

A szakszervezetek jövője

A LIGA Szakszervezetek konferenciájának előadásai

A kiadvány a LIGA Szakszervezetek
„Közös jövőnk, a szakszervezetek jövője” c.
konferencia előadásait foglalja kötetbe.

Készült az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával

Kiadta a LIGA Szakszervezetek

1068 Budapest, Benczúr u. 41.

Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405

Elektronikus levél: info@liganet.hu

Honlap: <http://www.liganet.hu>

Felelős kiadó: Gaskó István

Szerkesztette: Kozák László

Szakszervezeti Kiskönyvtár

HU ISSN 1787-1824

Budapest, 2005.

Tartalom

Gábor R. István: Szakszervezet: áldás vagy átok?4

Tóth András: Szakszervezeti feladatok és programalkotás.12

I. A szakszervezetek jellege és szerepe a demokratikus Magyarországon 13

II. A politikai helyzet, a Liga viszonya a politikához 24

III. Új szakszervezeti érdekvédelmi modell irányába 29

**Neumann László: Szakszervezeti dilemmák az ezredforduló
után.....35**

Gábor R. István: Szakszervezet: áldás vagy átok?¹

Ha a címbeli kérdésre egyetlen szóval válaszolva kellene jellemeznem, hogyan tekint a közgazdaságtan a szakszervezetekre, áldásnak vagy átoknak tekinti-e őket, azt felelném: *felemásan*. Marxista irányzata csakúgy, mint fő irányzata, a neoklasszikus közgazdaságtan. Előadásomban ennek az ambivalens viszonyulásnak a tartalmát és hátterét igyekszem megvilágítani. Ha közvetlen eligazítást nem is, talán szempontokat és támpontokat kaphatunk ebből a szakszervezetek jelenéről és jövőjéről folyó diskurzushoz.

Kezdem azzal, amiben *nincsen* érdemleges különbség marxista és neoklasszikus közgazdaságtan között. Ez is, az is jellemzően abból a *feltételezésből* kiindulva tekint a szakszervezetekre, hogy szakszervezetek híján a béreket (és a munkaviszony egyéb feltételeit) a *kompetitív munkaerőpiac* láthatatlan keze, keresleti-kínálati versenyerői határozzák-határoznák meg. Alapvető különbség van ugyanakkor közöttük e kompetitív munkaerő-piaci önszabályozás munkavállalókat érintő *következményének* megítélésében.

A munkaerőpiac láthatatlan keze a marxisták szemében részrehajló: a dolgozók tőkés kizsákmányolásának eszköze. A neoklasszikusok szerint viszont ugyanez a kéz pártatlan: a dolgozókat és tőkés munkáltatóikat is a termeléshez való hozzájárulásukkal megegyező kompenzációhoz juttatja. E homlokegyenest eltérő álláspontok gyökere abban a döntő különbségben rejlik, hogy míg a kapitalizmus marxi elmélete a *munkaérték-elmélet* talaján áll, addig a neoklasszikus elmélet a munkaerő- kereslet *határtermelékenységi* elméletének a

A harmincas éveik végén járó és fiatalabb mai korosztályok iskolai tanulmányaik során a marxi munkaérték-elméletről már, az idősebbek a határtermelékenységi elméletről még nemigen hallhattak. Ezért

¹ Ez az előadás a Liga Szakszervezetek felkérésére, a 2005. december 9-10-i konferenciájukra készült.

rövid kitérő erejéig muszáj erről is, arról is szót ejtenem. A marxi munkaérték-elmélet szerint a munkaerőárú értékét - akárcsak bármely más áruét - az újra-előállításához szükséges munka mennyisége határozza meg. A munkaerő ugyanakkor sajátos áru, amely a termelési folyamatban saját értékénél több (szükséges) munkát megtestesítő, tehát nagyobb értékű árut állít elő. A kifejtett munka mennyiségének a munkaerő értéke - vagyis az újratermeléséhez szükséges árukban megtestesülő munkamennyiség - feletti többlete az ún. *értéktöbblet*, amelyet a termelési eszközök tulajdonosai tőkés profit formájában kizsákmányolnak. Ebben áll a kapitalista kizsákmányolás lényege.

A munkabért mint a munkaerő mindenkori árát a munkaerőpiac keresleti-kínálati erői határozzák meg úgy, hogy nem lehet tartósan magasabb, mint amennyiből a dolgozók megvásárolhatják a munkaerejük újratermeléséhez szükséges árukat. Ti. ha ennél magasabb, akkor a munkaerő bővülő újratermelődése folytán felduzzadó munkanélküli tartaléksereg a munkabér süllyedését eredményezi. Így működnek közre a munkaerőpiac keresleti-kínálati erői az értéktöbbletnek mint a munkaerő értékteremtő képessége és ára közötti különbségnek s ezáltal a dolgozók kizsákmányolásának újratermelésében.

Ezzel szemben a munkaerő-kereslet határtermelékenységi elmélete szerint, pont fordítva, a munkaerőpiac kompetitív erői jelentenek garanciát a munkavállalók kizsákmányolása ellen. Profitmaximalizálási törekvüktől vezérelve a munkáltatók addig bővítik a foglalkoztatást, ameddig a többletkibocsátás értékesítéséből várható többlet-árbevételük le nem süllyed a dolgozóiknak fizetendő piaci bér szintjére. Ez azt jelenti, hogy profithoz nem dolgozóik kizsákmányolásából jutnak. Hanem részint befektetett tőkéjük kamataként, részint vállalkozói-menedzseri munkájuk hozamaként. S ha - szerencsésükre - termelőként monopolerővel rendelkeznek, akkor emellett monopoljáraadékként is.

