

TÓTH ANDRÁS

A kádárizmus búvópatakaként való visszatérése a kádárizmus csődje után a munkaügyi kapcsolatok és a szakszervezeti érdekvédelem területén (1989-2013)

Kádár János névadójává vált egy történelmi korszaknak, a kádárizmusnak, ami alatt vezette az országot. A kádárizmusnak sok jelentése van. Érthetjük alatta a kádári stílust, a néppel összekacsintó paternalista diktátort,¹ a kompromisszumok robotosát.² Érthetjük alatta azon elvtelen és hazug kompromisszumok korszakát, amely korrumpálta, erkölctelenné tette a népet.³ Érthetjük alatta a folyamatosan liberalizálódó puha diktatúrát, az élhető gulyásszocializmust, a jólétet és biztonságot biztosítani kívánó paternalista államot, az állami túlsúly és a kispolgárosodást engedélyező és kisszerű piacodosást lehetővé tevő engedmények vegyes rendszerét, amely elég sokáig fenntarthatónak tűnő egyensúlyt biztosított.

Ebben a cikkben a kádárizmust a harmadik meghatározáshoz hasonlóan értelmezem, annak érdekében, hogy a kádárizmus használható elemzési kategória legyen a poszt-kádári, nem szocialista korszakban is. A kádárizmus alatt annak az állam által uralt társadalom metaforáját értem, amelyben az állam a hozzá hűségesen igazodóknak paternalista módon előnyöket, esélyeket biztosít, másoknak pedig különböző területeken eltérő arányú, éppen ezért nehezen meghatározható mértékű, de bizonyosan létező, ámbar korlátozott szabadságot engedélyez. A korlátozott szabadság azt is jelenti, hogy akik bizonyos, néha nehezen kiszámítható, csúszkáló határt túllépnek a szabadságuk gyakorlásában, azok számíthatnak az állam valamilyen formában jelentkező megtorlására.

A történelmi kádárizmus, a valamikor volt létező kádárizmus ugyanúgy fenntarthatatlannak, versenyképtelennek és illegitimnek bizonyult, mint az összes többi szovjet szatellit állam politikai rendszere. 1989 a kádárizmus csődjének az éve is volt, az összes többi hasonló szovjet stílusú szocialista rendszerével együtt. 1989-ben úgy tűnt: névadójával együtt eltemettük a kádárizmust is. Ennek ellenére nem tűnt el a kádárizmus. Mai napig hat, velünk él. Elég csak beütni a kádárizmus szót egy internetes keresőbe, s írárok, publicisztikák özönét dobja ki a program, amelyek arról

¹ Lásd: Valuch (2001)

² Bár Kádár tiltakozott ez ellen a jelző ellen. Lásd: Gyurkó (1983).

³ Lásd: Béládi (én).

értésítik az olvasót, hogy a kádárizmus nem tűnt el, tovább él,⁴ továbbra is meghatározóak a kádári kisember kicsinyes vágyai,⁵ életünket befolyásolják a kádári hatalom továbbélő uralkodó körei,⁶ vagy éppen most térnek vissza a kádári hatalomgyakorlás rendőrállami módszerei.⁷

Ebben a cikkben a szakszervezetek és a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerének történetén keresztül azt kívánom bemutatni, hogyan tért vissza először bűvópatakként, majd mindent meghatározó erőként állami befolyás, s miként sorvasztja el a független érdekképviseletet az erőre kapott állam annak ellenére, hogy 1989 értelme és célja az állami befolyás felszámolása volt a munka világában. Vagyis, azt akarom bemutatni, hogy tért vissza a kádárizmus a kádárizmus csődje után, először, mint stílus, s annak csődje után, mint domináns állami szerepvállalás az államtól független érdekvédelmet megfojtással fenyegető állami irányítás.

A cikk szerkezete a következő. Először a poszt-kádári kor kezdetéről, a rendszerváltás értelméről és céljáról írok. Utána leírom miként született meg a munkaügyi kapcsolatok poszt-kádári intézményrendszere és hogyan formálódott ki az a történelmi kompromisszum, amely kialakította az államtól független önálló érdekképviseleti intézményrendszert, s amely meghatározta a rendszerváltás követő 20 évet a munkaügyi kapcsolatok területén. A cikk harmadik részében azt mutatom be, hogyan lopódzott vissza bűvópatakként a kádárista kompromisszumkereső stílus, s vele együtt maga az államtól való egyre nagyobb függőség az érdekegyeztetés csendes válsága és az állam egyre növekvő szerepvállalása nyomán. A cikk utolsó negyedik része tárgyalja, hogy a 2006-os válság miként vetett véget ennek a kompromisszumkereső korszaknak, s miként vezetett el a válság az állami irányítású válságkezelési kísérlet visszatéréhez, s az állam egyre nyomasztóbb túlsúlyához, az egy hangsúlyosabb állami dominanciához a munkaügyi kapcsolatok területén. Vagyis azt, hogyan formálódik ki az állam által uralt társadalom jelensége.

⁴ <http://fn.hir24.hu/itthon/2013/04/05/a-kadarizmus-nyomaban/>

⁵

http://kerdem.blog.hu/2012/08/10/hagyjuk_ezt_az_egesz_kapitalizmusdit?utm_source=mandiner&utm_medium=link&utm_campaign=mandiner_201307

⁶ http://mandiner.hu/cikk/20120530_tokeczki_laszlo_esely_a_pusztai_vandorlas_utan

⁷ [http://cink.hu/a-nap-amikor-magyarorszagon-hivatalosan-is-visszatert-](http://cink.hu/a-nap-amikor-magyarorszagon-hivatalosan-is-visszatert-462655870?utm_source=mandiner&utm_medium=link&utm_campaign=mandiner_201307)

[462655870?utm_source=mandiner&utm_medium=link&utm_campaign=mandiner_201307,](http://cink.hu/a-nap-amikor-magyarorszagon-hivatalosan-is-visszatert-462655870?utm_source=mandiner&utm_medium=link&utm_campaign=mandiner_201307)

I. A poszt-kádári kor kezdetéről, a rendszerváltás értelméről és céljáról

1989 a csodák, az égisz érő remények éve – s egyben a csalódások kezdete.⁸ A történelmi 1989 hosszú év volt, hosszabb, mint a naptári 1989. A történelmi 1989 valójában 48 hónapos év volt. Valamikor 1988 kora tavaszán kezdődött, amikor megindult az első szabad, demokratikus és független szervezetek megalakulása,⁹ s 1990 kora nyarán, az első szabad parlamenti választásokkal végződött. Ez alatt a 48 hónap alatt az egypártrendszer uralkodó eliteje kénytelen-kedvetlen, vonakodva, majd egyre inkább elfogadva hogy nincs más út, belement előjogai feladásába és megegyezett egy maroknyi bátran fellépő ellenzéki csoportosulással a békés átmenet játékszabályaiban és az új demokratikus rend legfontosabb alapintézményeiben és törvényeiben.¹⁰ A politikai rendszerváltással párhuzamosan sorra születtek meg azok a törvények, amelyek azt célozták, hogy helyreállítsák a vállalkezési szabadságot lebontva a szocialista tulajdonformák egyeduralmát, szabad teret engedjenek a vállalkozó szellemnek a piacot gúzsba kötő szocialista szabályozás felszámolásával.

Már régóta érett a magyar társadalomban a nemzeti függetlenség helyreállításának vágya, a demokratizálódás és a piacosodás iránti igény, a nyitás a „Nyugat” felé, az hogy Magyarország visszatérhessen Európába. A rendszerváltás célja és értelme az volt, hogy megvalósítsa ezeket az elvárásokat. 1989-re, mint a rendszerváltás évére emlékszünk, s nem, mint a forradalom évére, bármennyire is forradalmiak voltak a változások. A rendszerváltás nem volt forradalom abban az értelemben, hogy nem volt népfelkelés. Nem kelt fel a nép, hogy tenger dühével törje össze a felül levők düledező gályáját, mint 1953-ban Berlinben vagy 1956-ban Budapesten. S nem is mozdult meg az egész ország, mint 1980-ban Lengyelországban, hogy tiltakozásával kényszerítse ki a demokratikus átalakulást. Nem is volt szükség erre, mert a hatalom birtokosai maguk vesztették el hitüket a szocializmusban, maguk is felismerték, hogy már nem lehet a régi módon kormányozni, s maguk is egyre jobban felszabadulva a korábban sérthetetlennek számító tabuk alól keresték a fenntarthatatlan szocialista rendszerből való kilábalás útját. A rendszerváltás nyomán forradalmian átalakult Magyarország. Szovjet katonai erővel fenntartott szocialista rendszer, egypártrendszer és mindenre kiterjedő állami tulajdon helyébe lépett a független és demokratikus Magyarország, amely célul tűzte ki, hogy helyreállítsa a joguralmat és a piacgazdaságot.

Békés átmenet történt. Annak minden előnyével és hátrányával. Előnye volt, hogy egy csepp vér se omlott, senkinek nem kellett feláldozni az életét, senki nem maradt özvegy és árva, senki sem vesztette el gyermekét. Nem semmisültek meg épületek, gyárak, közintézmények, nem égtek el hosszú évtizedek vagy évszázadok munkájával felhalmozott vagyonok. Ugyanakkor a békés rendszerváltás csalódást jelentett azok számára, akik többet, mást vártak. Elmaradt a viharos eseményekkel járó tisztító tűz és a remélt erkölcsi megújulás. Nem következett be a forradalmi igazságtétel sem. Sőt, a

⁸ Ezt a fordulatot Hankiss (1988) címe alkalmazta először.

⁹ A szakszervezeti rendszerváltás 1988. május 17-én a TDDSZ megalakulása napján kezdődött el.

¹⁰ Lásd: Bozóki (szerk.), Kukorelli (2013) Alkotmányozó Nemzetgyűlésnek nevezte a kerekasztalt.

békés átmenet lehetőséget adott a páli fordulatra a bukott rendszer egyes intézményeinek, számos korábbi transzmissziós szíj szerepet betöltő szervezetnek és azok vezető pozícióban levő azon káderei számára, akik akartak és tudtak alkalmazkodni a születő új világhoz, arra, hogy megújulva megtalálják a helyüket az új rendben.¹¹

Baloldali nyugat-európai megfigyelők, de néhányan itthon is, remélték, hogy '89 forradalma folytatja a magyar '56, a csehszlovák '68 és a lengyel '80 hagyományát, munkásönkormányzatokat, szakszervezeti kettős-hatalmat követelő nép-mozgalmát.¹² Nem így történt. 1989 mozgatórugója nem egy „igazibb”, emberarcú szocialisztikus kísérlet álma volt, mint ami részben mozgatta 1956 forradalmárait.¹³ Habermas csalódottan jegyezte meg, hogy '89 semmilyen új ideát nem hozott, semmi új eszmével nem járult hozzá az emberiség fejlődéséhez, a változást kiharcolók eszme-mentesek voltak, s nem voltak kreatívak.¹⁴ Igen, kétségkívül, '89-ben nem született új magasztosabb nyilatkozat az emberi jogokról, mint 1789-ben, nem született új magasztosabb állameszme, mint ami formát öltött az 1776-os Függetlenségi Nyilatkozatban. De '89 mégis fontos volt, mert leszámolt véglegesen egy hazug álmossal, '17 álmával, a szocializmus, a kommunizmus álmával, amely megvalósítása érdekében oly sok szenvedést okoztak és oly sok vért ontottak. '89 után szinte senki nem maradt - se nyugaton, se keleten - a szocializmus és kommunizmus – hamisnak bizonyult – zászlója alatt.

