZ története” kutatási program eredményei felhasználásával készült. Ezúton szeretnék köszönetet mondani azon szakszervezeti tisztviselőknek, akik a kutatás lehetőségét megteremtették, s munkámat segítették. Különösen hálával tartozom Batke Jánosnak, Csonka Jánosnak, Ecsedi Károlynak, Horváth Lajosnak, Kozák Lászlónak, Szőke Károlynak és Wittich Tamásnak, valamint a vizsgált vállalatoknál dolgozó szakszervezeti aktivistáknak és munkavállalóknak, akik megosztották velem gondolataikat. Az ismertetett kutatások egy részét Rainer Deppe és Carola Frege közreműködésével végeztem, akikkel folytatott közös gondolkodás eredményei tükröződnek a tanulmányban. A kutatási eredményeket rendszeresen megbeszéltem barátaimmal, akik közül Mark Pittaway és Marley Weiss értékes gondolatai és megjegyzései mélyen hatottak gondolkodásomra.

Az új szerveződési formák kialakítására és a középszintű, több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződések rendszerének kiépítésére irányuló törekvések azonban csak korlátozott sikerrel jártak. Az érdekvédelem reformja és megújulása eredményeképpen a kilencvenes évek közepére a szakszervezetek elfogadott és legitim részévé váltak a demokratikus berendezkedésnek és a piacgazdaságnak. A rendszerváltást és az azt követő évek viharai és belső küzdelmei után kialakult az országosan elismert szakszervezetek köre, megszilárdultak az országos érdekegyeztetés és a munkahelyi érdekvédelem szabályai, konszolidálódott a munkaügyi kapcsolatok rendszere. Ugyanakkor, elsősorban a versenyszféra területén működő szakszervezetek súlyos válságba kerültek, aminek legfontosabb jelei a szakszervezeti tagok rohamos fogyása, a szervezett munkahelyek arányának csökkenése, a kollektív szerződéssel lefedett munkavállalók körének szűkülése. A szakszervezetek taglétszámvésztése és az azzal együtt járó tagdíjcsökkenés következményeképpen a legtöbb szakszervezet a központi és ágazati (regionális) apparátus jelentős leépítésére kényszerült. A központok meggyengülésére pedig pont akkor került sor, amikor pedig a vállalati szervezetek mind jobban rá vannak szorulva a központi tanácsadásra, segítségre és a központ szolgáltatásaira.

De nemcsak leépülés jellemző a szakszervezetekre. A rendszerváltó konfliktusok megszűnése után egy második újjászerveződési hullám figyelhető meg. Az második hullám motorja a multinacionális vállalatoknál dolgozó fiatal szakember/szaktanácsos csoportok, akik sorra alakítják a szakszervezeteket a zöldmezős vállalatoknál a helyi érdekeik védelmében, jobb munkafeltételek és tisztességesebb bánásmód kiharcolása reményében. Először ezt az újjászerveződést, annak jellemzőit mutatom be. Az esettanulmányok alapján levonható következtetés az, hogy az újonnan alakult szakszervezetek csak korlátozottan képesek befolyásolni a menedzsment stratégiáját, nem kis mértékben munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerének és a jogi szabályozásnak a rendszerváltás nyomán kialakult sajátosságai miatt, amit beszédem második részében elemzek. A tanulmány második része ezen sajátosságokat tárja fel. Hozzászólásom befejező harmadik részében arról beszélek, hogy a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere fejlesztésének és szakszervezeti stratégia-választásnak milyen lehetőségei vannak.

Esettanulmányok

Az elmúlt években, három iparágban működő, öt multinacionális vállalat olyan magyarországi leányvállalatánál folytattam kutatást, ahol új szakszervezet alakult. A három iparág két csoportra osztható: magas bérű, jellegzetesen fiatal férfi szakmunkásokat foglalkoztató autóipar (három vállalat), és alacsony bérű, jellegzetesen szakképzetlen, egyes korösszetételű női munkavállalókat alkalmazó ruhaipar és élelmiszer kereskedelem (egy-egy vállalat). Négy vállalat zöldmezős beruházás nyomán épült fel (három autóipari és egy ruházati ipari cég), s a kereskedelmi vállalatot pedig privatizáció útján szerezte meg jelenlegi tulajdonosa.

A vizsgált vállalatok nagyon eltérő humán erőforrás stratégiát követettek, amely különbségek nemcsak a különböző iparágakban működő cégek között, de egy-egy iparágban belül is megfigyelhetők voltak. A vizsgált vállalatok közül két autóipari és a ruházati ipari vállalat magas bérre alapozott munkaerő-piaci stratégiát követett, míg egy autóipari és a kereskedelmi vállalat bérszínvonala inkább alacsonynak volt jellemezhető.

A négy termelő vállalat mindegyike anyavállalataik európai (globális) stratégiájának megfelelően illeszkedett be az adott vállalat belső munkamegosztási rendjébe és a Magyarországon gyártott termékek döntő többsége exportra került. A helyi menedzsmentnek általában nincs szerepe a vállalat által ellátott piacok felkutatásában és megszervezésében, s korlátozott a felelőse a helyi beszállítás megszervezésében. A magyarországi telephelyek az adott vállalat európai (globális) beszerzési stratégiájának hatókörébe tartoznak, s a vállalatközpont irányítja a beszerzést. A legtöbb esetben a munkaszervezés alapelveinek, a munkaműveletek meghatározása sem tartozik a helyi menedzsment feladatkörébe, hanem a magyarországi telephelynek a vállalatközpont által meghatározott módon kell legyártani az adott terméket, s feladatuk csak a központi előírásoknak a helyi körülményekhez való igazításában van. Vagyis a helyi menedzsmentek feladata elsősorban a vállalati központ által meghatározott mennyiségi és minőségi előírások teljesítése a vállalatközpont által meghatározott költségkereten belül, és ennek érdekében a munkavégzés folyamatosságának biztosítása, a vállalati kultúra ápolása.

Mindegyik vállalatra jellemző, hogy a vállalat megszerzését, illetve felépítését követően a termelés elindítását és megszervezését külföldi menedzserek végezték el. Ugyanakkor mindegyik vállalat jelentős erőfeszítéseket tett megfelelő magyar menedzsment utánpótlás kiépítésére. Ennek ellenére, majdnem egy évtized múltán is, mind az öt vállalat élén továbbra külföldi menedzser áll.