A két elmélet eltérő implikációi témánk szempontjából nyilvánvalóak. Nevezetesen: míg a marxista szemében a szakszervezet a dolgozók tőkés kizsákmányolás elleni kollektív fellépésének eszköze, addig a

neoklasszikus ortodoxiában hatékonysági veszteséget előidéző munkaerő-piaci monopolerő forrása.

De hol itt az ambivalencia, amellyel mind a marxista, mind a neoklasszikus közgazdaságtan szakszervezetekhez való viszonyulását jellemeztem?

A *marxista* közgazdaságtan felemás viszonyulásával kezdve, ennek háttere és mibenléte röviden elintézhető. A szakszervezeti mozgalom segíthet tudatosítani a dolgozóknak a tőkének való alávetettségüket és ráébreszteni őket kollektív fellépésük fontosságára a tőkés kizsákmányolás elleni harcban. Marxista számára ez, természetesen, örömdetes. Sajnálatos viszont, hogy ugyanakkor a szakszervezetek által kicsikart előnyök pacifikálhatják a dolgozókat, mérsékelhetik szembenállásukat a kizsákmányolásuk alapját képező tőkés termelési viszonyokkal. Változó hangsúlyokkal ugyan, de vagy 150 éve ez a kettősség jellemzi Marx követőinek a szakszervezeti mozgalomhoz való viszonyulását. Minél sikeresebbek a szakszervezeti akciók, annál jobban nevet az egyik szemük, és annál jobban sír a másik.

Bonyolultabb a helyzet a *neoklasszikus* közgazdaságtan ambivalenciájával. Az persze természetes, hogy amitől a marxista szeme könnybe lábad, attól a kapitalizmus hívének szeme mosolyra fakad, és könnybe lábad azon, amin a marxistáé nevet. Ez a tükröképlogika azonban félrevezető. A neoklasszikus közgazdaságtan ugyanis *nem* tekinthető olyasformán a kapitalizmus apológiájának, mint ahogyan a marxista közgazdaságtan vállaltan a kapitalizmus kritikai elmélete. A neoklasszikus közgazdaságtan ambivalenciájának legnyilvánvalóbb oka a szakszervezet kompetitív munkaerő-piaci kontextusú elemzésének logikai abszurditása.

Nyugodtan kijelenthetjük: *kompetitív* munkaerő-piaci (és termékpiaci) kontextusban, amelyre vonatkozóan a neoklasszikus közgazdaságtan a szakszervezeteknek egyértelműen hatékonyságrontó (például foglalkoztatás-csökkentő) következményeket tulajdonít, aligha virulhatnak a szakszervezetek. A munkaerőpiac kompetitivitása azt jelenti, hogy sem a munkáltatók számára nincs különösebb tétje

annak, jelenlegi dolgozóikat foglalkoztatják-e tovább, vagy kisebb-nagyobb részük helyett másokat alkalmaznak, sem pedig dolgozók számára nincs különösebb jelentősége annak, jelenlegi munkahelyükön vagy valahol másutt foglalkoztatják-e őket.

Könnyű belátni, hogy ilyen körülmények között a munkáltatóknak nincs miért behódolniuk a szakszervezeti követeléseknek, az egyes dolgozóknak meg nincs miért szakszervezetbe tömörülniük. Eltekintve most a kifejezetten szakmai-foglalkozási szakszervezetektől, amelyek alkuerejüket főként kínálatkorlátozó képességüknek köszönhetik, valójában szakszervezetek leginkább *nem kompetitív* munkaerőpiacokon és gazdasági szektorokban szerveződnek. Olyan munkaerőpiacokon és gazdasági szektorokban, ahol a munkáltatók munkaerő-piaci monoposzonerejének ellensúlyozásával és termelői monopoljáradékukon való osztozkodásra kényszerítésével érdemleges gazdasági előnyhöz tudhatják juttatni tagjaikat.

Azok a szakszervezetre nézve kompromittáló következtetések, amelyek szakszervezet híján kompetitívnek elgondolt munkaerő-piac alapulvételével adódnak, nyilván nem vonatkoztathatók egy az egyben a ténylegesen létező szakszervezetekre. S valóban: nem kompetitív munkaerő-piaci és szektorális szintérben gondolva el a szakszervezeteket, a neoklasszikus közgazdasági elemzés következtetései már távolról sem egyértelműen kompromittálóak a szakszervezetekre.

A munkáltatói monoposzonerő ellensúlyozásával például a - neoklasszikus közgazdaságtanban eszményinek elgondolt - kompetitív kimenetelt *megközelítő* béreket és foglalkoztatást idézhetnek elő. Vagyis akár egyszerre érhetnek el bér- és foglalkoztatás-növekedést. Továbbmenve, a szakszervezetek, még ha kompetitív környezetben gondoljuk is el őket, kifejthetnek hatékonyságnövelő hatást. Például értesülésekhez juttathatják a munkáltatókat dolgozók elégedetlenségéről és preferenciáiról, amelyekre pusztán a kilépések alakulásából nemigen tudnának következtetni.