1989 igazi mozgatórugója a szocializmus csődje volt és a vonzereje a Nyugat-Európai szociális piacgazdaságoknak. 1989-ben Nyugat a béke, a boldogság, a kiegyensúlyozott, civilizált élet eszményképét jelentette. Akkor a Nyugat a reálisan elérhető világok legjobbjának tűnt.¹⁵ Az 1989-ben változást akarók a célként a Nyugat – sikeres, gazdag, békés és vonzó – demokratikus modelljére, szociális piacgazdaságára és jóléti államára tekintettek, amely hosszú évszázadok társadalmi küzdelmei nyomán kialakult a közvetlen szomszédságukba, s ahova talán el is juthattak volna, ha 1945-ben nem a szovjet megszállási zónába veti az országot a forgandó történelmi szerencse, pontosabban szólva, a történelmi szerencsétlenség. S ebből a szempontból '89 utópiája nemcsak a fogyasztás, a fogyasztói társadalom volt, hanem mindaz a társadalmi eredmény, emberi méltóság és jogbiztonság, ami egyedülálló módon biztosított a szociális Európai modellt.

A rendszerváltás sajátos értelme a sikeres nyugat-európai modell meghonosítása, a szociális piacgazdaság, a jóléti állam, az emberi jogok és az emberi méltóság helyreállítása volt. S ebből fakadóan új identitás teremtése: az európai magatartási stílusé, a kompromisszumkereső, a másik felet tiszteletben tartó, nem ellenségként,

¹¹ Erről beszélt Csoóri Sándor (2002) is.

¹² Lásd: Szalai (1994).

¹³ 1956-ról mint az utolsó szocialista forradalomról írt Lomax.

¹⁴ Idézi: Lucas (2008)

¹⁵ Akkoriban még az „európaiság” még távlatot, ígéretet és kihívást jelentett – emlékezett vissza 2010 késő őszén '89-re Bod Péter Ákos (2010).

hanem ellenzékként kezelő attitűdé, amely oly ismeretlen volt e véráztatta, éles társadalmi és etnikai konfliktusokkal szagatos régióban.

'89 szintén az éve volt a felszínre kerülésének az elnyomott, ki nem beszélt, s meg nem oldott sérelmeknek. Ennek nyomán bukkantak fel olyan nézetek is, amelyeket a volt szocialista országokban elfedett a diktatúra nyomasztó csendje: ultranacionalizmus, anti-kommunizmus, antiszemitizmus, cigányellenesség, nemzeti és etnikai feszültségek, határkérdések. Problémák, amelyeket Európa boldogabbik fele már jórészt meghaladott, mert a jólét és a kompromisszumok békés évtizedei nyomán jórészt behegedtek azok a sebek, amelyeket bal és jobboldal polgárháborúja okozott,¹⁶ s amelyeket a megfigyelőkben jórészt a harmincas évek meghaladott forrongó, ellenségeskedő, gyűlölködő világát idézték fel. De akkor még e nézeteket jórészt elnyomta az Európához, a világ e békés, civilizált, gazdag, tiszta és boldog szigetéhez, a „klubhoz” való csatlakozás reménye.

1989 nem volt forradalom, nem jelentett cezúrát, nem számolt fel egyik napról a másikra mindent, ami az előző szocialista rendszerhez kapcsolódott. A tárgyalásos átmenet azt jelentette, hogy történelmi kompromisszum született a szocialista rendszer megújulást kereső elitje és az újonnan születő demokratikus mozgalmak és pártok között. A történelmi kompromisszum azt jelentette, hogy 1989 egy hibrid-rendszer kiépítésének kezdete volt,¹⁷ amely kombinálta a magyar történelmi hagyományokat, jogi és intézményi előzményeket, emberi magatartási módokat a történelmi pillanatokban meghatározó szerepet játszó politikai szereplők vágyaival, elképzeléseivel, preferenciáival. Emellett az új rendszer építői igyekeztek átvenni mintaadó fejlett nyugati megoldásokat, intézményeket, jogi technikákat, és azokat hozzáigazítani a létező magyar valósághoz, megfeleltetni a különböző szereplők érdekeinek elvárásainak. Így 1989 sajátos amalgámja lett a megmaradásnak, megújulásnak és új intézmények születésének. Amalgám volta ellenére az újonnan formálódó intézményrendszer teljesen új cél elérését kívánta lehetővé tenni, azt, hogy Magyarország meghaladhassa a szocializmust, a kádári modellt, visszatérhessen „Európába”, s kialakulhasson az Európai modellbe versenyképes, magántulajdonon alapuló szociális piacgazdaság és demokratikus politikai rendszer.¹⁸ Az egész folyamatot segítette a „nyugat” II. világháborút követően kialakult nemzetek feletti intézményeinek hálózata, amelyek persze szorgalmazták a maguk sajátos érdekeiknek, hagyományaiknak megfelelő intézmények átvételét. Különösen fontos szerepet kapott e folyamatban annak a vágya, hogy Magyarország megfelelhessen az Európai Közösségbe (1992 után Európai Unió) való bekerülés feltételeinek.

¹⁶ Az európai polgárháború fogalmát Nolte-től vettem át (Nolte, 2003).

¹⁷ A hibrid rendszer fogalmát, mint egy másik kulturális rendszerben kidolgozott működési rendszer átvételét és a helyi sajátosságokhoz való igazítását lásd az autóipar példáján: Tóth (1999).

¹⁸ Ahogy Tamás Pál (2011) megfogalmazta egy írásában: Az 1989-es projekt a szabadságot és a piacot összekapcsolva ígért több sikert és boldogságot.

II. A felemás szakszervezeti rendszerváltás és az új történelmi kompromisszum a munkaügyi kapcsolatok területén

Szakszervezetek a kádárizmusban

A szociáldemokrata szakszervezetek érdekvédelmi eljárásai és ethosza, a munkaadói és munkavállalói érdekképviselések érdekegyeztetésének gyakorlata nyomtalanul eltűnt az 1944-1950-es évek katalizmájában és a felejtés homályába veszett az azt követő évtizedekben. Talán csak néhány idősebb munkás emlékeiben és túlélő magatartásminta töredékben maradtak fenn az elsüllyedt érdekvédelmi ethosz maradványai.¹⁹

A szakszervezetek sztálinista átszervezése nyomán alakult ki az a centralizált, ágazati szervezetekre tagolt szakszervezeti struktúra, amelynek legelső építőköve (alapja) volt a vállalati szintű szakszervezet. A vállalati szakszervezeteket irányította az ágazati és országos szakszervezeti központok hierarchikus és centralizált szervezete.²⁰ A szakszervezetek felülről irányított szervezetrendszer illeszkedett az ötvenes évek szélsőségesen központosított gazdaságirányításhoz.

A Kádár korszak részleges decentralizációja és liberalizációja nyomán új szerepet kaptak a munkahelyi szintű szakszervezetek, miközben érintetlen maradt a centralizált központi szervezetrendszer. Az új gazdasági mechanizmus bevezetését kísérő, az 1967. évi IV. törvénnyel életbe léptetett Munka Törvénykönyve visszaállította a munkahelyi kollektív szerződés szerepét a munkaviszony szabályozásában. A törvényi szabályozás logikája szerint a munkahelyi kollektív szerződés szerepe az volt, hogy lehetőséget adjon vállalati szinten a törvénytől való eltérésre azokban a kérdésekben, amelyekre a törvény kimondottan felhatalmazta a szerződéskötő feleket a törvény által meghatározott kereteken belül. A kijegecesedő szakszervezeti érdekvédelmi gyakorlat az egységes szabályozástól való eltérésre, az általános szabályozástól eltérő kivételek megteremtésére, és ezzel a partikuláris vállalati munkaerőpiacok kialakítására irányult. A decentralizált, vállalati szintű kollektív szerződés intézménye formálisan is alátámasztotta a munkahelyi szakszervezetek növekvő autonómiáját a szakszervezeti felső szintjeivel szemben. Az ágazati szakszervezetek irányító szerepe egyre csökkent a munkahelyi szervezetek vonatkozásában. A munkahelyi szintű szakszervezeteknek a vállalat specifikus szabályozásra irányuló decentralizált érdekvédelmi stratégiája pontosan ellentéte volt a piacgazdasági körülmények között működő szakszervezetek érdekvédelmi stratégiájának. A piacgazdasági körülmények között működő szakszervezeteknek, a célja, hogy a minél nagyobb hatókörű kollektív szerződésekkel azonos munkavállalói csoportokra azonos feltételeket állapítsanak meg - vagy legalábbis közelítsék az eltérő feltételeket - függetlenül a munkavállalót foglalkoztató vállalattól, illetve az egyes vállalatokon belül az adott munkavállalói csoport speciális helyzetétől. A vállalati szintű érdekvédelmi gyakorlatot meghatározta az, hogy a

¹⁹ Ezt a megfogalmazást Kemény Istvántól (1986) vettem át. Hasonlóképpen látta Dávid János (1988) is.

²⁰ A munkaügyi kapcsolatok sztálini modelljének leírását lásd: Pravda-Ruble (1986), Héthy-Csuhaj (1989).

vállalati szakszervezet vezetése része volt a vállalatvezetésnek. Nemcsak a szakszervezeti vezetőket kooptálta a rendszer vállalatvezetésbe, de a maguk a szakszervezeti vezetők is vezetői posztokat töltöttek be, vagy karrierük során vezetőkből lettek szakszervezeti vezetők, illetve szakszervezeti vezetői posztjuk csak egy közbeeső állomás volt a felfelé irányuló mobilitásuknak. Ez nemcsak az első számú vezetőkre volt jellemző, hanem már bizalmiak egy jelentős része is valamilyen szintű vezetői posztot töltött be.²¹ A feudális függőségi típusokat metaforaként használva, azt lehet mondani, hogy a vállalati szakszervezeti titkárok függősége a szakszervezeti központ vazallusából a vállalatvezetés familiárisává alakult át a kádárizmus évtizedeiben. Ez azt jelenti, hogy míg az ötvenes évek tipikus szakszervezeti titkára a központ által delegált, jóváhagyott, a szakszervezeti-párt karrier vonalon mozgó, a szervezeti hierarchiának kiszolgáltatott vazallus volt, addig a hetvenes-nyolcvanas évek tipikus titkára már a vállalatvezetés része. A szakszervezeti titkárok már tipikusan vállalaton belüli karriert futnak be, s a vállalatvezetéstől függött jelentős részben az előre menetelük. A vállalatvezetés és a munkahelyi szakszervezeti vezetés összefonódása nyitott utat a kádárista alkukra és lobbizásra épülő érdekvédelmi gyakorlatnak. A szakszervezetek a terv-szabályozó és a költségvetési erőforrásokért való alkuban a vállalatvezetéssel összhangban képviselték a vállalat érdekeit, s a szakszervezetek a maguk társadalmi-politikai eszközeivel, a vállalati érdekeket abba csomagolva, alkudoztak a vállalattal. A vállalaton belül az egyes vállalatrészek, munkaterületek belső alkujának terepét jelentette a szakszervezet a vállalati központi források elosztása során. A különböző szintű gazdasági vezetők számára pozíciójuk megkettőzése, s a szakszervezetben való aktivistáskodás újabb alku-terepet nyitott meg, immár szakszervezeti mezben küzdve a vállalati erőforrásokért. A vállalaton belüli belső alkuk rendszerében való részvétel azzal a következménnyel járt, hogy a szakszervezetek nemcsak a vállalatközi, külső munkaerőpiac egységes szabályozása ellen dolgoztak, hanem a vállalaton belül is pozitíve és negatíve privilegizált belső munkaerő-piaci csoportok kialakulását segítették elő vagy éppen legitimizálták. Részben a függés miatt, részben a szocialista rendszer politikai korlátai miatt a szakszervezeti vezetés és a vállalat vezetés összefonódása miatt a szakszervezetek érdekvédelmi gyakorlatára a vállalattal való azonosulás, a bürokratikus koordináció, az informális problémamegoldás, a vállalatvezetéssel való nyílt konfliktusok elkerülése volt a jellemző.