A privatizáció útján megszerzett vállalat a felvásárlást követően gyökeres átszervezésen ment át, ami együtt járt a korábbi belső vállalati rend átalakulásával, elbocsátásokkal. Mire a kutatás megkezdődött, addigra a cég már átesett az átalakuláson, sőt, azóta jelentős fejlesztéseket hajtott végre. A fejlesztésekkel járó létszámnövekedés révén az összmunkavállalók létszáma meghaladta a privatizáció előtti vállalati létszámot. Az eltelt évek alatt üzgszintén stabilizálódott és megszokottá vált az új tulajdonos által bevezetett új rend. A zöldmezős beruházással létesült vállalatok csoportja jelentős előnnyel indult abban a tekintetben, hogy nem estek át átalakuláson, nem kellett szétrombolni meglévő munkakultúrát és munkaszervezetet, hanem az első pillanattól a menedzsment által elképzelt ideális munkarend valószínűsíthető meg, ahhoz próbálták szocializálni az újonnan belépő munkavállalókat. Úgy tűnik, hogy mindegyik esetben sikerrel járt a magas hatékonyságú és magas minőségi elvárásokat támasztó termelési rendszer kiépítése. Ezt támasztja alá, hogy az elmúlt években mindegyik vállalatnál többször felfelé módosították az eredeti beruházási elképzeléseket, növelve a Magyarországon gyártott termékek mennyiségét, a gyártott termékek körét és technológiai színvonalát.

A privatizált kereskedelmi vállalatnál az átalakulás együtt járt a helyi szakszervezet megszűnésével. A négy zöldmezős vállalatnál a vállalat létesítésekor nem alakult szakszervezet, a helyi menedzsmentek a vállalati konzultációs fórumokon keresztül kívánták kommunikációt folytatni a munkavállalókkal.

A négy zöldmezős vállalatnál és a kereskedelmi vállalatnál, ahol a privatizációkor megszűnt a szakszervezet, 1992 és 1995 között mégis sor került szakszervezet megalakítására, illetve újjáalakítására. Egy esetben a munkavállalók saját maguk döntöttek szakszervezet megalakításáról, s hozták létre – titokban – saját érdekvédelmi szervezetüket. Két esetben a munkavállalók a megfelelő ágazati szakszervezet segítségével hozták létre szakszervezetet. Egy esetben a megfelelő ágazati szakszervezet és a vállalat

menedzsment megállapodása tette lehetővé egy „békés” szakszervezet-szervezési kampány lefolytatását a munkavállalók között. Egy esetben az újonnan alakult szakszervezet mellett az ott dolgozó munkavállalók egy csoportja egy második, radikálisabb stratégiát követő szakszervezetet is megalakított.

Az újonnan alakult hat szakszervezet közül csak eggyel szemben folytatott a menedzsment nyíltan szakszervezet ellenes stratégiát. Ez az egy szervezet másfél éves küzdelem után, feloszlott. A többi újonnan alakult szakszervezet stabilnak bizonyult, elért egy bizonyos pozíciót a vállalati kommunikációs struktúrában.

A hat szakszervezet megalakulása és vezető gárdájának szívós küzdelme a szóhoz jutásra a vállalaton belül azt mutatja, hogy van egy nagyon is kézzelfogható igény a szakszervezetek és üzemi tanácsok magját alkotó szakember és kulcsmunkás gárdában a menedzsmenttel való közvetlen tárgyalásokra a munkafeltételek javításáról és a vállalat működéséről. A szakszervezet szervezésébe fogó szakemberek célja egy hatékonysági-termelékenységi szövetség elérése a vállalati menedzsmentekkel. Ez az igény az alábbi területeket foglalja magába: i) a vállalati döntésekről való informálódást, konzultációt, ii) a hatékony és minőségi munkavégzést segítő, a munkavégzés akadályait elhárító hatékony problémamegoldást, iii) a tágabb értelemben vett munkakörülményekre vonatkozó, de továbbra is a hatékony és minőségi munkavégzést segítő hatékony problémamegoldás (buszközlékedés, vállalati étkeztetés, öltözők, munkaruha stb.), iv) a munkavállalók szakmai tudását növelő képzés és továbbképzés kérdése, v) a munkavállalók elkötelezettségét biztosító jobb munkabérek, munkahelyi biztonságs kérdése. Tapasztalataim szerint ez a szakember, kulcsmunkás réteg messzemenően elkötelezett saját vállalata iránt, s támogatja a vállalati termelési célok teljesülését, s ezáltal a vállalat magyarországi további terjeszkedését. Éppen elkötelezettsége megőrzése érdekében kíván közvetlen kommunikációt kiépíteni a vállalati felső vezetéssel és keresni a közös probléma megoldást, ami nemcsak a vállalati termelési célok teljesülését, de az egyéni célok érvényesülését is biztosítja. A szakszervezetek igénye, hogy a vállalat magas bér/magas szaktudás/magas hatékonyság/magas minőség stratégiáját alkalmazza, ami egyszerre ad lehetőséget a szakmai öntudatra, a szakemberségre alapozott munkavállalói attitűd kialakítására, s egyben biztosítja a vállalat hosszú távú magyarországi megtelepedését, az ott dolgozók tágabb értelemben vett biztonságát.

A jelentős különbségek ellenére, amik az adott vállalat ágazati jellemzőiből, menedzsment stratégiájából, a vállalati kultúrából, a helyi menedzsment hozzáállásából, illetve a szakszervezeti vezető gárda eltérő képességeiből és a munkavállalók munkaerőpiaci erejéből és szolidaritási hajlandóságából adódtak, meglehetősen egységes kép rajzolódik ki a szakszervezetek jellegéről és szerepéről a szóban forgó vállalatok életében, a vállalati munkaerőpiaci stratégiák alakításában.

A szakszervezetekhez csak a munkavállalók kisebbsége csatlakozott, s a szakszervezeti taglétszám sehol sem éri el a munkavállalók 50%-át. A szakszervezetek tagjai szinte kizárólag fizikai munkavállalók. Szellemi alkalmazottak csak egy esetben csatlakoztak az újonnan alakult szakszervezethez, a menedzsment tagjai sehol sem tagjai a szakszervezeteknek. A fizikai munkavállalókon belül jellemzően az idősebb, az adott vállalatnál hosszabb ideje dolgozó „kulcs-munkás”, kulcs-szakember réteg adja a szakszervezeti tagság meghatározó zömét. Ezzel szemben a fiatal, frissen belépett, a vállalati

munkaerőpiacon negatívan privilegizált munkásrétegben alig található szakszervezeti tag. Az első számú vezetők és aktivisták (bizalmiak) mindenhol fizikai munkavállalók, illetve számos esetben a vállalati állománytáblákban fizikai munkavállalók közé sorolt, szakmunkások közül kiemelkedett csoportvezetők (teamleaderek).