Ezekre az értesülésekre támaszkodva a munkáltatók vonzóbb, ugyanakkor a költséghezam viszony tekintetében nekik maguknak is kedvezőbb munkafeltétel- és javadalmazáscsomagokat kínálhatnak, csökkentve ezzel a munkaerő-cserélődést. Kisebb munkaerőcserélődés közepette azután bátrabban támaszkodhatnak dolgozóik munkahely-specifikus képzésére mint a munkahelyi *termelékenység*növelés eszközére.

Számolniuk kell ugyanakkor azzal, hogy miközben a dolgozók preferenciáihoz való jobb igazodás növeli, a szakszervezeti jelenlét legalább két okból *csökkentheti* is a dolgozók munkahelyi elégedettségét - s ezáltal, esetleg, a termelékenységét. Az egyik ok, hogy azok a dolgozók, akik elégedetlenségüket amúgy kilépéssel juttatnák kifejezésre, a szakszervezet befolyásában bízva jobban meggondolják, távozzanak-e. Eszerint ahol szakszervezet van, ott több az elégedetlen dolgozó. A másik ok pedig, hogy a szakszervezet gerjesztője is az elégedetlenségnek. Ha másért nem, hát azért, mert ha nincs elégedetlenség, minek a szakszervezet?

A szakszervezeti jelenlét előbbiekből kitetsző Janus-arcán túl, szólnom kell a neoklasszikus közgazdaságtan ambivalens viszonyulásának egy merőben más természetű okáról is. Nevezetesen, arról, hogy maga a neoklasszikus közgazdaságtan *is* Janus arcú egy fontos vonatkozásban. Bár vizsgálódásainak homlokterébe a *hatékonyság* szempontját állítja, az *egyenlőtlenségek* alakulása iránt sem közömbös. Egyébként azonos feltételek mellett kívánatosabbnak tekinti, ha kisebbek az egyenlőtlenségek, mint ha nagyobbak. Csak éppen attól tartva, hogy az egyenlőtlenségek csökkenésével gyengülnek a gazdasági ösztönzők, rendszerint *negatív* kapcsolatot vélelmez hatékonyság és egyenlőség között. Mármost kevés olyan tény van, amelyben annyira biztosak lehetünk, mint az, hogy mind országok közötti összehasonlításban, mind pedig egy-egy országra nézve, időbeli összehasonlításban a szakszervezeti jelenlét csökkentőleg hat a keresetek egyenlőtlenségére. Ezen az alapon is természetes hát, ha szakszervezet láttán a neoklasszikus közgazdász egyik szeme sír, a másik nevet. Természetesnek természetes, de

mennyire *jogos* a kisebb egyenlőtlenség miatti hatékonyságromlástól való ösztönszerű aggodás?

Biztos válasz erre a kérdésre egyelőre, sajnos, nem adható. Biztató válasz azonban, szerencsére, igen. Az ez irányú legújabb vizsgálódások szerint az az egyenlőtlenségcsökkenés, amely szakszervezeti jelenlét folytán előáll, ha előidéz is hatékonysági veszteséget, úgy tűnik, nem számottevőt. E tekintetben legalábbis a korábban feltételezettnél kevesebb oka van hát a neoklasszikus közgazdaságtannak a szakszervezetekkel szembeni ambivalenciára.

Előadásom lezárásaképpen, támaszkodva az elmondottakra, néhány bátortalan megjegyzést tennék a szakszervezetek közeljövőjével kapcsolatban. A termékpiacok kompetitivitását növelő *globalizáció* egyfelől, másfelől a hierarchikusan tagolt nagyvállalati munkaszervezet és *belső* karrierpiacok térvesztése mint a munkaerőpiacok kompetitivitását növelő folyamat már ma is komoly kihívás a munkahelyi és *ágazati* szakszervezeteknek. Hiszen - mint jeleztem - kompetitív termék- és munkaerőpiacok közepette nemigen virulhatnak az effajta szakszervezetek.

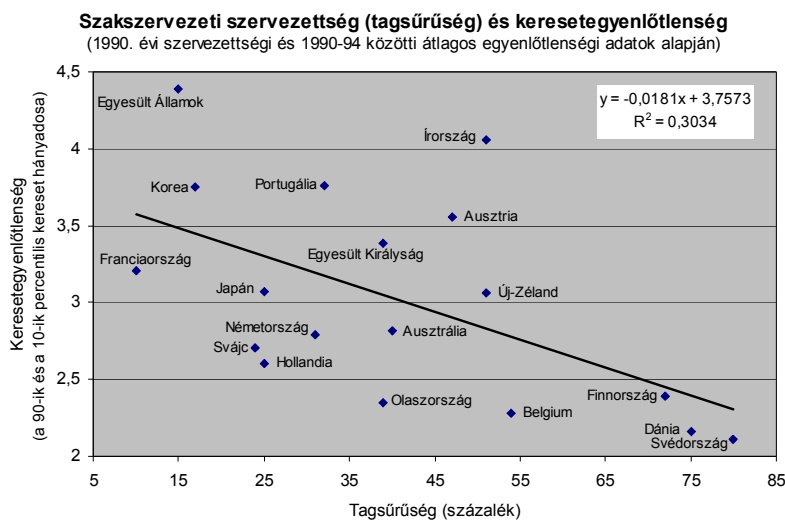
E kihívásra logikusnak tűnő válasz lehet a *szakmai-foglalkozási* típusú szakszervezeti szerveződés erősödése. Emellett kommunista vágyálomból - a „Világ proletárjai, egyesüljetek!” kései metamorfózisaként - imperatívusszá válhat a szakszervezeti mozgalom számára a *nemzetköziesedés*: a nemzetállamok határain túlnyúló, összehangolt szakszervezeti fellépés.