A magyar szociológiai irodalom egyik legkidolgozottabb témája az egyéni és kiscsoportos informális alkukra, valamint az első gazdaságban, a belső vállalati munkaerőpiacokon elfoglalt pozícióra és második gazdaságban munkavégzésre és a munkahely-változtatásra alapozott különböző individualizált munkavállalói megélhetési stratégiák leírása.²² A teljes foglalkoztatottság és a virágzó második gazdaság együttélése lehetővé tette, hogy a munkavállalók rejtetten, informálisan különféle munkavállalói stratégiák kialakításával tudják érdekeiket védeni függetlenül a formális érdekképviseleti lehetőségektől, a hivatalos szakszervezeti hierarchiától. A

²¹ Lásd: Haraszti (1980), Hegedüs-Márkus (1966), Héthy és Makó (1972, 1978), Tölgyessy (1988).

²² Héthy – Makó (1972, 1978), Kemény (1990.), Kertesi-Sziráczy (1989), Neuman (1987)

gyáranként-termelési technológiákként eltérő kulcspozíciójú munkáscsoportok a termelés megakasztásával érhettek el alkalmi erőpozíciókat és bocsátkozhattak informális munkaharcba. Ennek következtében vállalatról-vállalatra eltérő, - a vállalat termékeitől, technológiájától, termelési feladataitól, belső menedzsment politikájától és belső munkaerőpacától függő -, helyi munkáscsoportok kerülhettek kulcspozícióba. A vállalati belső munkaerőpiacon nemcsak a szakmailag különböző típusú munkásrétegek között alakultak ki eltérő stratégiák, de azonos szakmán, azonos munkáscsoporton belül is megtalálható a második gazdaságra, a külső munkaerőpiacra építő stratégia csak úgy, mint a belső munkaerőpiacon való munkabér kiegészítésre, VGMK-zásra, túlórázásra, prémiumok kiküzdésére irányuló stratégia. Alkalmanként és esetenként persze előfordulhatott, hogy a szakszervezet felkarolt egyes kérdéseket, vagy éppen a bizalmi is az alkudozó munkavállalói csoport tagja volt.²³ De a szakszervezeti tag munkavállalónak lényegében már egyedül kellett megbirkóznia a vállalatvezetéssel. A szakszervezeteknek a vállalati hatalomba való betagozódása, illetve a munkavállalók önszerveződésének tilalma lezárta az utat az informális, alkalmi érdekvédelmi szövetségek megszilárdulása, kikristályosodása elől.

A kádári korszakra jellemző egyedi kombinációja a teljes foglalkoztatottságnak, jóléti államnak, egyéni és kiscsoportos alkunak, munkahelyi és munkahelyen kívüli munkavégzésnek, a formális és informális gazdaságban való részvétel együttesen teret nyitott egy sajátos kombinációjának a fogyasztói és mikro-vállalkozói kispolgárosodásnak, amely egyszerre biztosított politikai stabilitást a rendszernek, biztonságot és előrehaladás lehetőségét az embereknek. Ugyanakkor a mikro-vállalkozási kultúra és a munkahelyeket is átszövő egyéni és kiscsoportos alkuk egybefonódása kitermelt egy sajátos individualizálódott, atomizált attitűdöt, amely oly jellemzőjévé vált nemcsak a munkavállalókra, hanem az egész kádárlista magyar társadalomnak.

A rendszerváltás korszaka és kompromisszumai a munkaügyi kapcsolatok területén

Éppen a kádár-rendszer által biztosított stabilitás, biztonság, jólét és individualizáció együttes hatására a rendszerváltás sajátossága volt, szemben 1956-tal, s a lengyel 1980-al, hogy a rendszerváltás során a munkavállalók nem lázadtak fel, nem voltak munkásmegmozdulások, nem bontakozott ki spontán sztrájkhullám a régi rendszer ellen, a munkavállalók nem hoztak létre tömegesen munkástanácsokat, új szakszervezeteket. Ennek következménye az lett, hogy a rendszerváltás során ugyan alakultak kisebb független szakszervezetek, de lehetőséget kaptak önmaguk megreformálására és a szervezeti átalakulásra, belső reformra, megújulásra a SZOT-hoz tartozó szocialista szakszervezetek.

²³ Lásd: Héthy (1978), Simonyi (1978), de Szentirmai-Papp-Pető (1969) több szegedi vállalatnál végzett kérdőíves munkás-kutatás során azt találták, hogy csak a megkérdezettek 16%-a válaszolta azt, hogy a szakszervezetek a munkások érdekeit képviselik a vezetéssel szemben. A közkeletű kép az volt, hogy a szakszervezetek az "üdülésosztó bizottság" szerepét töltik be (Lásd: Andressew, 1987).

Ami az új független szakszervezeteket illeti, azokat először kis értelmiségi csoportok és politikailag elkötelezett aktivisták hozták létre. Három országos független szakszervezeti központ jött lére, a Liga, amely a Szabad Demokraták Szövetségéhez kapcsolódott, a Munkástanácsok, amely az MDF-hez kapcsolódott és a Szolidaritás Munkásszövetség, amely a FIDESZ munkástagozatával épített ki politikai kapcsolatokat. A legjelentősebb szerepet a Liga játszotta, amely tagja lett az Ellenzéki Kerekasztalnak, s az átmenetről szóló Nemzeti Kerekasztal tárgyalásoknak.²⁴ Ugyanakkor, egyike az új szakszervezeteknek sem vált tömegszervezetté. Az új szakszervezetek összesen nem több mint 20-30.000 tagot tudtak beszervezni. Tipikusan munkahelyi sérelmek miatt megszerveződő kisebb munkáscsoportok csatlakoztak hozzájuk, amelyek szembefordultak munkahelyükön működő hagyományos szakszervezetekkel és új független szakszervezet alapításával próbálták érdekeik védelmében intézményesen fellépni.²⁵

A rendszerváltás alatt lezajlott a SZOT szétesése, a korábban a SZOT-hoz tartozó szakszervezetek reformja és demokratikus független érdekvédelmi szervezetté való átalakulása is. A négy utódszervezetre bomlott, az MSZOSZ-re, a SZEF-re, az Autonómokra és az ÉSZT-re. Az új szakszervezeti konföderációk szakítottak a SZOT szakszervezeti modelljével, kinyilvánították politikai függetlenségüket, s azt, hogy csak a munkavállalók érdekeit kívánják képviselni, függetlenül minden politikai párttól. Új demokratikus alapszabályokat fogadtak el, amely biztosította a belső demokráciát, a tagszervezeteik önállóságát. A szervezeti átalakulás a legtöbb esetben együtt járt egy generációváltással a szakszervezetek vezetésében. A kádárista előregedett vezetőréteg helyébe a szakszervezeti vezetés második vonalából fiatalabb, tipikusan negyvenes éveiben járó, reform-nemzedék lépett, amely kereste, hogyan lehet kialakítani egy új hatékony munkavállalói érdekvédelmi gyakorlatot, amely igazodik a demokratikus piacgazdasághoz.

Hasonló folyamat zajlott le a munkaadói érdekképviselések területén. A szocialista rendszer transzmissziós szíj jellegű monopol szervezetei átalakultak önkéntes tagságon alapuló demokratikus szervezetekké, miközben új vállalkozói érdekképviselések is alakultak az újonnan keletkező vállalkozói rétegek képviselőire, mint például a VOSZ.

A szakszervezetek és munkaadói érdekképviselések átalakulásával párhuzamosan folyt a pártállami korlátok felszámolása. Az egyesülési törvény és a sztrájk törvény elfogadása, a munka törvénykönyve módosítása, amelyeket még az utolsó szocialista parlament hozott meg, lebontotta a munkavállalók szervezkedési szabadságát korlátozó szocialista jogrendet. A törvényhozási munkálatokkal párhuzamosan a munkaügyi kormányzaton belül belső szakértői munka kezdődött el annak érdekében, hogy kollektív szerződések váltsák fel a központi bérszabályozást. Még a Németh-kormány alatt a korábbi Kormány-SZOT tanácskozások helyét felváltotta az első tripartit testület. Ennek a testületnek a legitimitását azonban gyengítette, hogy a kormány nem hívta meg a tanácskozásra a frissen alakult független szakszervezeteket.

²⁴ A Liga részvételéről a Nemzeti Kerekasztal tárgyalásokon lásd: Tóth (2000).

²⁵ Lásd például Neumann (1993).

A rendszerváltás alatt összeomlott az érdekképviseltek transzmissziós szíj szerepet ellátó, államtól függő szocialista modellje. A rendszerváltás nyomán egy új, önkéntes tagságon alapuló, az államtól független, a demokratikus államrendet és piacgazdaságot elfogadó érdekvédelmi szervezeti felállás alakult ki. A plurális és az államtól független, önkéntes tagságon alapuló érdekképviselési rendszer kialakulása egyet jelentett a szocialista modell meghaladásával. A jogszabály-rendszer átalakítása megteremtette a legfontosabb szabadságjogokat. Megszűnt az érdekképviselési szervezetek függése az államtól.