Az újonnan alakult szakszervezetek legitimitációja egyedül csak saját tevékenységükön alapult, s nem pedig delegált menedzsment funkciók ellátásán. Egyikük sem kapott jogosítványt vállalati szociális pénzkeretek kezelésére, szociális segélyek osztására, egyes személyzeti funkciók ellátására. A szakszervezeti aktivisták egyike sem számíthatott személyre szóló kedvezményekre (vállalat által átvállalt függetlenítés, menedzsment színvonalú fizetés és jutalom).

A legtöbb, amit ezek a szakszervezetek remélhettek az a menedzsment jóindulata volt. A menedzsment jó indulata két területen fontos a számukra: a zavartalan szervezeti működés elfogadása és bizonyos alapfeltételek (munkaidő-kedvezmény, iroda, irodai eszközök) biztosítása, illetve a vállalati kommunikációba való bevonás. Ennek hiányában az újonnan alakult szakszervezet reménytelen harci helyzetbe kerül, aminek valószínű kimenete, mint azt az egyik vállalat esete is mutatta, a szakszervezet feloszlása. Az összes többi vállalatnál nyíltan nem törekedett a vállalatvezetés a szakszervezet ellehetetlenítésére, illetve az üzemi tanács választások olyan befolyásolására, ami a szakszervezetek teljes jogi ellehetetlenülését eredményezné. Ugyanakkor a menedzsment - a vonatkozó törvényi rendelkezések betartására ügyelve -, inkább semleges, mint segítő magatartást tanúsított az újonnan alakult szakszervezetek irányába. Vagyis nem támogatta a szakszervezettel való érdekegyeztetési csatornák kiépítését, nem bocsátkozott az első hívó szóra kollektív tárgyalásokba a szakszervezettel. A szakszervezetek sehol sem tudtak az egyéni és csoportos problémamegoldás rendszeres fórumaivá válni, sehol sem épült ki rendszeres problémamegoldó mechanizmus a szakszervezet és a menedzsment között. Ennek hiányában a szakszervezetek szerepe alkalmi probléma megoldásra, panaszkodásra szűkölt le, amit vagy követett menedzsment intézkedés, vagy nem.

A vizsgált öt vállalatnál egy helyen nem működött üzemi tanács, a másik négy vállalatnál pedig az üzemi tanács vált a menedzsmentnek a munkavállalókkal való kommunikáció elsődleges eszközévé és az üzemi tanács mindenhol önálló szereplővé vált a szakszervezet mellett. Egy esetben a vállalatvezetés manipulálta az üzemi tanács választásokat, annak érdekében, hogy a szakszervezet ne tudjon reprezentatív státuszt elérni, s hogy kizorítsa a szakszervezetet a vállalati érdekképviselői fórumból. Azoknál a vállalatoknál, ahol a menedzsment emberi erőforrás stratégiájában szerepet kapott a munkavállalók elkötelezettségének megnyerése, ott a menedzsment és az üzemi tanács közötti kommunikáció mértéke messze túlnyúlt a Munka Törvénykönyve által kijelölt szűk határokon és az üzemi tanács hatékony egyéni és csoportos problémamegoldó fórummá, kvázi alkupartnerévé vált a menedzsmentnek. Az üzemi tanács és szakszervezet viszonyát tovább komplikálta, hogy az öt vállalat közül a kutatás időpontjában csak egy vállalatnál volt érvényes kollektív szerződés. A kollektív szerződést meg a helyi szakszervezet és az üzemi tanács közösen kötötte meg a vállalatvezetéssel. Kollektív szerződés hiányában a kollektív alku, ami a Munka Törvénykönyve szerint a szakszervezet kizárólagos feladata, és a menedzsmenttel való konzultáció, amire viszont elsősorban az üzemi tanács hivatott. Azoknál a vállalatoknál, pedig ahol a menedzsment maga nem kereste a

munkavállalókkal való együttműködést, ott sem az üzemi tanács, sem a szakszervezetek nem voltak képesek érdemben nyomást gyakorolni a menedzsmentre politikájának megváltoztatása érdekében. Ezekben az esetekben a Munka Törvénykönyvének és az egyéb jogszabályoknak a megsértésével együtt járó munkaügyi gyakorlat (például a minimálbérre, túlóra elrendelésére és túlórátólék fizetésére vonatkozó szabályok megsértése) ellen sem tudtak hatékonyan fellépni a munkavállalói érdekképviselői szervezetek.

Az üzemi tanács sehol sem volt a szakszervezettől függetlenül létrejött intézmény. Mindegyik esetben a kulcs szakszervezeti aktivisták maguk is az üzemi tanács tagjai voltak, s sok esetben az üzemi tanácsra keresztül érték el azt az információs, konzultációs és tárgyalási pozíciót, amiért eredetileg a szakszervezetet létrehozták. Ugyanakkor az üzemi tanácsban való részvétel, s az ott elért tárgyalási pozíció elvonta figyelmüket a szakszervezet szervezésétől, s erősítette a potyautas-jelenséget.²

Összességében meglehetősen gyenge és marginalizált a munkavállalói érdekképviselői szervezetek szerepe a vizsgált multinacionális vállalatok életében. Sem a szakszervezetek, sem az üzemi tanácsok nem rendelkeznek azokkal a törvényi jogosítványokkal amelyek birtokában sikerrel próbálhatják a menedzsmenttel szemben való fellépését útját, s kísérhetik meg a menedzsment által választott munkaügyi politika megváltoztatását. Elsődlegesen az adott vállalat kultúrája, a helyi menedzsment hozzáállása döntötte el a munkaügyi kapcsolatok minőségét, a munkavállalói érdekképviselői szervezetek szerepét a vállalati munkaügyi politika mindennapi menedzselésében. Ebben pedig elsősorban az üzemi tanácsok kaptak szerepet. Nem kismértékben amiatt, hogy az üzemi tanácsok felemelése probléma megoldó és tárgyaló pozícióba teljesen a menedzsment jóindulatának függvénye, s az üzemi tanácsok – jellegükből adódóan – nem tudnak nyomást gyakorolni a menedzsmentre.