Mindez azonban alig több pusztá spekulációnál. Kétségtelen, hogy a szakszervezeti szervezettség (tagsűrűség) és kollektív szerződéssel való lefedettség nemzetközi mutatóin mérve már az elmúlt másfél-két évtized sem kedvezett a szakszervezeteknek, ami alátámasztani látszik a jövőre vonatkozó borúlátást. Az érem másik oldala viszont, hogy országonként vizsgálódva mindenre és mindennek az ellenkezőjére található példát. A fejlett országok egy olyan, négy rubrikájú osztályozásában például, amely az elmúlt másfél-két évtizedre nézve a szakszervezeti szervezettség növekvő/csökkenő mértékét kombinálja a

kollektív szerződéssel való lefedettség csökkenő/növekvő mértékével, egy ilyen osztályozásban a négyből egy rubrika sem marad üresen.

A nagyfokú nemzetközi változatosság akár támpontul is szolgálhatna bátrabb jóslatok és ajánlások megfogalmazásához. Ehhez azonban meg kellene tudnunk ítélni a fellelhető különféle konstellációk sikerességét. A közgazdaságtan szakszervezetek iránti ambivalenciája azonban - különösen a hatékonyság kontra egyenlőség viszonylatában - kérdésessé teszi, sikerülhet-e e tudomány művelőinek legalább a sikeresség valamiféle összefoglaló *mérőszámában* belátható időn belül egyezsége jutniuk.²

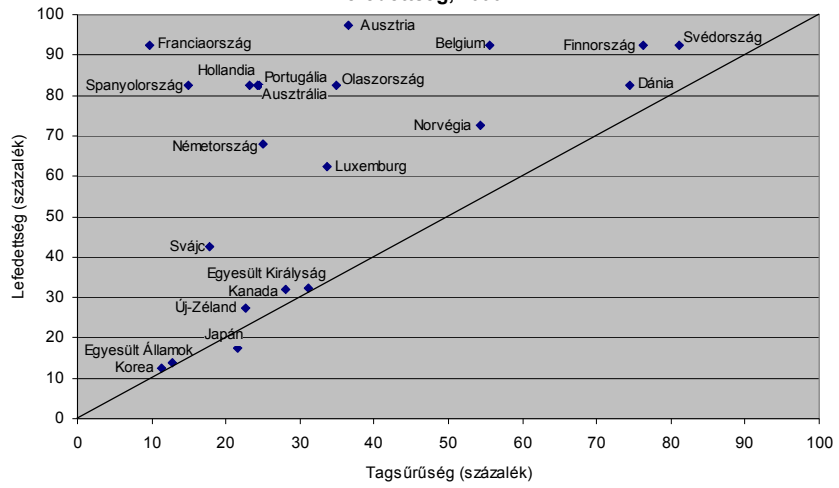
F1. ábra:



² Akik a szakszervezeti mozgalom marxista nézőpontú részletesebb értékelésére kíváncsiak, azoknak figyelmébe ajánlom Dávid North *Marxism and the Fundamental Problems of the 20th Century* című, a Socialist Equality Party konferenciáján Sidneyben, 1998. január 10-én megtartott előadását (<http://www.wsws.org/exhibits/unions/unions.htm>). Akiket a neoklasszikus közgazdaságtani nézőpontú részletesebb értékelés érdekel, azoknak pedig Richárd B. Freeman műhelytanulmányát ajánlom figyelmébe: *Single Peaked vs. Diversified Capitalism: The Relation Between Economic Institutions and Outcomes*. Working Paper 7556, NBER Working Paper Series, Cambridge, MA, February 2000 (<http://www.nber.org/papers/w7556>).

F3. ábra:

Szakszerzeti szervezettség (tagsűrűség) és kollektív szerződéssel való lefedettség, 2000



Tóth András: Szakszervezeti feladatok és programalkotás

A Liga történetében jelentős új szakaszhoz érkezett. A fegyveres és rendvédelmi erők munkatársait tömörítő FRDSZ csatlakozásával teljesült a 2002-ben elfogadott program egy jelentős pontja, amely tűzte ki célul, hogy a meglévő szakszervezetek egyesülésével csökkenjen a magyar szakszervezetek széttagoaltsága. Az egyesülés révén a Liga megkérdőjelezhetetlenül az egyik legjelentősebb magyar szakszervezeti szövetséggé vált.

Az FRDSZ belépésével együtt átalakult a Liga jellege is. A rendszerváltás során a Ligát értelmiségi munkavállalókat szervező szakszervezetek hozták létre. A kilencvenes évek második felétől a Liga tagjainak túlnyomó többsége a versenyszférában foglalkoztatott fizikai munkavállalók lettek. Az FRDSZ csatlakozásával ismét jelentős súlyt képviselnek a Ligában az állami tisztségviselőket és közalkalmazottakat képviselő szakszervezetek. A Liga minden munkavállalói kategóriát átfogó országos szakszervezetté válásával szükséges olyan program kidolgozása, amely megfelel egy jelentős országos szakszervezeti szövetség elvárásainak.

A 2002 óta eltelt időszak történelmi jelentőségű eseménye volt Magyarország csatlakozása az Európai Unióhoz. A csatlakozással Magyarország történelmi fordulóponthoz ért. Az Európai Unióhoz való csatlakozás miatt a 2002-ben elfogadott program számos pontja meghaladottá vált. A csatlakozás azonban újabb kihívásokat jelent a magyar szakszervezetek számára. Egyrészt az egységes európai piacon belüli verseny és az unió további bővítése a magyar szakszervezetek és a munkavállalók számára is jelentős kihívást jelent. Az egységes monetáris unióhoz való csatlakozás pedig minden magyar munkavállaló, s különösen a közszféra munkavállalói számára fog kihívást jelenteni.