1989 nem jelentett visszatérést a céhes társadalomból kifejlődött 1944 előtti magyar érdekképviselési modellhez, sem automatikus átvételét a – szintén céhes gyökerekből kifejlődött – nyugat európai modellnek. Ugyanis a céhes előzményekből kifejlődött érdekképviselési modellre a jellemző a kizárólagos képviseletre való törekvés, s a tagok számára regionális/ágazati/országos szinten egységes feltételek megteremtése a munkáltatói érdekképviseltek és regionális/ágazati/országos szakszervezetek közötti bipartit autonóm kollektív megegyezések útján. Az átalakulás folyamatát kondicionálta az alkudozó, a helyi szabadság kis köreit egy jobban engedélyező kádárista modell nyomán kialakult attitűdök, viselkedési minták. A szakszervezeti és a munkáltatói érdekképviseltek átalakulására is az lett a jellemző, hogy a rendszerváltás a túgoló kádári decentralizált érdekvédelem lehetőségét tette teljesen szabadabbá a pártállami kötöttségek felszámolásával. Mind a szakszervezeti, mind a munkáltatói szervezetek szabad alakításának az engedélyezése, azok önkéntes jellege és decentralizált felépítése azt jelentette, hogy a korábbi informális alku és lobbizás intézményesíthető. A szereplők, legyenek azok helyi, ágazati vagy országos szintű szakszervezeti vezetők, szakszervezeti tagok, munkáltatók vagy munkáltatói szervezet vezetői, saját jól vagy rosszul felfogott érdekeik, szimpátiák és emocionális kötődéseik alapján dönthettek, hogy kivel milyen szinten meddig működnek együtt.²⁶

A rendszerváltás sok szereplője számára, elsősorban azok számára, akik az ellenzéki rendszerváltó oldalhoz tartottak egy tekintetben a kádárizmus továbbélését jelentette a szakszervezet átalakulása: számukra a SZOT utódszervezeteinek szervezeti túlélése, az, hogy a munkavállalók túlnyomó többsége a régi szakszervezetekben maradt, s nem az újonnan alakult független szakszervezetekhez csatlakozott egyet jelentett azzal, hogy az érdekképviseltek területén nem fejeződött be a rendszerváltás. Az újonnan alakult szakszervezetek azt tartották, hogy a szocialista rendszer kiszolgáltatásából örökölt vagyon és abból fenntartott bürokratikus gépezet tartja össze a régi szakszervezeteket, s a munkavállalók azért nem lépnek ki onnan, s azért nem alakítanak új szakszervezeteket, mert félnek a vállalatvezetéssel összefonódott szakszervezeti vezetőkötől. Az ellenzéki pártok politikusi számára meg az jelentett veszélyt, hogy a korábban a pártállamban és az MSZMP-ben magasabb rangú tisztségeket betöltő vezetők a megújult szakszervezeteknek esetleg titokban együttműködhetnek az akkor még kiközösített MSZP-vel, s esetleg anti-demokratikus politikai célokat is szolgálhatnak. Ezek a vélemények élesen megjelentek a Nemzeti

²⁶ A poszt-céhes és poszt-szocialista modellek közötti különbségről lásd: Tóth (2005a).

Kerekasztal Tárgyalásokon is, ahol a Liga és az Ellenzéki Kerekasztal tagszervezetei, az ellenzéki politikai pártok csak az MSZMP nyomására fogadták el a Nemzeti Kerekasztal harmadik oldalának létrehozását, ahova jórészt az állampárt volt transzmissziós szervezetei, köztük a SZOT, ültek be immár, mint önjelölt független szervezetek. A Nemzeti Kerekasztal tárgyalásokon a Liga és az SZDSZ is követelte, hogy kerüljön elszámolásra a SZOT pártállamból örökölt vagyona, de ez a követelés végül is nem került a Nemzeti Kerekasztal napirendjére.²⁷ Ennek viszont az lett a következménye, hogy az 1990-es választásokkal hatalomra került új politikai elit szemében kérdéses volt a legnagyobb szakszervezetek legitimitása, s joga arra, hogy vagyonával szabadon rendelkezessen.

A régi szakszervezetek reformjának és az új szakszervezetek gyengeségének még egy másik fontos, mai napig ható, negatív következménye lett a szakszervezetekre nézve: a jogászok, a munkaügyi szakértők egy nagyon jelentős és befolyásos csoportja megkérdőjelezte a szakszervezetek legitimitását és jogát a munkavállalók kizárólagos szervezett képviselőjére. Pedig éppen az a céhes modellből kifejlődött szakszervezeti érdekképviseleti modell egyik alapelve, hogy a szakszervezetek a munkavállalók legitím és kizárólagos szervezett képviselői. Ennek alapján köthetnek a szakszervezetek kollektív szerződéseket, kérhetik az államtól a kollektív szerződés kiterjesztését az adott régióban/szakmában/ágazatban dolgozó összes munkavállalóra, s ennek alapján képviselhetik a munkavállalókat a vállalati együttdöntési jogkörökben és az egyéni panaszügyekben. Azonban Magyarországon megkérdőjeleződött a szakszervezetek legitimitása a munkavállalók legitím és kizárólagos képviselőjére amiatt, hogy a kádári szocialista modell évtizedei alatt a szakszervezetei vezetés összefonódott a vállalatvezetéssel. Ez a szakszervezetek legitím és kizárólagos képviselői jogát megkérdőjelező szemléletmód tükröződött az Alkotmánybíróság azon ítéleteiben, amelyek a munkavállaló teljes szerződési szabadságát állították helyre a munkaviszonyban, s Alkotmányellenesnek nyilvánították a szakszervezetek azon jogait, amelyek együttdöntést biztosítottak a szakszervezetek számára az egyéni munkaszerződés tartalmába tartozó kérdésekben.²⁸

A rendszerváltást lezáró első szabad választásokon megválasztott Antall-kormány előtt az a feladat állt, hogy kialakítson egy olyan új intézményrendet, amely választ ad a rendszerváltás során még meg nem oldott feszültségekre, s egyben a remélt jövőképeknek megfelelő fejlődési utat tesz lehetővé. A három legfontosabb feladat a következő volt:

- 1) meg kellett megteremtenie az európai szociális modellbe beilleszkedő munkaügyi kapcsolatok rendszerét, amely lehetőséget ad a szociális dialógusra az autonóm szociális partnerek, vagyis szakszervezetek, munkáltatói szervezetek és az állam között,
- 2) Újra kellett alkotnia a Munka Törvénykönyvét, hogy a munka világának szabályozása összhangban legyen a piacgazdasággal, a joguralommal és a demokratikus elvárásokkal,

²⁷ Lásd részletesen: Tóth (1997).

²⁸ Lásd: Kollonay-Ladó (1996).

- 3) megoldást találnia a szakszervezeti oldal legitimitási problémáira, ami abból fakadt, hogy a független szakszervezetek és az volt ellenzéki pártok megkérdőjelezték a SZOT utódszervezeteinek legitimitását, valamint munkaügyi szakértők és jogászok egy fontos csoportja megkérdőjelezte a szakszervezetek elég legitimek-e a kizárólagos érdekképviseletre.

Az Antall-kormány első két évében születtek meg azok a nagy kompromisszumok a kormány, a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek között, amelyek lehetővé tették, hogy minden fél által elfogadott kompromisszumos megállapodásokkal teremtsék meg a munkaügyi kapcsolatok legitím és demokratikus rendszerét, elfogadják a munka világának újraszabályozását elvégző új Munka Törvénykönyvét és rendezzék a szakszervezetek közötti legitimitási kérdéseket annak érdekében, hogy a munka világában is lezáruljon a rendszerváltás.

Az európai szociális modellhez való igazodás igénye hozta létre az országos tripartit érdekegyeztető testületet. A kormány, amikor létrehozta a tripartit érdekegyeztető tanácsot úgy döntött, hogy arra minden magát országos szervezetnek nyilvánító szakszervezeti szövetséget és munkáltatói szervezetet meghív, s egy-egy szavazatot biztosít számukra függetlenül nagyságuktól, a rendszerváltás során szerzett politikai érdemeiktől. A kormány az érdekképviseleti szervezetek, a szociális békét elősegíteni kívánó nemzetközi szervezetek nyomására beleegyezett, hogy a tripartit testület állandó tagsággal bír, folyamatosan ülésező testület legyen, amely rendszeresen tárgyalja a munka világot érintő stratégiai kérdéseket és véleményezi az összes fontos jogszabályt, amely érinti a munkavállalókat. A tripartit érdekegyeztető tanács nemcsak plenáris ülésen fejtette ki munkáját, hanem bizottságokat hozott létre a munka világa szempontjából fontos részterületek felügyeletére. A kormány egyes nagy, a munka világához kapcsolódó pénzügyi alapok feletti felügyeletet is tripartit alapon álló bizottságok kezébe adta. A tripartitizmus elfogadottságához és legitimmé válásához nagyban hozzájárult, hogy a frissen felállított érdekegyeztető tanácsban sikerült azt a kompromisszumot kialakítani, ami véget vetett az országot megbénító taxis sztrájkknak 1990 őszén. Ennek nyomán a megrendült önbizalmú kormány is fontosnak tartotta a tripartit érdekegyeztetés működtetését és eszközt látott benne szélesebb társadalmi konszenzus kialakítására. Az, hogy minden országos szakszervezet, a három, a rendszerváltás nyomán alakult független és a négy SZOT utódszervezet egyaránt, kifejezte azt aényt, hogy ugyan a SZOT utódszervezeteinek a legitimitása bizonytalan volt a rendszerváltó politikai erők szemében, de mégis ők képviselték a szakszervezeti tagok túlnyomó többségét. Ezt ellensúlyozta, hogy azonos szavazati joguk volt a szakszervezeteknek, függetlenül tényleges szervezethez tartozásuktól.

A tripartit érdekegyeztető tanácsban született meg kompromisszummal a megállapodás az új Munka Törvénykönyvről. Az új Munka Törvénykönyvének a szakszervezetekkel kapcsolatos szabályozása tükrözte azt, hogy a szakértők, a kormányzati tisztségviselők nem fogadták el automatikusan azt az alapelvet, hogy a szakszervezetek legitím képviselői a munkavállalóknak. A Munka Törvénykönyve létrehozta az üzemi tanács intézményét, s ezzel megkettőzte a munkavállalók képviseletét munkahelyi szinten. Főszabályként, az üzemi tanácsoknak biztosította a

vállalatvezetéssel való szociális dialógus jogát az új szabályozás. A szakszervezetek jogát kollektív szerződés kötéséhez, főszabályként, ahhoz kötötte a törvény, hogy megszerezzék a munkavállalók több mint felének a támogatottságát az üzemi tanácsi választásokon. A törvény megszüntette a szakszervezetek korábbi egyetértési jogait, s kizárta őket a vállalati egyéni sérelmi ügyek elbírálásának folyamatából. Ugyanakkor, a mérleg másik serpenyőjébe az került, hogy a szakszervezetek sikeresen megvédték a munkahelyi kollektív szerződéskötés lehetőségét szemben azzal a kormányzati szándékkal, amely a kollektív szerződéskötés szintjét ágazati szintre emelte volna fel. Emellett azt is elérték a szakszervezetek, hogy a vállalatok számukra elfogadható módon legyenek kötelesek biztosítani és támogatni a munkahelyi szakszervezetek munkáját. Ezzel a kompromisszummal a szakszervezetek léte biztosítottá vált munkahelyi szinten. A szakszervezetek számára ez kulcsfontosságú eredmény volt, mert a kádár-korszak legfontosabb szervezeti öröksége az volt, hogy a szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység alapja a munkahelyi érdekvédelem volt. Esetleges megszüntetése a munkahelyi kollektív szerződés intézményének azzal a veszéllyel járt volna, hogy megszűntek volna a munkahelyi szakszervezetek, s a szakszervezetek elvesztették volna tagságukat. Úgy jártak volna, mint ahogy az MSZP járt, amikor megszűntek a munkahelyi szervezetei: nem a tagság lépett volna ki a szakszervezetekből, hanem a szakszervezetek hagyták volna el tagjaikat.