A munkajogi környezet nem biztosít eszközöket a hatékony érdekképviselő számára, ráadásul az üzemi tanács párhuzamos léte számos komplikációt eredményez. Azáltal, hogy megszűnt a szakszervezetek korábbi privilegizált pozíciója, a szakszervezet működtetése, a demokratikus fórumok életben tartása, a hatékony és állandó érdekképviselő biztosítása nagyon nehéz feladat a munkasoron dolgozó aktivisták számára. Ráadásul, a rendkívül intenzív munka teher, s a teammunkából fakadó csoportnyomás ellehetetleníti a munkaidőből „kilopott” társadalmi munkavégzést. A szakszervezeti aktivisták jogi és szakszervezeti képzettsége gyenge, jogi és szervezeti ismereteik nagyon hiányosak. A decentralizált magyar szakszervezeti modellben a szakszervezeti stratégia kialakítása helyi szinten történik. Az ágazati szakszervezetek maximum ad-hoc tanácsadást, szakértői háttérrel nyújtanak, de stratégia megválasztásában magukra hagyják a munkahelyi szakszervezeteket. Ágazati politika, ágazati célok hiánya megnehezíti a helyi stratégia-formálást.

A menedzsment által elhagyott, és gyenge jogi pozíciókkal rendelkező szakszervezet (munkavállalói érdekképviselő) számára az egyetlen megoldás a munkavállalók alkupozíciójára épülő hatékony érdekképviselői modell kialakítása. Ennek feltétele azonban a szakszervezeti céloknak a munkavállalók általi elfogadtatása, a munkavállalók támogatá-

sának megszerzése a szakszervezeti célok támogatására. Azonban ezen a területen is súlyos problémákkal néznek szembe a szakszervezetek. Tapasztalataink szerint a munkavállalók instrumentálisan viszonyulnak a szakszervezetekhez. A szakszervezettől eredményeket várnak el, s az eredmények minőségétől függően hajlandók a jövőben támogatni a szakszervezeteket. De az eredményeket úgy várják, hogy a szakszervezetek „intézzék el”, s nagyon csekély mértékben hajlandók aktívan is cselekedni (szakszervezeti tisztséget vállalni, szakszervezet akciójában, demonstrációjában, sztrájkban részt venni). A munkavállalók szakszervezet képe is a helyi szakszervezethez kötődik, s nem tágabb ágazati vagy országos szakszervezethez. Így a helyi szakszervezet ügyessége, beágyazottsága, s nem tágabb célok határozzák meg a munkavállalók ítéletét a szakszervezetekről. Csak kivételes esetekben, az alapvető emberi értékeknek és igazságoknak, a menedzsment által tett ígéreteknél a megsértése esetén tapasztaltam erős támogatást a szakszervezetek mögött. Azonban ezekben az esetekben a feszültség robbanásszerű kitörése után, egyetlen esetben sem sikerült a szakszervezeteknek stabilizálni a szervezetet, s az egyszeri munkavállalói támogatást hosszútávon fenntartani.

Összefoglalva, az újonnan alakult helyi szakszervezetek nem tudtak új szerepkört kialakítani maguknak, ami a kollektív alkura, a hatékony egyéni és csoportos érdekvédelemre, érdekképviselőre alapozódik. Ennek hiányában a helyi szakszervezetek súlyos legitimációs válsággal küzdenek, amit csak fokoz, hogy sok esetben az üzemi tanácsra keresztül mégiscsak kiépült egy intézményesített tárgyaló-probléma megoldó fórum a menedzsmenttel.

Az új szakszervezeti szerep kialakulása hiányában elsősorban a vállalati menedzsment határozza meg a vállalat munkaerő-politikáját, s erre a munkavállalók érdekképviselői szervezeteknek alig van befolyása. Ennek következtében továbbra is meghatározó a munkavállalók egyéni stratégiája (Alacsony bérszínvonal esetén krónikusan magas fluktuációs és hiányzási ráta, illetve termelési célok sabotálása, ami olyan magas fokot érhet el, ami veszélyeztetheti a termelési célok teljesítését és ezáltal mégis kikényszeríthet némi elmozdulást a vállalati munkaerő-politikában. Ez történt az egyik autóipari vállalatnál, ahol pedig a vállalat vezetése szétzúzta a szakszervezetet, s nem volt hajlandó szóba állni a jobb feltételeket követelő munkavállalókkal, azonban mégis rákényszerült a munkavállalókkal való kompromisszum keresésére.

Az igazi probléma, hogy a vezető szakmunkás réteg hatékonysági-termelékenységi koalícióra való igényének teljesülése jelentős mértékben az adott vállalat menedzsment stratégiájának és munkaerő-politikájának függvénye. Sem a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere, sem a jogszabályi környezet nem teremti meg azokat az intézményes ellensúlyokat, amelyekre építve a munkavállalók kikényszeríthetnek együttműködést a menedzsmenttől. Intézményi garanciák hiányában, a magyar munkavállalók által nehezen vagy alig kontrollálható módon, az egyes vállalatok helyi, európai vagy éppen globális stratégiájának, kultúrájának függvénye, hogy a magyar fejlődés a magas bér/magas szaktudás/magas hatékonyság/magas minőség irányába fordul, vagy az alacsony bér/alacsony szaktudás irányába mozdul el.

² Potyautasnak nevezi a szakszervezeti zsargon azon munkavállalókat, akik élvezik a szakszervezetek által kiharcolt előnyöket, de aktívan nem járulnak hozzá, nem lépnek be a tagok sorába (a szerk.).

II. A munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere és jogi szabályozása

Miért nem ad megfelelő intézményi garanciákat a rendszerváltás nyomán keletkezett jogalkotás, amire a koronát az 1992-ben alkotott új Munka Törvénykönyve tette fel?

Mint emlékeztetés, a Munkaügyi Minisztérium 1991-ben eredetileg a német modell bevezetésére tett javaslatot: munkahelyi szinten üzemi tanácsok képviselik a munkavállalókat, míg a szakszervezetek pedig ágazati (alágazati) kollektív szerződések útján védik a munkavállalók érdekeit. Az ÉT-ben lezajlott alkuk eredményeképpen mind a kormány, mind a munkáltatók, mind a szakszervezetek akkori igényei közötti kompromisszumokat tükröző modell született. Az új Munka Törvénykönyve a német modell elemeinek részleges felhasználására épülve, de annak szellemével ellenkező decentralizált és gyenge érdekvédelmi jogosítványokkal felruházott intézményrendszernek vetette meg az alapjait. Az új intézményrendszer a kollektív munkavállalói intézmények háttérbe szorításával a munkáltató és munkavállaló egyéni lehető legteljesebb szerződési szabadságát biztosítja. Megítélésünk szerint munkahelyi szinten a szabályozás három leglényegesebb problémája a következő.