A jelen írás abban próbál segítséget nyújtani, milyen hosszú távú stratégiai programok segíthetik elő azt, hogy a magyar

munkavállalók és az ő képviseletükre vállalkozó Liga meg tudjanak felelni a következő évtized kihívásainak. A jelen program tervezet arra kíván választ adni, milyen hosszú távú stratégiai szakszervezet politikai irányt és annak megfelelő szervezet-építési irányt vegyen a Liga, amelynek révén biztosíthatja a politikai stabilitást, a demokrácia megszilárdulását és a gazdaság biztos és egyenletes fejlődését, illetve a munkavállalók érdekeinek leghatékonyabb védelmét és egyben a Liga szervezeti erősödését.

I. A szakszervezetek jellege és szerepe a demokratikus Magyarországon

A rendszerváltozás megnyitotta az utat a valódi munkavállalói érdekképviselet felépítése előtt. Az új szakszervezeti modellnek az alapja a munkahelyi szakszervezet lett. Az előző rendszerből örökölt munkahelyi szakszervezetek teljes autonómiát és függetlenséget élvező önálló jogi személyé váltak. Saját maguk határozzák meg alapszabályukat, érdekvédelmi stratégiájukat és önállóan dönthetnek minden fontos kérdésben, beleértve azt is, hogy melyik ágazati szakszervezethez vagy szakszervezeti szövetséghez kívánnak tartozni, illetve mennyivel járulnak hozzá a szövetségek költségvetéséhez. A munkahelyi szakszervezetek önállóan határozzák meg, miről akarnak tárgyalni a vállalatvezetéssel, és mit követelnek a kollektív alkuban. Az ágazati és regionális szervezetek és a szövetségek szerepe a helyi alkuban tanácsadásra, segítségnyújtásra korlátozódik. Az ágazati kollektív szerződés szerepe, ha egyáltalán kötnek ilyet, inkább kiegészítő jellegű (néhány ágazatban a minimum feltételek megállapításában).

A decentralizált szakszervezeti felépítés kialakulása logikus következménye volt annak a szocializmusra jellemző érdekvédelmi gyakorlatnak, hogy a munkahely kapuján belül tevékenykedő szakszervezetek fő törekvése nem a munkavállalási feltételek hozzáigazítása egy egységes, a vállalaton kívüli (ágazati-szakmai-lokális) munkaerőpiacon kialakított tarifa rendszerhez, hanem az attól való eltérése kisebb munkavállalói csoportok érdekében, s ennek révén sajátos vállalati belső munkaerőpiacok kialakítása. Ezt a,

vállalati szakszervezetek által a vállalati belső munkaerőpiacon ellátott érdekvédelmi modellt erősítette meg és bástyázta be az 1992-es Munka Törvénykönyve.

A mai érdekvédelmi gyakorlatra kihatott még egy sajátossága a szocialista kor érdekvédelmi gyakorlatának: a szakszervezetek a kisebb munkavállalói csoportok érdekében való fellépés mellett vállalati szintű bruttó béremelkedés érdekében léptek fel, s a vállalati bértarifák tág keretek közötti „tól-ig” bértételeket határoztak meg az iskolai végzettség színvonala alapján elhatárolt nagy munkavállalói csoportok számára: segédmunkások, betanított munkások és szakmunkások számára.

A vállalaton belül a nagy(obb) munkavállalói csoportok érdekében való fellépés gyakorlatát tovább erősítette a rendszerváltás során kialakult alkotmánybírói vélekedés, amely az egyén döntési szabadságát tartotta fontosabbnak a szakszervezetek kontrolljával szemben. Az Alkotmánybíróság 42/1990 (VI.12.) döntése, amely hatályon kívül helyezte a Munka Törvénykönyvének végrehajtásáról szóló 48/1979 (XII.1.) Mt. Rendelet 2. szakaszát. Az Alkotmánybíróság ítélete szerint az, hogy a szakszervezet egyetértése szükséges a személyi alapbérek megállapításához alkotmányellenes, mert korlátozza a munkaszerződés alanyainak szerződéses szabadságát a munkaviszonnnyal összefüggő egyedi ügyekben. Ez a rendszerváltás idején keletkezett döntés arról árulkodik, hogy a jogalkalmazók bizonytalanok voltak abban, valójában kinek az érdekeit képviselik a szakszervezetek, s elsősorban az egyént kívánták megvédeni a szakszervezettől, – vélhetően annak a kornak a történelmi tapasztalata birtokában, amikor a szakszervezetek még a vállalat-vezetés részesei voltak, s nem azzal szemben álló érdekképviselők. A munkavállaló szerződéskötési szabadságát hangsúlyozó alkotmánybírói döntés, és annak nyomán az 1992-es új Munka Törvénykönyve megerősítette, hogy a szakszervezetek feladata a kollektív tárgyalások során kialakítani azokat a lehető legjobb feltételeket, amelyekben belül a munkavállaló és a munkáltató megállapodhat a tényleges bérekről, munkakörülményekről.