Végül a szakszervezetek közötti vagyonfelosztásról szóló utolsó kompromisszum 1991 folyamán született meg. A független szakszervezetek, s volt ellenzéki pártok egyaránt megkérdőjelezték a SZOT utód-szakszervezeteinek legitimitását. A független szakszervezetek azt tartották, hogy e szervezetek túlélése egyedül a szocialista rendszer kiszolgálása során szerzett vagyonnak köszönhető. Amellett érveltek, hogy a szakszervezeti vagyont meg kell osztani az új és a régi szakszervezetek között, s ezzel is biztosítani kell a munkavállalók szabad szakszervezet választását. Azonban a jogállami átmenet azt is jelentette, hogy a SZOT felbomlása nyomán az egyesülési törvény alapján létrejött, bíróság által elfogadott alapszabállyal rendelkező új szakszervezeti szövetségek jogi értelemben legitim szervezetté váltak. Ezt a jogi legitimitást szentesítette, hogy az Antall kormány meghívta az érdekegyeztető tanácsba azt négy újonnan alakult szakszervezeti szövetséget is, amelyek a SZOT volt tagszakszervezeteit tömörítették. Ez a jogi legitimitás lezárta annak a lehetőségét, hogy a volt szocialista szakszervezetek utód-szervezeteit fel lehessen oszlatni, vagy egyéb forradalmi módon, vagyis a jogi eszközöket felborító úton, meg lehessen fosztani a vagyontól. A régi (megreformált) és az új (független) szakszervezetek nem tudtak tárgyalásokon megegyezni a vagyonmegosztásról szóló tárgyalásokon. A független szakszervezetek ezért a volt ellenzéki pártokhoz és a kormányhoz fordultak a szakszervezeti vagyonmegosztás törvényi úton való kikényszerítése érdekében. Ezzel párhuzamosan az MSZOSZ, a legnagyobb taglétszámú megreformált szakszervezet országos sztrájkot hirdetett a rendszerváltás veszteségeinek kompenzálásáért és azonnali kormányzati intézkedéseket követelt. A kormányzat nem vállalta fel a konfliktust, s kompromisszumot kötött az MSZOSZ-szal a követeléseit tárgyalva. A rendszerváltás veszteségei érdekében való fellépéssel az MSZOSZ az egyik legnépszerűbb szakszervezeti szövetséggé vált a

munkavállalók szemében. Az 1993 nyarán megtartott TB önkormányzati választásokon, amely egyben a szakszervezeti vagyonfelosztás alapjává is vált, az MSZOSZ, s a többi megreformált szakszervezet fölényesen nyert. A TB választások eredménye lezárta a szakszervezetek legitimitásáról szóló vitát.

1990 és 1993 között kötött kompromisszumok, amelyek tükrözték az akkori erőviszonyokat, hozták létre a munkaügyi kapcsolatok új, legitim, minden szereplő által elfogadott rendszerét. Erre az új rendszerre az volt a jellemző, hogy véget vetett a kádárista állam által irányított érdekképviseleti rendszernek. Megszűnt kitüntetett érdekképviseleti szervezetek állam által biztosított monopóliuma az érdekképviseletre, s a monopol szervezetek államtól való függése. Az új alkotmányos rend lehetőséget adott bárki számára, hogy érdekvédelmi szervezet létrehozását kezdeményezze, s összefogjon másokkal a közös fellépés érdekében. Létrejött egy új, rugalmas, érdekképviseletet védő, a nyomásgyakorlást lehetővé tevő és ugyanakkor szociális dialógust is biztosító intézményrendszer, amely keretet nyújtott a szociális partnerek közötti munkaharcra, véleménycserére és lobbizásra. S végül, de nem utolsósorban, 1993 végére megnyugtatóan, kompromisszummal rendeződött a szakszervezeti legitimitás kérdése is, amit egy referendummal felérő TB-választás eredménye tett megkérdőjelezhetlenné.

1993-ban ért véget a rendszerváltás, az átmenet korszaka a munkaügyi kapcsolatok területén. Ekkora alakult ki a tripartit érdekegyeztetési rendszer, lépett életbe az új Munka Törvénykönyve és szilárdult meg a legitim, mindenki által elfogadott aktorok köre. A kádárista állam által irányított és korlátozott érdekvényesítés helyébe lépett egy szabad, az államtól független érdekképviseleti rendszer, amely elég nagy rugalmasságot biztosított a feleknek arra, hogy alkalmazkodjanak a folyamatosan változó piacgazdaság elvárásaihoz, illetve maguk is alakíthassák a szabályokat, ha megfelelő támogatást tudnak szerezni tagjaiktól a hatékony fellépés érdekében. Minden szereplő azt várta, hogy nő a szerepe az autonóm kétoldalú tárgyalásoknak és kollektív alkunak. Különösen nagyok voltak az elvárások az iránt, hogy az alágazati/ágazati/szektorális kollektív alku szerepe fog megnőni követve a nyugat Európai mintát. Nem így történt.

III. Az érdekegyeztetés csendes válsága és az állami függőség visszalopódzása

A szakszervezeti taglétszám gyors csökkenése kezdődött meg a rendszerváltás után. 1993-ra másfélmillióra csökkent a szakszervezetek taglétszáma az 1989-es közel 4 milliós tagsághoz képest. A taglétszámcsökkenés trendje tovább folytatódott, s 2010-re félmillióra csökkent a szakszervezeti tagok száma. 1993-ban ugyan volt egy hulláma az ágazati kollektív szerződések megkötésének, de ezek a szerződések jórészt elhaltak, s alig került sor tartalmas, valóban szabályzó hatású megújításra a korábban kötött szerződéseknek. (Tóth 1997). A munkahelyi kollektív szerződések szerepe, szabályozási szerepe is gyorsan csökkent (Neumann, 2006).

A valamikor hatalmas apparátust alkalmazó szakszervezeti központok párfős irodává zsugorodtak. A munkáltatói szervezetek szervezettsége is alacsony szintre zuhant. Ráadásul, tevékenységük fő terepe a lobbizás és üzleti szolgáltatások nyújtása lett, s alig fordítottak energiát arra a szerepükre, ami a munkaügyi kapcsolatok területére vonatkozott. A munkaviszony szabályozásának fő terepévé a vállalati szint vált, ahol rohamosan csökkent a szakszervezetek jelenléte és a kollektív szerződések szerepe a munkafeltételek meghatározásában. A taglétszám alacsony szintje mind a szakszervezeteknél mind a munkáltatói szervezeteknél azzal a következménnyel járt, hogy központi irodáik alig pár fős hivatali szervezetek, amelyek alig képesek segítséget nyújtani tagjaiknak, s egyben megalapozott szakmai álláspontokat kidolgozni az országos érdekegyeztetési mechanizmusban való hatékony tárgyalások érdekében (Tóth 2006b).

A bipartit, munkáltatók és szakszervezetek, munkáltatói szervezetek közötti szabályozás szerepe csendes válságba került, mert egyre kisebb szerepet játszott a munkaviszony szabályozásában. De a válság csendes volt, mert a szervezett bipartit alku eljelentéktelenedése, hiánya, a szakmai viták alacsony színvonala nem lett közbeszéd tárgya, nem került fel a politika napirendjére. Szakértői anyagok, szakszervezeti aktivisták, a munkaügyi kapcsolatokat fontosnak tartó kormányzati tisztségviselők, munkáltatók, publicisztikák időről időre felpanaszolták a kiüresedését a kétoldalú munkaügyi kapcsolatoknak, de ennek hiánya nem ütötte át a közérdeklődés küszöbét.

A szakszervezeti tagság drámai mértékű csökkenésének, a kollektív szerződések visszaszorulásának számos oka van. A strukturális okok közé tartozik a foglalkoztatottak számának csökkenése, a szocialista állami vállalati szféra összeomlása, a nagy vállalatok számának csökkenése és a kis és középvállalkozások számának gyors növekedése, a zöldmezős gyárak számának növekedése, a fekete-munka különböző formáinak terjedése. Ezen strukturális változások hatására jelentősen csökkent azon nagyobb létszámú munkahelyek száma, ahol potenciálisan lehetséges munkahelyi szakszervezetek működése. A szocializmus összeomlásával megszűnt az a kényszer, hogy a vállalatvezetések elfogadják partnerüknek a szakszervezeteket. Sőt, a modern emberi erőforrás menedzsment technikák

elterjedése, a költségcsökkentés szükségessége, a szakszervezet-ellenes vállalatvezetői nézetek jelenléte miatt sok munkahelyen a vállalatvezetés kifejezetten szakszervezet-ellenes álláspontot foglalt el, s mindent megtett a meglévő szakszervezetek ellehetetlenítése vagy éppen új szakszervezet megalakulása ellen. A szakszervezetek tárgyalási-szervezkedési pozíciójára kedvezőtlenül hatott az a munkajogi szabályozás, amely alapvetően a munkahelyi szakszervezetekkel szemben bizalmatlanságra épült, s emiatt talán a kelleténél nagyobb játékteret biztosított a szakszervezetekkel szemben ellenséges vállalati vezetők számára.²⁹ Végül, de nem utolsó sorban, az egymással rivális pozícióban levő hat szakszervezeti konföderációk megléte azt is jelentette, hogy a szakszervezeti erőforrások szétforgácsolódtak, s egyre kevesebb erőforrás jutott helyi szervezetek munkájának segítésére, tagszervezésre. Fontos megemlíteni a szakszervezeti vezetők visszatérő panaszát is, miszerint a munkavállalók félnek, apatikusak, kalkulálnak, s nehezen vehetők rá közös fellépésre. Inkább azt várják, hogy valaki fellépjen érdekükben, s elintézzé panaszukat, de nagyon keveset hajlandók tenni közös akcióval ennek érdekében. Ugyanakkor számos sikeres példa azt is mutatja, hogy számos munkahelyen fogtak össze munkavállalók azért, hogy érdekeik védelmében szakszervezeteket alapítsanak, s azok a szakszervezetek, amelyek komolyan gondolták a tagszervezést, s ezt emberi és anyagi erőforrásokkal segítették komoly eredményt tudtak elérni.

Ugyanakkor, az állandó tripartit érdekegyeztető testület folyamatos működése és a felek stabilitás iránti elkötelezettsége azt jelentette, hogy konszolidálódott az országos érdekegyeztetés folyamatába 1990-ben bekapcsolódott kilenc munkáltatói szervezet és hat szakszervezeti³⁰ konföderáció országos érdekképviseleti szervezet pozíciója függetlenül a taglétszám változásától és a bipartit alkuk szerepének alakulásától. Sőt, a háromoldalú tripartit érdekegyeztetés egyre inkább a legfontosabb legitimációs forrása, lobbiterepe, politikai és pénzügyi erőforrásává vált az abban részt vevő szakszervezeteknek és munkáltatói szervezeteknek. Maga az országos érdekképviseleti szervezeti státusz legfontosabb legitimációs forrása az érdekegyeztetésben való részvétel lett. Az érdekegyeztetési mechanizmusban való részvétel folyamatos lehetőséget biztosított politikusokkal és kormányzati tisztségviselőkkel való alkukra, kapcsolatépítésre és befolyásszerzésre, s végül, de nem utolsósorban lobbira különböző kérdésekben. Ez az alkupozíció, befolyás és lobbiterve lehetőség lett az országos érdekképviseleti szervezetek szinte legfontosabb erőforrása és egyik legfontosabb oka tagszervezetei számára, hogy miért érdemes tagnak maradni. A szervezetek túlélése és működése szempontjából is különös fontosságra tett szert az érdekegyeztetési rendszerben való részvétel során szerezhető állami pénzügyi források és pályázati lehetőségek. Tipikusan, az országos érdekképviseletek költségvetésében az ilyen bevételek elérték az összes bevétel legalább felét. A tripartit érdekegyeztetésben való részvétel vált az országos munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek

²⁹ Lásd: Tóth (2002).

³⁰ A kilencvenes évek elején az érdekegyeztetésben részt vevő partnerek konszenzusával kizárásra került a nagyon kevés taggal rendelkező Szolidaritás Munkásszakszervezet szélsőjobboldali politikai megszólalásai és botrányos pénzügyei miatt.

számára a legfontosabb eszközévé a munka világának a szabályozásában való részvételre és arra befolyás szerzésének a kétoldalú, bipartit szabályozás eljelentéktelenedésével.