A szakszervezetek szerepének szűk felfogása

Az új Munka Törvénykönyve, az Alkotmánybíróság 1989-es ítéletei nyomán, a szakszervezetet elsősorban tagjai érdekképviselői szervezetének tekintti, s csak meghatározott feltételek mellett hajlandó elismerni a munkavállalók legitim képviselőjének. A szűkebb felfogásnak megfelelően a munkavállalók közösségét megillető részvételi jogokat, amelyeket korábban a szakszervezetek gyakoroltak, a törvény az üzemi tanácsokra ruházta át. Tovább komplikálta a modellt, hogy a kollektív szerződés kötési jogosultság megszerzéséhez szükséges 'munkavállalói támogatottság' megállapításának eszköze a szakszervezeti jelöltek szereplése az üzemi tanács választáson. A törvény szabályozásában a „problémamentes” munkáltató áll szemben a bizonytalan legitimitású, kétséges munkavállalói támogatottsággal rendelkező, zavaros szakszervezeti oldallal. Mintha nem is fordulhatna elő, hogy a munkáltató az, aki el akarja kerülni a kollektív szerződés megkötését, s nem az lenne a törvény dolga, hogy védje a gyengébb munkavállalói oldalt azzal, hogy elősegíti kollektív szerződések létrejöttét.

Az üzemi tanács intézményesítése

Az új Munka Törvénykönyve a szakszervezetek jogállásának megváltoztatásával párhuzamosan bevezette az üzemi tanács (az ötven főnél kisebb létszámú munkahelyen üzemi megbízott) intézményét. Az üzemi tanács alapvetően csak előzetes véleményezési jogot gyakorol és tájékoztatásra jogosult a törvény által meghatározott kérdésekben. Márpedig erős törvényi felhatalmazottságok hiányában az üzemi tanácsok nem képesek valódi alkupozícióba kerülni. Ki vannak szolgáltatva a munkáltató jóindulatának és meg egyezési készségének. A munkavállalók képviselőitének megduplázása a munkahelyen továbbá azt eredményezi, hogy a menedzsment igen aktív szerepet játszhat (játszik) a munkavállalói képviselők akció terének, akcióképességének és legitimitásának alakulásában. Azokon a munkahelyeken, ahol erős, a vállalati hatalmi szerkezetbe alaposan

beágyazódott szakszervezet működik és a szakszervezet képes a munkavállalói csoportok közötti érdekeket „házon belül” kezelni, ott nemigen okoz problémát a munkavállalói érdekképviselő megkettőződése. Mint ismeretes, az üzemi tanács választásokról készült felmérések és nyilvánosságra hozott adatok azt mutatják, hogy a munkahelyi szakszervezetek munkahelyek döntő többségében elfoglalták az üzemi tanácsokat. Azoknak az újonnan alakult szakszervezeteknek esetében, amelyekről korábban szót ejtettem, viszont a munkavállalói érdekképviselői intézmények megkettőződése a munkáltatói oldal számára biztosított egyoldalú előnyöket. A vállalatvezetés számára játéktér nyílt arra, hogy az üzemi tanácsnak az egyéni és kollektív probléma-megoldásban szerepet adva elősegítse a szakszervezet marginalizálódását. Szükséges esetben még az is előfordulhat, hogy a vállalatvezetés a szó legszorosabb értelmében kijátssza a szakszervezetet az üzemi tanács választásokon annak érdekében, hogy így szorítsa ki a szakszervezetet a „jog bástyáiból”.

A szakszervezetek kizárása az egyéni munkaügyi vitából

A Munka Törvénykönyve szerint a jogvitában csak a munkavállaló és a munkáltató közötti egyeztetés előzi meg a bírósági szakaszt és ezzel kizárta annak a lehetőségét, hogy a munkavállalók és a munkáltató közötti munkaügyi jogvitában akár a szakszervezet akár az üzemi tanács aktív, cselekvő közvetítőként vegyen részt. Közismert, hogy az effektív munkahelyi egyeztetés hiánya megnehezítette az egyéni ügyek gyors, hatékony intézését a munkahelyen és túlterhelte a munkaügyi bíróságokat. A gyors és effektív jogszolgáltatás hiánya egyrészt jelentős hatékonyság romlást eredményez a gazdaság működésében, rontja a jogállamiságba vetett hitet. Másrészt, a kollektív munkavállalói érdekképviselői szervezetek kizárása a munkaügyi viták kezeléséből megakadályozza az egyes viták általánosítását és kollektív megállapodások útján való rendezését.

Végül, a törvény ugyan megteremtette a lehetőséget az ágazati kollektív szerződés kiterjesztésének, ami fontos feltétele lehet az ágazati kollektív alku általános szabályozó erejűvé válásának és rendszeresen alkalmazott gyakorlat a az EU tagállamaiban. De a szociális partnerek nem használták ki ezt az intézményt, s az állam sem támogatta hatékonyan a kollektív szerződések születését és kiterjesztését. A több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződések kiterjesztése nem vált meghatározó gyakorlattá. Főszabályként, a több munkáltató által megkötött (ágazati) kollektív szerződések azokra a munkahelyekre vonatkoznak, ahol már egyébként is van munkahelyi kollektív szerződés, így szabályozó erejük nem terjed ki a nem szervezett munkahelyekre.

III. A magyar munkaügyi kapcsolatok rendszerének alternatívái

A poszt-szocialista munkaügyi kapcsolatok öröksége és egyik legfontosabb sajátossága a nyugat-európai országok gyakorlatához képest, hogy a munkáltatók és szakszervezetek között a foglalkoztatással és a munkaviszonnyal összefüggő kérdések kollektív szabályozásának legfőbb színtere a munkahely. A munkahelyi határok közé bezárt szakszervezetek fő törekvése nem az egységes munkavállalási feltételek kialakítása a vállalatokon kívüli ágazati-szakmai-lokális munkaerőpiacon, hanem az, hogy saját vállalatuk belső munkaerőpiacának, a vállalati foglalkozáspolitikára és a munkafeltételek kialakításában

és szabályozásában vegyenek részt. Az üzemi tanácsok intézményesítése nem járt azzal, hogy a nem szervezett munkahelyeken felszámolja a képviselői ürt és biztosítsa a munkavállalók intézményesített véleménynyilvánításának lehetőségét. A nem szervezett munkahelyeken nincs intézményesített társadalmi kontrollja a jogkövetésnek, a jogszabályok és a minimális munkaügyi standardok betartásának, a méltányos és igazságos személyzeti politikának. Ugyanakkor az üzemi tanács intézményesítése a decentralizált, munkahelyi szintű szakszervezeti környezetben azzal a következménnyel járt, hogy azokon a munkahelyeken, ahol a menedzsment szakszervezet-ellenes stratégiát kíván követni, ott az üzemi tanács intézményére támaszkodva, békés úton kimanőverezheti a szakszervezetet.