Tehát, a magyar szakszervezeti érdekvédelmi stratégia legfontosabb jellegzetessége, hogy vállalati bruttó bérnövekedésről, munkavállalói csoportokra (mint segédmunkás, betanított munkás stb) vonatkozó minimál bértételekről, vagy tág négy-öt lépcsős tól-ig bértarifákról tárgyalnak, esetleg arról, hogy ezen belül kapjanak-e egyes területek, szakmacsoportok, szervezeti egységek vagy egyéb nagy jól elkülöníthető munkavállalói csoportok plusz bérfejlesztési lehetőséget kapjanak. Az egyéni béremelésről azonban a megállapodás keretei között a vállalatvezetés dönt. Így az egyes munkavállalók tényleges bére a menedzsment döntésének a függvénye, jó esetben, informális alkuk tárgyát képezik. Ez az a jellegzetesség, ami élesen elválasztja a 'európai (és amerikai) céhes korszakból kinőtt szakszervezeteket a poszt-szocialista szakszervezetektől, akik merev bértarifákról akarnak tárgyalni, amelyek a lehető legminimálisabbra csökkentik a munkavállaló és a munkáltató, illetve vállalatvezetés és vállalati szakszervezet (üzem tanács) közötti 'partizán' alku lehetőségét. Céljuk olyan mechanikus szolidaritást kialakító bértarifa rendszer, amelyben csak akkor változhat a munkavállaló egyéni bérpozíciója, ha minden egyes munkavállalónak egyszerre változik.

Az elmúlt évtizedben szakszervezeti vezetőkkel készített interjúim is alátámasztják, hogy részben szocialista örökségként, részben a kialakult szervezeti felépítés és részben a jogi szabályozás eredményeképpen létezik egy sajátos magyar poszt-szocialista szakszervezeti érdekvédelmi felfogás, amely a szakszervezet feladatának lényegét a tágan értelmezett keret-feltételek meghatározásában látja munkahelyi szinten. A szakszervezetek béralku során a vállalati bruttó bértömeg növekedéséről és/vagy a béremelkedés mértékének minimumáról kívánnak elsősorban tárgyalni. Ugyanakkor elfogadják a vállalatvezetés feltétlen jogát az egyéni béremelkedés meghatározására a szakszervezettel kialakított kereteken belül.

A magyar szakszervezetek további öröksége a jóléti szolgáltatások nyújtása munkahelyi szinten. Ez a hagyomány ma is él: a szakszervezeti tagdíj egy részének jóléti célokra fordítása,

kedvezményes vásárok és akciók termékekhez való hozzájárulás szervezése, kulturális és sport rendezvények tartása a szakszervezetek tevékenységének szerves része. Azonban éppen a munkahelyi szervezetekre való szétszabdalódás miatt, a jóléti szolgáltatásokat tipikusan a munkahelyi szakszervezetek szervezik meg, s alig található központilag szervezett szolgáltatás. Így a jóléti szolgáltatások rendszere is megerősítette a szakszervezetek szétszabdaltságát.

Ez az érdekvédelmi koncepció látszólag megfelel a rugalmasságra, és a vállalati belső piacok működtetésére törekvő modern vállalatvezetési elveknek. A mindennapi tapasztalatok szerint még ez a rugalmas szakszervezeti 'keret'-szabályozási koncepció is gyakran túl merev a vállalatvezetés számára, amelynek a bérek emelésére vagy bizonyos munkáltatási feltételek tiszteletben tartására vonatkozó szakszervezeti követelések elfogadhatatlanok. Konkrét esetekben a vezetők magatartásától, a piaci verseny és/vagy a vállalatközpont által felállított korlátoktól, a szakszervezet rugalmasságától és/vagy nyomásgyakorló képességétől függ, hogy mennyire lehetséges egy tárgyalásos alapon nyugvó kétoldalú szabályozás kialakítása vagy fenntartása. Gyakori a tapasztalat, hogy a minimális kötöttségtől is szabadulni szándékozó vállalatok mindent megtesznek a még létező szakszervezetek marginalizálására, aktivistáinak ellehetetlenítésére, a vállalattól való eltávolítására.

Gyakran tapasztalható, az hogy a nyomásgyakorlásra képtelen szakszervezetek egyetlen reménye hogy az egyre jobban szűkülő munkaerőpiacon a vállalatok maguk is érdekeltek lesznek olyan belső stratégiák kialakításában, amely a munkavállalók megelégedettségére és elkötelezettségére alapoz, s a fluktuáció csökkentése érdekében a szakszervezeteket is bevonják olyan programokba amelyek célja a munkavállalói elégedettség növelése. Ugyanakkor a szakszervezetek folyamatos létszámcsökkenése a versenyszférában azt mutatja, hogy nem biztos, hogy elégséges a hosszútávú fennmaradáshoz az a szakszervezeti remény, hogy az egyre jobban szűkülő munkaerőpiacon a vállalatok maguk is érdekeltek lesznek olyan belső stratégiák kialakításában, amely a munkavállalók megelégedettségére

és elkötelezettségére alapoz, s a fluktuáció csökkentése érdekében a szakszervezeteket is bevonják olyan programokba, amelyek célja a munkavállalói elégedettség növelése.

A szakszervezetek sok esetben nem találják az ellenszerét a munkafeltételek és a munkaviszony egyoldalú szabályozására irányuló határozott vállalati törekvéseknek.