A tripartit érdekegyeztetés működtetése, a munkavállalói és munkáltatói szervezetek támogatása, a befolyásolási és lobbis lehetőség terének kinyitása egyre inkább a kormányzati jóindulattól és kormányzati erőforrások erre való átcsoportosításától függött, miután az érdekképviselői szervezetek saját szervezeti erőforrásai egyre jobban eljelentéktelenedtek, ahogy tagságuk alacsony szinten stabilizálódott. Az érem másik oldala, hogy az országos érdekképviselői szervezetek tevékenysége egyre inkább arra irányult, hogy az állam (kormányzat) politikáját befolyásolják, állami forrásokat szerezzenek az általuk fontosnak tartott politikai, jóléti, szakmai politikai kérdések rendezésére, elérjék az általuk kedvezőtlennek tartott állami szabályozás módosítását, vagy új állami szabályozás előkészítését.

Az államtól független kétoldalú alku tévesztése és a tripartit érdekegyeztetés növekvő súlya azt jelentette, hogy búvópataként visszatérőben volt az állami befolyás növekedése a munka világa szabályozásában. Ezt a trendet megtörte négy évre az első Orbán-kormány, amely fellépett a kibontakozó neo-korporativizmus ellen.³¹ De az MSZP 2002-es választási győzelme után visszaállította az Antall-kormány által kialakított érdekegyeztető mechanizmust.

Búvópataként visszatérőben volt a kádári alkuk rendszere, amelyet az egyre prominensebb szerepre törekvő paternalista, jóléti célkitűzéseket megvalósítani törekvő állam egyre növekvő befolyása és a jólétet, mindenki számára valamit adni akaró állami politika működtetett. Az állam által szponzorált érdekegyeztetés növelte azt a hitet, hogy az állam az a mindenható szereplő, amely paternalista módon előnyöket, esélyeket tud biztosítani az állam a vele alkudozó szervezeteknek, ezen szervezetek vezetőinek és tagjainak

³¹ Lásd: Óry (1998)

IV. Válság és fordulat az állami irányítású modell irányába

A 2006-os válság kirobbanása, s az állami költségvetési megszorító politika kezdete egyben a bűvópatakként visszatérő kádári jóléti paternalista állami szerepvállalás krízisének a kezdete is volt. Csakúgy, mint a kádári kísérlet, a jóléti paternalista kísérlet is adósságfelhalmozás miatt jutott csődbe. A 2006-ban kezdődő restriktív politika kielezte az ellentéteket a háromoldalú érdekegyeztetés szereplői között. A kormány által választott politika szembefordult mind a munkáltatói szervezetek, mind a szakszervezetek elvárásaival. A kormány a költségvetési hiányt rövid távon elsősorban a vállalkozásokat sújtó adóemelésekkel kívánta betömni, amely politika találkozott a vállalkozói szervezetek éles kritikájával. A kormány hosszútávon az oktatást és az egészségügyet érintő neoliberális reformokkal kívánta megteremteni a költségvetési egyensúlyt. A kormány neoliberális reform törekvései a szakszervezetek ellenállásába ütköztek. A különböző szakszervezeti konföderációk azonban különböző mértékben fordultak szembe a kormány törekvéseivel. A SZOT utódszervezetei, amelyek többsége baloldali irányultságú szakszervezeteknek tekinthető, elsősorban a háromoldalú érdekegyeztetés keretében tiltakozni a reformtörekvésekkel szemben. Velük szemben, a rendszerváltás-kori anti-kommunista szakszervezetek, a Liga és a Munkástanácsok, minden erejükkel szemben fordultak a kormánnyal, s szövetségben a jobboldali FIDESZ-szel országos sztrájk szervezésével, demonstrációkkal, országos referendum követelésével és támogatásával próbálták blokkolni a kormány neoliberális reformterveit. A Liga a neoliberális reform-ellenes tiltakozások hatására jelentősen megerősödött, s erős politikai kapcsolatokat épített ki az ellenzék vezető erejével, a FIDESZ-szel.

A válság második szakaszában, a 2008-as világválság kitörése után, a baloldali és liberális pártok támogatását élvező Bajnai kormány a munkáltatói szervezetek és szakértői think-tankok által kidolgozott reform-programot hajtotta végre az ország stabilitásának megőrzése érdekében. A reform-program magában foglalta a korábbi baloldali kormányok által bevezetett jóléti intézkedések nagy részének a visszavonását. A kormány intézkedéseit az összes szakszervezet elítélte.

Ezen időszak alatt a háromoldalú érdekegyeztetés változatlan szervezeti formában tovább működött, a kormány fenntartotta az érdekegyeztetés mechanizmusát, de a költségvetés szorult helyzete miatt a kormány megszorításokra kényszerült és már nem működött a korábbi korszakra jellemző kompromisszumkereső, a megszorításokat ellentételező konszenzuseresés.³²

A korábbi korszak kudarcai, kieleződött politikai ellentétek, az MSZP támogatottságának megroppanása megágyazott a következő korszaknak, amely politikai legitimitását az 1989 kompromisszumainak megkérdőjelezésére és egy új

³² Palkovics Imre, a Munkástanácsok elnöke 2011-ben egy interjúban azzal legitimálta az Országos Érdekegyeztető Tanács feloszlását, hogy 2006 után már nem volt hatékony, nem tudott működni rendszeresen a Bajnai és a Gyurcsány kormány alatt.

rendszer kiépítésének ígéretére építette fel.³³ A 2010-es választásokat hatalmas fölénnyel megnyerő FIDESZ úgy értelmezte a választási eredményeket, hogy a választópolgárok gyökeres változást akarnak az élet minden területén, nemcsak kiigazításra várnak. Az új Parlament által elfogadott Nemzeti Együttműködés Nyilatkozata szerint a rendszerváltás politikai paktumai, amelyek csak az ország részbeni átalakítására voltak elegendőek, szabadság helyett kiszolgáltatottságba, önállóság helyett eladósodásba, felemelkedés helyett szegénységbe, remény, bizakodás és testvériség helyett mély lelki, politikai és gazdasági válságba torkollott. A szavazófülkékben lezajlott sikeres alkotmányos forradalom az átmenet két zavaros évtizedének véget vetett. A kormány célul tűzte ki egy olyan új gazdasági, politikai és társadalmi rendszer megalkotását, amely az élet minden területén új szabályokra épül.³⁴

A mindent átfogó országépítési program magába foglalta a munkaügyi kapcsolatok területét is. Az átalakítás öt legfontosabb területe a következő volt: 1) az országos érdekegyeztetés átalakítása, 2) a sztrájk törvény módosítása és a munka törvénykönyvének újraalkotása 3) az érdekegyeztetés intézményrendszerének átalakítása a közsféra számos területén, 4) intézményesített rendszeres konzultáció helyett alkalmi egyeztetés kiválasztott partnerekkel, 5) a FIDESZ-hez közel álló szakszervezetek támogatása és a kormánnyal szemben állást foglaló szakszervezetek működési feltételeinek gyengítése.

1) Az országos érdekegyeztetés átalakítása

A kormány megszüntette az országos érdekegyeztető tanácsot, a folyamatos érdekegyeztetés rendszerváltás után létrehozott legfontosabb intézményét. Szerepét két testület vette át. A társadalmi párbeszéd új fóruma a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT) lett, amelybe meghívást kaptak a munkavállalói és munkáltatói érdekképviselők, a gazdasági kamarák, a civil szervezetek, a tudományos élet, valamint a külön törvény szerinti egyházak képviselői (Jelentés 2011). Az NGTT ritkán összeülő szigorúan konzultatív³⁵ plénuma nem helyettesíti a rendszeresen összeülő, a munka világával kapcsolatos törvényeket és intézkedéseket tárgyaló és azok kapcsán felmerülő vitás kérdésekben kompromisszumra törekvő érdekegyeztető tanács működését. A volt érdekegyeztető tanács érdekegyeztető munkája egy részének az ellátására 2012 elején a kormány létrehozta a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumát (VKF),³⁶ ahová a kormány a volt érdekegyeztető tanács 15

³³ Fricz Tamás (211)

³⁴ Lásd: A Nemzeti Együttműködés Programja (2010)

³⁵ A szigorúan konzultatív jelző forrása: Beszámoló (2013)

³⁶ A VKF által megtárgyalandó legfontosabb témák az alábbiak: vállalatokat terhelő adók, járulékok, bérezés, a munkavállalók bérezését érintő kérdések, melyeket a Kormány meg kíván hozni, munkajogi

szereplője közül csak hatot hívott meg.³⁷ Az új fórumrendszer azonban, mint az MGYOSZ egyik nyilvános anyaga megállapította, nem helyettesítette az érdekegyeztető tanácsban korábban folyó szakmai tevékenységet, főként azért, mert korábban a plenáris ülések és a gazdasági bizottságban folytatott viták lehetőséget adtak az állami költségvetési, pénzügy-politikai, illetve gazdasági környezettel összefüggő vitákra, amire a kormány által felállított új intézményrendszer nem ad lehetőséget (Beszámoló 2013). Míg korábban az érdekegyeztetés munkája a sajtó figyelmében volt, s az ott folyó viták nyilvános volta lehetőséget biztosított a szociális partnereknek a közvélemény befolyásolására, addigra a VKF munkáját szinte teljes sajtócsend övezi. Ezzel a változással lényegesen csökkent a szakszervezetek média-hatalma, az a képessége, hogy befolyásolják a közhangulatot.

A kormány szintén csökkentette az érdekképviseleti szervezetek számára nyújtott állami támogatás mértékét.

2) A Sztrájk törvény módosítása és a munka törvénykönyvének újraalkotása

A Sztrájk törvényt módosító 2010. évi CLXXVIII. rendelkezése szerint, amennyiben a felek nem tudnak megegyezni az elégséges szolgáltatás mértékéről, s nincs erről törvényi szabályozás sem, akkor a munkaügyi bíróság állapítja meg az elégséges szolgáltatás mértékét, és feltételeit. A törvény praktikus módon ellehetetlenítette a sztrájkot a közüzemekben, mert a bíróságok többnyire eljárási hibákra hivatkozva nem foglalkoztak érdemben az elégséges szolgáltatás mértékének megállapításával.³⁸ Ezzel a törvénymódosítással technikailag ellehetetlenítette a kormány a közüzemi szakszervezetek sztrájklehetőségét, s ezzel ellehetetlenítette a nyomásgyakorló képességét az elmúlt évtizedekben egyedül sztrájkolni tudó munkavállalói rétegnek.

Az új Munka Törvénykönyve szintén abba az irányba hatott, hogy tovább gyengítette a szakszervezetek szervezeti erejét. Egyrészt, a szakszervezetek véleménye szerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rugalmasabbá tétele még védtelenebbé tette a munkavállalókat a munkáltatói intézkedésekkel szemben.³⁹ Ez természetesen közvetetten kihat a szakszervezetek érdekvédelmi munkájára is, amennyiben a

szabályozás, az egyéb munkabért helyettesítő, vagy kiegészítő járulékok (nyugdij, GYES, stb.), a vállalkozások alapítását, működését és megszűnését érintő jogszabályok tervezetei.

³⁷ Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek), Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ), Munkástanácsok Országos Szövetsége, Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (ÁFEOSZ-Coop Szövetség, KÉSZ) Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ), Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ)

³⁸ Lásd például: Origo (2011), Palkovics (2012).