A decentralizált kollektív alku rendszerének előnye, hogy teret enged a vállalati szintű hatékonyság növelésének és a munkafeltételeknek a piaci igényekhez való rugalmas alakításához. Lehetőséget biztosít a vállalatoknak arra, hogy akár az alacsony bér/alacsony minőség vagy a magas bér/magas minőség stratégiáját kövessék, s így találva maguknak piaci részt biztosítsák túlélésüket nehéz gazdasági körülmények között is. A decentralizált kollektív alkunak azonban van hátránya is. Először is, a növekvő bér-költségeket, mint a nyugat-európai tapasztalatok is mutatják, csak a magas szaktudásra alapozott, magas hozzáadott értéket termelő, hatékony termelési rendszerek kiépülésével lehet ellensúlyozni. Az európai modell egyik kulcsa éppen az, hogy a szakszervezetek munkaerő-piaci szerepvállalása korlátozza az alacsony bér/alacsony szaktudás/alacsony minőség stratégiáját követő vállalatok életterét és folyamatos technikai/technológiai újításra, az emberi erőforrásokba való beruházásra kényszeríti őket. A jelenlegi magyar decentralizált rendszer ezt nem teszi lehetővé. Másodszorban, tág teret enged az illegális foglalkoztatás gyakorlatának. Számos iparágban a feketén dolgoztatott bedolgozókkal, alkalmi munkásokkal vagy éppen a minimálbéren bejelentett, de zsebből fizetett munkavállalókkal a végzett tevékenysége komoly konkurenciát jelent a legálisan foglalkoztató vállalatoknak. Habár az illegális foglalkoztatásnak a munkavállalók számára is nyújt előnyöket, de számos tekintetben hosszú távú hátrányokat is generál. Azon túl, hogy a bizonytalan, szerződéses jogalap nélküli foglalkoztatottság különösen kiszolgáltatott helyzetbe hozza a munkavállalót az illegális foglalkoztatás a jóléti állam alapjait veszélyezteti. Bevételek híján nem finanszírozhatók a jóléti állam kiadásai, másrészt azáltal, hogy mind kevesebb legális munkavállalónak kell megtermelnie a rosszabbodó jóléti állam fenntartásnak költségeit, ami az adóterhek magas szintjét eredményezi.

Összefoglalva, ma Magyarországra a túlságosan alulszabályzott piacgazdaság a jellemző. Álláspontunk szerint átfogó koncepció-váltást tesz szükségessé a munkaügyi szabályozás gyakorlatában. Reálisan nem várható, hogy rövid távon ágazati kollektív szerződések szülessenek. Ezért azt kell elősegíteni, hogy a munkahelyi szintű társadalmi kontroll erősödjön. A munkahelyi szintű társadalmi kontroll erősödése pedig csak megfelelő intézményi „rásegítéssel” várható. Ennek feltétele pedig az üzemi tanács jogkörének bővítése és a szakszervezetek jogállásának újraszabályozása.

Az üzemi tanács jogkörének bővítése

Nem igazán szerencsés megoldás volt az üzemi tanács bevezetése decentralizált szakszervezeti környezetben. Akármilyen ellentmondásos volt is az üzemi tanács intéz-

ményesítése, könnyebb egy intézményt létrehozni, mint megszüntetni. Ma már az üzemi tanács megszüntetése nem tűnik reális lehetőségnek. Úgyszintén nem tűnik reális lehetőségnek a gyenge üzemi tanácsi jogok kiegészítése egyútt döntési jogokkal és ezáltal a magyar intézményrendszer további közelítése a német modell felé. Erre vonatkozóan több javaslat született, de eddig nem történt érdemi előrelépés ilyen irányba, s reálisan nem is várható ilyen irányú fejlődés. Ehelyett az üzemi tanács szerepének olyan megerősítése tűnik járható útnak, amely elsősorban arra irányul, hogy elősegítse a jogkövetést, a munkavállalók véleményének meghallgatását a munkafeltételek meghatározásában és elősegíti a munkaügyi viták gyors és igazságos megoldását munkahelyi szinten. Ennek érdekében megfontolandó az i) üzemi munkarend intézményesítése, és ii) az üzemi tanácsnak szerepet biztosítani munkaügyi vitában, iii) kamarák szerepvállalása az érdekképviselésben.

Az *üzemi munkarend*. A jogkövetés elősegítése érdekében célszerű visszanyúlni az üzemi munkarend intézményéhez, amelyet az Osztrák-Magyar Monarchia jogrendje alkalmazott az alkalmazási feltételek átláthatósága érdekében. Az üzemi munkarend a munkavégzés feltételeinek minimális szabályainak rögzítésére szolgált és a 20 alkalmazottnál többet foglalkoztató vállalatoknál elkészítése kötelező volt, meglétét és betartását pedig az Iparfelügyelet ellenőrizte. Az 1884. évi Ipartörvény szerint az üzemi munkarend tartalma többek között kiterjedt a munkavállalók különböző kategóriáinak kijelölésére, a nők és fiatalok alkalmazásának módjára, a munkaidő beosztására, a bérelszámolás rendjére és a munkabér fizetésére vonatkozó előírásokra, a fegyelmi bírságok rögzítésére, a felmondási határidők megállapítására. Az üzemi munkarend ismételt intézményesítése azokon a munkahelyeken, ahol nincs kollektív szerződés fontos előrelépést jelentene annak érdekében, hogy minden munkahelyen világos és átlátható szabályok határozzák meg a munkaviszony legfontosabb legalapvetőbb szabályait. A munkavállalók vélemény nyilvánításának biztosítása érdekében célszerű lenne az üzemi tanácsnak véleményezési jogot biztosítani az üzemi munkarend kapcsán. Az üzemi tanács hatáskörének ez a bővítése azt célozza, hogy elsősorban a nem szervezett munkahelyeken megteremtődjenek a minimális feltételei a munkavállalók beleszólásának a munkafeltételek megállapításába. Mivel, az üzemi tanács nem élhet a munkaharc jogával ezért az üzemi munkarend léte nem járhat együtt a sztrájkjog korlátozásával. Amennyiben az üzemi munkarend kiadása után egy szakszervezet kollektív szerződésben tud megállapodni a munkáltatóval azokban a kérdésekben, amit a munkarend szabályos, akkor a kollektív szerződés szabályai felülírják az üzemi munkarend rendelkezéseit. Úgyszintén célszerűnek tűnik, az 1884. évi Ipartörvény logikáját követve gondoskodni az üzemi munkarendek törvényességi felügyeletének szabályozásáról és betartásának rendszeres ellenőrzéséről.