Amíg a szakszervezet csak a munkavállalók számára előnyösebb keretfeltételek meghatározására törekszik, addig tág teret enged a vállalatvezetésnek, az egyéni munkavállaló tényleges helyzetének meghatározására, illetve az informális egyéni alkura, s ezáltal nagyon nehéz a mechanikus szolidaritás kialakítása a munkavállalók között. Vagyis szemben a nyugat-európai munkavállalók tapasztalataival, amely szerint az egyén helyzete csak mindenki más helyzetével együtt javulhat, ez az érdekvédelmi stratégia lehetőséget ad arra, hogy az egyes munkavállaló helyzete társaitól függetlenül javuljon. Emiatt a mechanikus szolidaritás hiánya miatt oly nehéz, ha nem éppen lehetetlen a magyar szakszervezeteknek tagságukat a szakszervezeti követelések érdekében mozgósítani, amennyiben egyáltalán fel akarnak lépni nyíltan a vállalat-vezetéssel szemben.

Van egy jellegzetes stílusa a magyar szakszervezeti érdekvédelmi stratégiának: amennyire lehetséges a vállalat-vezetéssel való együttműködést keresnek a munkahelyi szakszervezetek. Ennek a fajta együttműködésnek megvannak a hagyományai. A nyílt konfliktus kerülő magatartás a legtöbb esetben még akkor is biztosítja a szakszervezet megmaradását, ha a vállalatvezetés maga nem igazán tartja fontosnak a szakszervezetekkel való érdemi tárgyalást. A nyílt konfliktust kerülő magatartás ugyanakkor folyamatosan lehetőséget ad arra, hogy legalább kisebb munkavállalói csoportok érdekében sikeresen felléphessenek a szakszervezetek az adott munkahely keretében, s mégis elérjen részeredményeket a szakszervezet.

Miközben a szakszervezetek munkahelyi szervezetekre szabadulódtak szét, az ágazati és országos szövetségeik praktikusán laza együttműködési fórumokként működnek. A rendszerváltáskor kialakított érdekvédelmi-felfogás szerint az ágazati és országos

központok elsődleges feladata a helyi érdekképviselőt segítése és a közös érdekek képviselése. A Munka Törvénykönyve 1989. évi módosítása ismét lehetővé tette több-munkáltatóra vonatkozó regionális-szakmai-ágazati kollektív szerződések kötését, de az elmúlt évek tapasztalatai azt mutatják, hogy csak nagyon korlátozott mértékben tölt be szabályozó szerepet. Nemcsak hatókörük kicsi, de a bér kérdések tekintetében is gyenge a szabályozási erejük. Számos kollektív szerződés csak ajánlás formájában tesz említést bérkérdésekről. Azok esetében, ahol kötelező érvényű szabályozás található, általában csak olyan nagy foglalkozási kategóriák minimálbéréit kötik ki, mint segédmunkás, betanított munkás, szakmunkás. Ezen kategóriák minimálbéréit általában az ágazati minimálbér százalékában fejezik ki. Az ágazati minimálbérek, pedig függetlenül az ágazat valóságos bérpozíciójától a minimálbér környékén kerülnek megállapításra. De nem tükrözik a kollektív szerződések sem a tényleges bérpozíciókat. Ráadásul, e szerződések gyakran engednek kivételeket a bértábla követésében az egyes vállalatoknak, ami tovább gyengíti szabályozó erejüket. A kollektív szerződések a leggyengébb vállalatokhoz igazodnak, s gyakran nemcsak a vállalatok ellenállása miatt, de e vállalatok szakszervezetei blokkolják az ágazati szakszervezeteket. Nem is épültek ki azok az ágazati szintű érdekegyeztető és konfliktus kezelő fórumok, amelyek azt a célt szolgálnák, hogy a szerződés megsértése esetén közreműködjenek a jogsérelem helyreállításában.

A szakszervezeti struktúra átalakulásával párhuzamosan kialakult az országos érdekegyeztetés intézmény-rendszere, amely országos szerepet biztosít a szakszervezetek számára. Amennyiben az országos érdekegyeztetés szempontjából vizsgáljuk meg a magyar szakszervezetek helyzetét, akkor azt mondhatjuk, hogy a XXI. századot viszonylag kedvező körülmények között kezdték meg a magyar szakszervezetek. Az európai uniós csatlakozás véglegesen a kontinentális európai stílusú demokráciák között horgonyozta le Magyarországot politikai rendszerét. Ebben a kontinentális modellben a politikai pártok fontosnak tartják, hogy a 'munka' és a 'tőke' képviselői a társadalmi párbeszéd intézményrendszerén keresztül részeseivé váljanak a tágabb értelemben vett politika életnek és

szavuk legyen a munka világát érintő fontosabb kérdések eldöntésében. A szociális párbeszéd intézményrendszere részévé vált a liberális demokráciákra jellemző párt alapú demokratikus intézményrendszernek.

A rendszerváltás után Magyarország is átvette a szociális párbeszéd intézményét. Kialakultak és megszilárdultak a munkavállalók képviselőit is bevonó konzultációs és érdekegyeztető háromoldalú fórumok. Az EU csatlakozás után várható a meglévő fórumok további megszilárdulása, illetve azok további köreinek kialakulása. Várható, hogy továbbra is az a makro-politikai környezet lesz a meghatározó a szakszervezetek számára, amely intézményesített szerepet kínál a szakszervezetek számára is munkahelyi, ágazati és országos szinten. E párhuzamos intézmény-fejlődés eredményeképpen egy sajátos ellentmondásos helyzet alakult ki: egyrészt a magyar szakszervezetek számára az országos érdekegyeztetés kialakulása lehetőséget biztosított a folyamatos fellépésre. Ugyanakkor a kialakult szakszervezeti struktúra, s ezzel együtt a szocializmusból örökölt érdekvédelmi gyakorlat munkahelyi szintre helyezi a szakszervezetek figyelmét, miközben kiüresítette az országos és ágazati szakszervezeti szövetségek szerepét.