³⁹ Lásd: Borsik (2011).

meggyengült pozíciójú munkavállalók még kevésbé mernek nyíltan fellépni a munkáltatóval szemben.

Az Új Munka Törvénykönyve emellett jelentősen csökkentette a munkahelyi szakszervezetek korábban biztosított jogosítványait, amelyek azzal a következménnyel járhatnak, hogy ellehetetlenítik a szakszervezetek munkahelyi szervezeteit. Különösen fájó a törvény szabályozása azokon a munkahelyeken, amelyek köztulajdonban vannak, mert ezeken a munkahelyeken a törvény kifejezetten megtiltja, hogy a munkáltató kedvezőbb feltételeket biztosítson a szakszervezetek számára a törvényben meghatározott minimumszint felett.

3) Az érdekegyeztetés intézményrendszerének átalakítása a közszféra számos területén azzal a céllal, hogy gyengítsék a szakszervezetek helyzetét

A kormány rendelkezések sorozatával igyekezett elérni, hogy a közigazgatásban, a fegyveres testületeknél, s számos közalkalmazotti és közszolgáltató szektorban a szakszervezetek ne jelenthessenek nyomásgyakorló erőt a kormány akaratával szemben. Számos szférában a kormány létrehozott kötelező tagságú kamarákat, amelyek gyakorolják a konzultációs jogokat. A szakszervezetek hiába tiltakoztak a kamarák létrehozása ellen azzal, hogy az szembemegy a szakszervezeti jogokat biztosító nemzetközi egyezményekkel (BRDSZ, 2012), s korábban szakszervezetek által gyakorolt jogokat vesz el (Edupress, 2013).

A kormány egyéb eszközökkel is igyekezett gyengíteni a szakszervezetek szervezeti pozícióit ezekben a szektorokban. Így például megszüntették a szakszervezeti tagdíjak automatikus levonását a munkabérből, ami a tagság felének az elvesztésével járt és megszűnt a korábbi rendszeres konzultáció a szakszervezetek és a munkáltató között (Bárdos 2013). E lépések hatására számos szakszervezet létszáma jelentősen csökkent, a szakszervezeti érdekvédelmi munkát pedig professzionális szakemberek helyett nyugdíjas aktivisták végzik (MKKSZ 2012, Fehér 2012).

4) Intézményesített rendszeres konzultáció helyett alkalmi egyeztetés kiválasztott partnerekkel

A kormány és az államigazgatási szervezetek azt a gyakorlatot követik, hogy alkalmi konzultációkat tartanak általuk kiválasztott partnerekkel, különösen a munkáltatókkal, s a szakszervezetek közül is elsősorban a Ligával és a Munkástanácsokkal a korábban működtetett érdekegyeztető fórumok helyett.⁴⁰

5) A FIDESZ-hez közel álló szakszervezetek támogatása, s kormánnyal szemben állást foglaló, vagy potenciálisan kormányellenesnek ítélt szakszervezetek működési feltételeinek gyengítése.

Az eddigiekből is kiderült, hogy a kormány mindent megtett annak érdekében, hogy gyengítse azoknak a szervezeteknek a pozícióját, amelyeket potenciálisan

⁴⁰ A Munka Törvénykönyve vitája esetében lásd: Tóth 2012

kormányellenesnek ítélt, vagy olyan szektorban működnek, ahol a kormány nem szeretne önálló nyomásgyakorló erővel vitatkozni. Emellett a kormány erőteljesen törekszik hozzá közel álló szakszervezetek megerősítésére. Így például a szakszervezetek közül egyedül a Liga kapott jelentős forrásokat érdekegyeztető kapacitásának bővítésére (Népszabadság 2013). Az Autonóm szakszervezetek elnöke szerint a Liga ezeket a forrásokat arra használja fel, hogy helyi szakszervezeteket magához csábítson a baloldali szakszervezetektől (Székely 2013).

Összefoglalás: a kádárizmus szétesésétől az állami irányítású társadalompolitika visszatéréséig

A tanulmány kiindulópontja az volt, hogy a kádárizmust úgy értelmeztem, mint a bizonyos szabadságot engedélyező, mégis mindent átfogó, fojtogató, ugyanakkor az államhoz hűségesen igazodóknak paternalista módon előnyöket, esélyeket biztosító állami irányítás metaforája.

A tanulmány abból indult ki, hogy a rendszerváltás értelme és célja a kádárizmus felszámolása volt, az államtól független civil társadalom, érdekképviselő és magángazdaság megteremtése a fojtogató, nem hatékony, s csődbe jutott állami irányítás helyett. A tanulmány azt a célt tűzte ki, hogy bemutassa a szakszervezetek és a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerének történetén keresztül azt, hogyan tért vissza először bűvópatakként, majd mindent meghatározó erőként az állami befolyás, s miként sorvasztja el a független érdekképviselőt az erőre kapott állam.

A tanulmány bemutatta, hogyan alakult ki az államtól független, önálló érdekegyeztetés világa a rendszerváltás során, s miként születtek meg azok a politikai kompromisszumok a rendszerváltást követő első években, amelyek garantálták a független érdekképviselőket létét és működését.

1988-1989-1990, a rendszerváltás, az új demokratikus rendszer születésének éve. S a szakszervezetek, a munkaügyi kapcsolatok megújulásának éve is. Ekkor születtek meg a munkaügyi kapcsolatok rendszerének szereplői, akik elképzelései, erőviszonyai meghatározták az új intézményi rendszert, amely 1988 és 1992 között alakult ki. A szakszervezeti aktivisták is óriási reményekkel vetették be magukat a rendszerváltás folyamatába: remélték, hogy kialakulhat egy szabad(abb) társadalom, amelyben helyreállhat a munkavállalók államtól független érdekvédelmi érdekképviselője, a szakszervezetek ismét függetlenek lehetnek. Tágabb értelemben remélték, hogy a kialakuló piacgazdaság olyan európai stílusú szociális piacgazdaság lesz, melyben, a nyugati mintának megfelelően, meghatározó szerepre tesz szert munkáltatók és munkavállalók érdekképviselői szervezeteinek kollektív alkuja a munkafeltételek és a bérek meghatározásában és a szakszervezeteknek kulcs szerep jut a munkavállalói érdekek képviselésében.

A tanulmány arra is rámutatott, hogy a rendszerváltást követő kompromisszumok eredménye volt, hogy különös jelentőségre tett szert az intézményesített országos érdekegyeztetés. Az országos érdekegyeztetés különleges szerepe lehetőséget nyújtott a kádárizmus bűvópatakként való visszatérésére: az állam a munkaügyi kapcsolatok legfontosabb szereplőjévé lett. Az általa fenntartott és működtetett intézményrendszer lett a szakszervezetek és munkáltatói szervezetek legfontosabb legitimációs forrása, alku terepe és egyre fontosabb szerepet kapott az állami támogatás is az országos szervezetek szervezeti életében.

Az országos érdekegyeztetés stílusában is egyre jobban emlékeztetett a kádári aranykorszakra: a szereplők kompromisszumok robotosaiként dolgoztak együtt jóléti intézkedéseken, azon, hogy az állam növekvő jóléti szerepvállalása és gazdasági

növekedést elősegítő költségvetési költségei biztosítsa a gazdaság növekedését, a lakosság jólétét.

A jóléti kompromisszumok korszaka 2006-ban ért véget. Hasonlóképpen az igazi kádárizmushoz, a költségvetés eladósodása tette lehetetlenné folytatását. A 2006-2010 közötti korszakban ellehetetlenült a kompromisszumokra épülő érdekegyeztetés. Ezen időszak alatt a háromoldalú érdekegyeztetés változatlan szervezeti formában tovább működött, a kormány fenntartotta az érdekegyeztetés mechanizmusát, de a költségvetés szorult helyzete miatt a kormány neoliberais jellegű reformokra és megszorításokra kényszerült és már nem tudott működni a korábbi korszakra jellemző kompromisszum-keresés, a megszorításokat ellentételező konszenzuseresés.

A korábbi korszak kudarcai, kiéleződött politikai ellentétek, az MSZP támogatottságának megroppanása megágyazott a következő korszaknak, amely politikai legitimitását az 1989 kompromisszumainak megkérdőjelezésére és egy új rendszer kiépítésének ígéretére építette fel. A 2010-es választásokat hatalmas fölénnyel megnyerő FIDESZ úgy értelmezte a választási eredményeket, hogy a választópolgárok gyökeres változást akarnak az élet minden területén, nemcsak kiigazításra várnak. A kormány célul tűzte ki új gazdasági, politikai és társadalmi rendszer alkotására, amely az élet minden területén új szabályokra épül.

A mindent átfogó országépítési program magába foglalta a munkaügyi kapcsolatok területét is. Az átalakítás hat legfontosabb területe a következő volt: 1) az országos érdekegyeztetés átalakítása, 2) a sztrájk törvény módosítása és a munka törvénykönyvének újraalkotása 3) az érdekegyeztetés intézményrendszerének átalakítása a közzféra számos területén, 4) intézményesített rendszeres konzultáció helyett alkalmi egyeztetés kiválasztott partnerekkel, 5) a FIDESZ-hez közel álló szakszervezetek támogatása és a kormánnyal szemben állást foglaló szakszervezetek működési feltételeinek gyengítése.

Az átalakítás eredményeképpen visszatért a kádárizmus poszt-szocialista változata: bizonyos szabadságot engedélyező, mégis mindent átfogó, fojtogató, ugyanakkor az államhoz hűségesen igazodóknak paternalista módon előnyöket, esélyeket biztosító állami irányítás, miközben a kormány lemondott a korábbi korszakra jellemző kompromisszumot kereső kádári stílusról.

Húsz évvel később a szakszervezetek jócskán csalódottnak érezhetik magukat. 1989 óta eltelt 20 évben folyamatosan gyengültek, s képtelennek bizonyultak egy hatékony érdekképviseleti rendszer kialakítására. Csendes válságban fogynak a szakszervezetek, miközben a taglétszám apadása egyre nyilvánvalóbban megkérdőjelezi a szakszervezetek intézményesen biztosított szerepét a szociális párbeszéd rendszerében, sőt magát a szociális párbeszéd rendszerét is. Nem sikerült egy erős, nagy taglétszámú, tagságát mozgósítani képes szakszervezeti mozgalmat létrehozni.⁴¹

⁴¹ Ez a szakszervezeti mozgalomra általában érvényes megállapítás azonban nem jelenti azt, hogy minden szakszervezet egyformán gyengült volna. Az utóbbi években a Liga sikeresen növekedett, s erősödött meg.

Ráadásul a szakszervezetek esetében a politikai megosztottság, amely visszanyúl a rendszerváltás nagy törésvonalához a volt állampárti és a volt ellenzéki szervezetek közötti különbséghez, praktikusán megakadályoz minden komoly egységes fellépést, s lehetőséget ad a politikai pártoknak hogy saját ideológiai céljaik érdekében szövetségest keressenek a szakszervezetek között.