Munkaügyi vita. Célszerűnek tűnik az üzemi tanácsnak szerepet kapnia a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaügyi vitában annak érdekében, hogy társadalmi kontroll segítse a felek közötti komoly egyeztetést és a munkaügyi viták lehető leggyorsabb lezárását. Az új Munka Törvénykönyve életbelépése óta több vállalatnál alakult ki olyan gyakorlat, hogy a vállalat vezetése bevonta az üzemi tanácsot a munkaügyi viták rendezésébe. Az egyik lehetséges megoldás az, hogy a nagyobb fajsúlyú ügyekben a végső döntés meghozatala előtt a munkáltató kikéri az üzemi tanács állásfoglalását is. Több vezető multinacionális vállalat, például az Opel Hungary is alkalmazza ezt a megoldást. A

másik lehetséges megoldás, hogy az üzemi tanács az egyeztetés megszervezésében és tisztességes lebonyolításának biztosításában kap szerepet. A Malév kollektív szerződése szerint, például, az üzemi tanács által alakított Munkahelyi Egyeztető Bizottság szervezi meg és folytatja le az egyeztető eljárást. Ha az egyeztetés során nem jön létre megállapodás a felek között, akkor a Munkahelyi Egyeztető Bizottság állást foglal az ügyben, s ezzel lehetőséget ad arra, hogy a felek a további lépéseket - elsősorban kereset benyújtását megfontolhassák. Mindkét megoldás azt segíti elő, hogy az üzemi tanács társadalmi kontrollja még munkahelyi szinten megegyezésre ösztökélje a vitában álló feleket, s esetleges vélemény nyilvánítása útján befolyást gyakoroljon mindkét fél gondolkodására.

A szakszervezet jogállásának változtatása

A dolgozat eddigi érvelése azt mutatta, hogy két munkavállalói érdekképviselői szervezet párhuzamos léte ugyanannál a munkáltatónál számos negatív következménnyel járhat. Különösen hátrányos helyzetbe hozza a szakszervezeteket, hogy a hatályos jogi szabályozás ráadásul összeköti a szakszervezetek kollektív alku képességét az üzemi tanácsi választásokon elért eredménnyel. Ezért célszerűnek tűnik a szakszervezeti kollektív alku képesség és az üzemi tanácsi választás szétválasztása, különösen ott ahol csak egy szakszervezet működik.

A munkaügyi kapcsolatok szakirodalmának egyik közhelye, hogy az egyénileg fellépő munkavállaló a munkaerőpiacon a munkaszerződés megkötésekor gyengébb alku pozícióban van a munkáltatóhoz képest. A hátrányos helyzet kiegyenlítésének egyik eszköze a munkavállalók kollektív fellépése. De a munkaszerződés megkötése után sem kerül egyenlő helyzetbe munkáltató és munkavállaló. A munkaviszony során is az egyéni munkavállaló a gyengébb fél. Ennek megfelelően a kollektív fellépés lehetőségének nemcsak a szerződéskötés pillanatában kell teret adni, hanem a szerződés megkötés után, a munkaviszony alatt is. A kollektív szerződés munkáltató általi megsértésére nem feltétlenül elégséges válasz a munkavállaló által indított munkaügyi per. Nemcsak azért mert sok munkavállaló inkább nem indít pert a munkaviszony alatt félve a munkáltató bosszújától s mert csak hosszadalmas eljárás után kerülhet sor a bírói ítéletre. De azért is mert a kollektív szerződés megsértése, különösen akkor, ha gyakran történik az a szerződés „leontását” is jelenti. A jelen jogi helyzetben a szakszervezet keze kötött. A szakszervezet a sérelmezett intézkedéssel szemben kifogást nem nyújthat be, mert nincs helye a kifogásnak, ha a sérelmezett intézkedéssel szemben a munkavállaló jogvitát kezdeményezhet, sztrájkot nem kezdeményezhet, mert jogellenes a sztrájk, ha olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel szemben, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés bírósági hatáskörbe tartozik. A szerződésnek a munkáltató általi megsértése esetén csak a munkavállalónak van jogérvényesítési joga egyéni munkaügyi jogvita keretében. Kovrig Béla, 1944-ben, összevetve a munka védelmére vonatkozó munkajogi szabályozást Közép-kelet Európában, a szakszervezetek jogállása kapcsán annak a véleményének adott hangot, hogy „A kollektív munkaszerződés szabályozása keretében a munkásság szakegyesületeit tagjaik törvényes képviselőinek kell elismerni, mert ahol a kollektív munkaszerződést az érdekeltek szakegyesületei kötötték, mindenekelőtt ezek a jogi személyek felelősek a szerződés rendelkezéseinek megtartásáért, tehát el kell ismerni a munkavállalók e sui generis egyesületének jogi személyiségét és sajátos jogképességét”. Vagyis a szakszer-

vezet a munkavállalók olyan közössége, amelynek sajátos jogai vannak az általa kötött szerződésnek a munkáltató általi megsértése esetén. A jogi szabályozás során helyre kell állítani a szakszervezetek szerződési alanyiságát. Ennek megfelelően a szakszervezetek maguk is jogosultak kell, hogy legyenek mindazon munkavállalók tekintetében akik a szakszervezet által kötött kollektív szerződés hatálya alatt állnak, hogy i) amennyiben a munkáltató a kollektív szerződésbe ütköző munkaszerződést köt, illetve ii) a munkáltató munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértő intézkedése (mulasztása) során, valamint a munkaviszonyból származó igények érvényesítése érdekében az érintett munkavállaló felhatalmazásával de saját nevükben munkaügyi vitát kezdeményezhessenek.

A kamarák szerepvállalása az érdekképviselői tekintetben

Közismert, hogy a munkáltatói oldal szervezetlensége az egyik legfontosabb akadály a decentralizált érdekegyeztetési modell meghaladásának. Ugyanakkor valószínűtlen, hogy rövid távon számítani lehetne arra, hogy a munkáltatói oldal megszerveződik. Az is közismert, hogy általában a nagyobb vállalatok azok, akik nagyobb valószínűséggel szakszervezet található, illetve kollektív szerződés szabályozta a munkaviszonyt. A kisvállalkozások tömege az, ahol sem szakszervezet, sem üzemi tanács (üzemi megbízott) nem található. Ugyanakkor a kis és középvállalkozási szektor az a szektor, ahol a fekete munkáltatás és a munkajogi szabályok figyelmen kívül hagyása leginkább valószínű. A kis és középvállalkozási szektor területén a legkönnyebben megvalósítható megoldás a munkavállalás feltételeinek demokratikus megállapítására és ellenőrzésére a dualista Magyarország gyakorlatához való visszanyúlás lehet. A XIX. század végén született ipartörvény a kamaráknak adott szerepet a kis és középvállalkozási szektorban a munkafeltételek ön-szabályozásában, illetve a kamarák szintjén biztosította a munkavállalók részvételét a munkafeltételek meghatározásában. A kamarák szabályozták a munkafeltételeket, ellenőrizték azok betartását és első fokon eljártak a munkajogi vitákban. Ennek érdekében a kamarák munkaügyi bizottságot hoztak létre, amely az alkalmazottat foglalkoztató iparosok és a munkavállalók választott paritásos bizottsága volt. A munkaügyi bizottság állapíthatott meg szabályokat a munkavállalás feltételeire vonatkozóan, amelyek a miniszter jóváhagyása után az összes kamarai tagra kötelezőek voltak. Ha a munkáltató és a munkavállaló között vita támadt, azt a kamara *békéltető bizottsága* elé terjeszthette, amely szintén paritásos testület volt. A fenti példa alapján megfontolandó a kamarákról szóló törvény továbbfejlesztése és a kamarák tevékenységének kiterjesztése a munkafeltételek minimális feltételeinek megállapítására és ellenőrzésére, illetve ebben a folyamatban a munkavállalók és érdekképviselői szervezeteik beleszólásának biztosítására.

Az intézményi reform társadalmi feltételei

Ez a dolgozat arra vállalkozott, hogy felvázoljon néhány lehetséges megoldást, támaszkodva a magyar érdekegyeztetés utóbbi években kialakult gyakorlatára, történelmi és nemzetközi példákra. Olyan megoldásokat próbált felvázolni, amelyek elősegítik a gazdaság nem szervezett szektorában is a munkavállalók részvételét a munkafeltételek meghatározásába és a jogállamiság normáinak érvényesülését. Ugyanakkor a munkavállalói részvétel intézményes garanciáinak megteremtése ugródeszkat biztosít a szak-

szervezetek számára, hogy a gazdaság nem-szervezett szektorában is az aktív munkavállalókra támaszkodva, képesek legyenek egységes munkafeltételeket kidolgozni, s azokat következetesen védeni. Ez egyszerre teremti meg a lehetőségét egy szervezettebb, igazságosabb piacgazdaságnak és közteherviselésnek. Fontos előrelépést jelenthet a szervezett piacgazdaság megteremtése irányába a szakszervezetek fokozottabb felelősségvállalása a munkaerőpiac szabályozásában, a munkaügyi szabályok betartásának ellenőrzésében, kikényszerítésében. Ebben érdekelt a legális munkáltatói kör, amelyet nagyságánál és/vagy erkölcsénél fogva nem tud, illetve nem akar tisztességtelen feltételekkel termelni, s akiket sújt a fekete gazdaság, a munkaügyi minimál standardok megsértése segítségével alacsony költséggel termelő munkáltatók tisztességtelen versenye.

A szakszervezetek, néhány kivételtől eltekintve, az elmúlt években pozícióik védelmére rendezkedtek be. A munkajog területén az 1988 és 1992 között kialakult intézményrendszert elfogadva azon belül próbáltak minimális módosításokat elérni, illetve a feltételek rosszabbodását megakadályozni. A versenyszféra szakszervezeteinek problémái azt sugallják, hogy a válság meghaladása érdekében gyökeres koncepció-váltásra van szükség. Minden előrelépésnek elengedhetetlen feltétele, hogy maguk az országos, ágazati és területi szakszervezeti központok a jelenleginél komolyabban vegyék a tagszervezés, a munkahelyi munkafeltételekhez kapcsolódó érdekvédelmi stratégia formálást, a szakmai munkát és stratégiai céljaik kiküzdése érdekében bátrabban mozgósítsák tagjaikat, s legfontosabb céljaik közé kerüljön az újonnan alakuló munkahelyeken a munkavállalók megnyerése, autonómia igényeik támogatása. Úgy tűnik, hogy a beköszöntő gazdasági fellendülés korszakában reális lehetőség is van arra, hogy a szakszervezeti szerveződés új hulláma induljon be. Ehhez azonban a szakszervezeteknek pozitív, a gazdasági fellendülést, az igazságosságot és a közteherviselést egyszerre támogató programot kell kidolgozniuk. Remélem, hogy előadásom segített ebben.

Függelék

Meghívó³

A LIGA Szakszervezetek tisztelettel meghívja Önt a Skála Metro épületében lévő MÁV BEIG konferenciaterembe, 1998. december 17.-e, csütörtök, 10 órára, a LIGA Szakszervezetek tíz éves fennállásának tiszteletére rendezett konferenciára.

A Program:

10.00 Megnyitó

Gaskó István, a LIGA elnöke

10.10 A magyar szakszervezetek szerepe az elmúlt 10 év társadalmi-gazdasági folyamatában

Dr. Lengyel László, a Pénzügykutató Rt. Elnök-vezérigazgatója

11.00 A bér munka visszaszorulása és következményei szociálpolitikai megközelítésben

Dr. Ferge Zsuzsa akadémikus

12.00 Az információs társadalom és az új munkaerőpiacok

Dr. Tamás Pál, az MTA Szociológiai Kutatóintézetének igazgatója

12.40 A gazdaság a közjó szolgálatában, erkölcsi keretek, feladatok

Dabóczi Kálmán, Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem

13.20 A hagyományos szakszervezeti modell válsága, lehetséges kiutak

Dr. Tóth András, MTA Politikatudományi Intézet

A konferenciát sajtótájékoztató és fogadás követi, melyre tisztelettel meghívjuk.

A LIGA Szakszervezetek Elnöksége



³ A kiadvány az utolsó két tanulmány kivételével, melyeket írásban (alkalmasint újraírva) adtak le a szerzők, ennek a konferenciának a magnófelvételén alapul. A LIGA Szakszervezetek az évfordulóról – ennyiben Horváth Lajos koncepcióját fogadta el az elnökség – színvonalas és vitára ingerlő előadásokkal kívánt megemlékezni, így a szervezet a szerzők egyik-másik megállapítását nem minden vonatkozásában osztja maradéktalanul (a szerk).