Nem sikerült az államtól független kétoldalú tárgyalási mechanizmus, a kollektív szerződések rendszerének kialakítása a szakszervezetek és a munkáltatók között. Sőt, megszilárdult egy olyan szakszervezeti struktúra, amely fenntartásában egyre nagyobb szerepet játszottak az állami erőforrások, az állami szervezeteknél politikai és személyes kapcsolatokról fakadó lobbizás. A legfontosabb szakszervezeti erőforrássá az állam jóindulatától függő paternalista függés, az állami anyagi támogatás és a háttéralkuk váltak. A rendszerváltás felszámolta a kádárizmust, de a munkaügyi kapcsolatok területén újraéledt a kádárista stílusú államfüggő alkuk világa és nem épült ki a kádár-utáni piaci világhoz – elvileg – jobban illő független kétoldalú alkuk rendszere. Állami jóindulattól, lobbizási lehetőségtől függő, alacsony szervezetségű szervezetek, jobb híján, a kompromisszumok robotosának szerepét vállalták fel remélve az állami jóindulatot. Ez a sajátos fejlődési út, ha úgy tetszik visszakanyarodás egyben a magyarázata annak, hogy miért sikerülhetett úgy felszámolnia az Orbán-kormány 2010 után a rendszerváltáskor kialakult munkaügyi kapcsolatok rendszerét, hogy alig kellett szembenézni komoly ellenállással a szakszervezetek részéről.

Irodalom

- A Nemzeti Együttműködés Programja (2010)
<http://www.kormany.hu/download/c/27/10000/a%20nemzeti%20egy%C3%BCtm%C5%B1k%C3%B6d%C3%A9s%20programja.pdf>
- Andressew Iván – Pál János (1987) Prolilétra. Budapest.
- Bárdos Judit (2013) A béreket három évre előre ismét befagyasztották, Népszava, 2013.05.01. <http://www.brdsz.hu/index.php/8-altalanos-hirek/318-bardos-judit-a-bereket-harom-evre-elore-ismet-befagyasztottak>
- Beszámoló (2013) <http://www.mgyosz.hu/kozgyulesek/20130530/beszamolo.pdf>
- Bod Péter Ákos (2010) Másodrendűség, Magyar Nemzet, 2010. 11.20.
- Borsik János (2011) kiszolgáltatott helyzetbe kerülnek a dolgozók, Népszabadság 2011. 07.31.
http://nol.hu/belfold/borsik_az_uj_munka_torvenykonyve_vegtelenul_kiszolgált_atott_helyzetbe_hozza_a_dolgozokat?ref=sso
- Bozóki András (szerk.) A rendszerváltás foratókönyve, I-VIII. Magvető.
- Béládi László (én.) Mit kezdünk vele? - Továbbélő történelmünk: a "kádárizmus"
http://www.xszazadintezet.hu/rendezvenyek/mit_kezdjunk_vele_kadar_janos/beladi_laszlo_beszede.html
- BRDSZ (2012) A szakszervezeti jogokkal ütköző rendelkezések a Magyar Rendvédelmi Kar szabályozásában
http://www.brdsz.hu/html/main/2012/szakszervezet_vs_kar.pdf
- Csoóri Sándor (2002) Szárszó ma újra kérdez, Hetek, 2002/4
<http://epa.oszk.hu/01300/01343/00004/essze.html>
- Edupress (2013) Több szakszervezet tiltakozik a pedagógusi kar létrehozása ellen, 2013.5.13. <http://www.edupress.hu/hirek/index.php?pid=egycikk&HirID=29115>,
- Fricz Tamás (2011) Preambulum a negyedig köztársaságról Magyar Nemzet, 2011. november 23
- Gyurkó László (1983) Arcképvázlat történelmi háttérrel, Magvető, 1983
http://dia.pool.pim.hu/html/muvek/GYURKO/gyurko00026_kv.html
- Dávid, János (1988) A gyári társadalom társadalmi integráció? (Néhány szempont a kérdés átgondolásához). in.: Szalai Júlia, Lányi András, Mislivetz Ferenc, Radnóti Sándor, Vajda Ágnes (szerk). Arat a magyar, Budapest. MTA Szociológiai Kutató Intézete.
- Fehér József (2012) Egységes érdekképviseletet kellene létrehozniuk a szakszervezeteknek a közszférában? Népszabadság, 2012. 08.
<http://www.szakszervezetek.hu/index.php/hirek/1546-egyseg-es-erdekkepviselet-kell-letrehozniuk-a-szakszervezeteknek-a-koeszferaban>
- Hankiss Elemér (1988) Annus mirabilis? Annus miserabilis. In.: Kurtán Sándor, Sándor Péter, Vass László (szerkesztők) Magyarország Politikai Évkönyve 1988, R-Forma Kiadói Kft. 1988. 61-72. o.
- Haraszi, Miklós (1980): Darabbér. Magyar Füzetek. Párizs.

- Hegedüs András - Márkus Mária (1966): Ember Munka Közösség. KJK. Budapest.
- Héthy Lajos (1978): Bérvíta az építkezésen. Valóság 78/1
- Héthy Lajos-Csuhaj V. Imre (1989): A munkaügyi kapcsolatok rendszere Magyarországon. in.: A munkáltató, a munkavállaló és az állam. Munkaügyi Kutató Intézet. Budapest.
- Héthy Lajos-Makó Csaba (1972): Munkásmagatartások és a gazdasági szervezet.
- Héthy Lajos-Makó Csaba (1978): Munkások, Érdekek, Érdekegyeztetés. Jelentés, 2011 http://www.ngtt.hu/download/ngtt_2011_jelentes.pdf
- Kemény, István (1986), in.: Trade Unions and Workers' Interests in Hungary, in.: Alex Pravda - Blair A. Ruble (eds.) Trade Unions in Communist states, Allen and Unwin, London and Boston.
- Kemény István (1990) Velük nevelkedett a gép. Vita. Budapest.
- Kertesi, Gábor - Sziráczky, György (1989): Munkásmagatartások a munkaerőpiacon, in.:Gazdaságszociológiai Tanulmányok, Budapest. KJK.
- Kollonay, Cs. - Ladó, M. (1996) 'Hungary' in.: Carabelli, U.-Sciarra, S. (eds.) New Patterns of Collective Labour Law in Central Europe. Czech and Slovak Republics, Hungary, Poland. Giuffre Editore: Milano. p. 101-161
- Kukorelli István (2013) Interjú. <http://www.jogiforum.hu/interju/108>
- Lomax, Bill (1989) Magyarország 1956. Aura Kiadó. Budapest.
- Lucas, Edward (2008) Havel to Habermas, Economist, 2008. 11.27, <http://www.economist.com/node/12675031>
- MKKSZ 2012 Emlékeztető az MKKSZ 2012.december 4-6 között tartott kibővített elnökségi és vezetői értekezletéről <http://www.mkksz.org.hu/index.php/hirek-ujdontasok/68-emlekezteto-az-mkksz-2012-december-4-6-kozott-tartott-kibovített-elnoksegi-es-vezetoi-ertekezleterol>
- Neuman László (1987) A nyílt béralku esélyei : (versenyeztetett VGMK-k egy kohászati vállalatnál), Budapest : Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal, Munkaügyi Kutatóintézete
- Neumann László (1993) "Nem engedjük az üzemet elherdálni!" (Egy kavicsbánya privatizációjának története.) Társadalmi Szemle, 1993. 6. szám
- Neumann László (2006) Kollektív szerződések – csökkenő lefedettséggel, változatlanul, Decentralizáltan in.: Fazekas Károly és Koltay Jenő (szerk). Munkaerőpiaci tükrök, 2005, MTA KTI-OFA: Budapest, <http://econ.core.hu/doc/mt/2005/hun/eleje.pdf>
- Népszabadság 2013 http://nol.hu/archivum/20130318-marcsak_a_liga_nyerheti_a_masfel_milliardos_tamogatast?ref=sso
- Nolte, Ernst 2003. A fasizmus korszaka. Budapest: XX. Század Intézet
- Origo (2011) <http://www.origo.hu/itthon/20110715-a-birosag-dontese-miatt-nem-sztrajkolhat-az-egyik-bkvs-szakszervezet.html>,
- Őry Csaba (1998) A munka hadának... In: Janus-arcú rendszerváltozás. Tanulmányok. Kairosz Kiadó, Bp., 1998. 272-284. old.
- Palkovics Imre (2011) <http://www.mr1-kossuth.hu/hirek/gazdasag-110405/atalakul-az-erdekegyeztetes-rendszere.html>

- Palkovics Imre (2012) Bércsökkenés és kiszolgáltatottság - ezt hozza az új Munka törvénykönyve, Népszava 2012. 13.30.
http://www.nepszava.hu/articles/article.php?id=610477&referer_id=friss
- Pravda, A. - Ruble, B. A. (eds.) Trade Unions in Communist States, Allen and Unwin, London and Boston
- Simonyi Ágnes (1978): 'A központból a perifériára'. Valóság 1978/1
- Szalai Erzsébet (1994), A civil társadalomtól a politikai társadalom felé, Munkástanácsok 1989-1993, T-Twins, Budapest
- Székely Tamás (2013)
http://nol.hu/belfold/folyik_a_helyezkedes_a_szakszervezeteknel
- Szentirmai-Papp-Pető (1969): Nagyüzemi munkások Szegeden. Szeged.
- Tamás Pál (2011) Az elkorhadt kerekasztal, Népszabadság, 2011. 11.24
- Tóth, A (1997) The role of multi-employer collective agreements in regulating terms and conditions of employment in Hungary, TRANSFER-EUROPEAN REVIEW OF LABOUR AND RESEARCH 3:(2) pp. 329-356. (1997)
- Tóth András (1999) Building unions in autotransplants in Hungary In: Waddington J (szerk.) Globalization and patterns of labour resistance New York: Mansell, London-, 1999. pp. 29-55.
- Tóth András (2000) Nem dőlt el semmi, mégis, minden eldőlt. A szakszervezetek a kerekasztalnál, In: Bozóki András (szerk.) A rendszerváltás forgatókönyve : Kerekasztal-tárgyalások 1989-ben: 7. köt. Alkotmányos forradalom Budapest: Új Mandátum Kiadó, 2000. pp. 308-343.
- Tóth András (2002) Szakszervezet szervezés magyarországi autógyárakban In: Kovách I (szerk.) Hatalom és társadalmi változás : a posztoszocializmus vége: szociológiai tanulmányok Budapest: Napvilág Kiadó, 2002. pp. 83-112
- Tóth András (2005) Szabályozott foglalkoztatás vagy szabályozottabb egyéni alku? A posztcéhes posztoszocialista szakszervezetek eltérő stratégiai a munkaviszony szabályozására In: Fazekas K, Koltay J (szerk.) Munkaerőpiaci Tükör 2005 MTA Közgazdaságtudományi Intézet - Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2005. pp. 124-135.
- Tóth András (2005b) A munkáltatói szövetségek helyzete és szerepük a munka világában in.: Fazekas Károly és Koltay Jenő (szerk.) Munkaerőpiaci tükör, 2005, MTA KTI-OFA: Budapest, <http://econ.core.hu/doc/mt/2005/hun/eleje.pdf>
- Tóth, A (2012) The New Hungarian Labour Code -Background, Conflicts, Compromises,
http://www.fesbp.hu/common/pdf/Nachrichten_aus_Ungarn_june_2012.pdf
- Tölgyessy Péter (1988) Gazdasági érdekképviseletek Magyarországon, TTI, Budapest.
- Valuch Tibor (2001) A „gulyáskommunizmus” valósága, Rubicon, 2001/10–2002/1. sz. 69–76.o,
<http://www.rev.hu/portal/page/portal/rev/tanulmanyok/kadarrendszer/gulyas>