E párhuzamos fejlődést befolyásolta két fontos, ma már történeti tény. Az egyik, hogy a rendszerváltás során nemcsak a szakszervezetek belső felépítésében alakult ki decentralizált modell, de kialakult egy megosztott szakszervezeti struktúra: hat országos szakszervezeti konföderáció szilárdult meg. A másik, a szakszervezeti pluralizmus kialakulásával a szakszervezetek közötti küzdelem – különösen a rendszerváltás alatt és az azt követő első években – a politikai pártok közötti küzdelem egyik terepe lett. Az akkor kialakult mély ellentétek máig kihatnak a szakszervezetek közötti viszonyra. S bár szinte nincs szakszervezeti vezető, aki szerint ne lenne célszerű az erők egyesítése, országos szinten nem volt még példa két konföderáció összeolvadására.

A másik fontos tény, hogy a rendszerváltás első éveiben történt újra alkotása a munkavilágára vonatkozó jogszabályoknak áthatotta a

szakszervezetek iránti bizonytalanság. A szocialista szakszervezet összefonódása a pártállami gépezettel és a vállalatvezetéssel megkérdőjelezte a szakszervezetek szerepvállalását. Emiatt az akkor született jogszabályok arra törekedtek, hogy biztosítsák a munkavállalók döntési szabadságát a szakszervezettel szemben, illetve a biztosan lehessen tudni, hogy a szakszervezet, amikor fellép a munkavállalók nevében, akkor valóban őket képviselik. E bizalmatlanság jelei az üzemi tanácsok létrehozása, illetve a szakszervezeti reprezentativitás és kollektív alku kötési képesség üzemi tanács választások eredményéhez való kötése. A rendszerváltás és az azt követő első években mind a jogalkotókat, mind a jogértelmezőket áthatotta a szakszervezetek iránti bizalmatlanság.

A bizalmatlanság gyökerei a szakszervezeteknek a szocialista rendszerben játszott szerepével, s a szakszervezeti megújulás felemás módjával állt összefüggésben. Így mind az Alkotmánybíróság, mind az Országgyűlés azt kereste, hogyan járulhat hozzá a jog eszközeivel a vállalatvezetéssel összefonódott, hatalmi jogosítványokkal is bíró szakszervezeti modell leépítéséhez. A szakszervezetet a törvény nem tekinti automatikusan a munkavállalók képviselőjének, hanem meghatalmazottságát bizonyítani kell az üzemi tanács választásokon kapott szavazatokkal. Azonban a törvény által előírt 50%-s küszöbérték megszerzése az újonnan alakuló szakszervezeteket könnyen kijátszható helyzetbe hozza. Emellett a szakszervezeteket kizárta a munkavállalók és a munkáltató közötti jogvita egyeztető szakaszából. Ennek hiányába pedig a szakszervezetek nehezen tudják megtalálni a munkavállalók és a munkáltatók közötti közvetítőszerepet maguknak. Ugyanakkor az érdemi jogosítványok nélkül létrehozott üzemi tanácsok jórészt csak azokon a munkahelyeken találhatók meg, ahol szakszervezetek is vannak. Ezen kívül néhány, a munkavállalókkal való kapcsolattartást fontosnak tartó vállalat támogatta üzemi tanács felállítását. Rosszabb esetben azonban éppen a szerveződő szakszervezet kicselezése áll az üzemi tanács hirtelen megalakulása mögött.

A rendszerváltás nyomán gyökeresen átalakult a magyar gazdaság szerkezete. A kilencvenes évek elején 1.8 millió állás szűnt meg,

elsősorban a versenyszférában. A volt állami vállalati szféra megszűnése az állami vállalatok felszámolása, feldarabolása, privatizálása nyomán elsősorban a versenyszféra szakszervezeteinek tagsági bázisa megrendült. A vállalati szféra átalakulása nyomán a foglalkoztatottak egyre nagyobb száma kényszerült kényszer-vállalkozói státuszba, van alkalmazva olyan kis és középvállalkozásoknál, ahol praktikusán lehetetlen hagyományos vállalati szakszervezetet létrehozni, illetve dolgozik zöldmezős beruházás lévén létesült új üzemben, ahol nem könnyű új szakszervezetet szervezni. A versenyszféra gyökeres átalakulása nehéz helyzetbe hozta a vállalati szakszervezeti modellre felépülő szakszervezeti érdekvédelmi stratégiát: a munkavállalók nagy része olyan munkahelyen dolgozik, ahol nincs jelen vállalati szakszervezet, s praktikusán lehetetlen létrehozni. A nagyobb nem szervezett vállalatoknál pedig nem egyszerű új szakszervezet alakítása.

A versenyszférában működő szakszervezetek működési feltételeire kihatott, hogy a kilencvenes évek elején sok munkahelyen megszűnt a szakszervezetek és a vállalat vezetésének korábbi harmonikus viszonya. A vezetői és szak-alkalmazotti pozíciót betöltő munkavállalók jórészt kilépek a szakszervezetekből. Mára a versenyszféra szakszervezetei jórészt kékgalléros, fizikai munkavállalókat szervező érdekképviselők. Sok munkahelyen a szakszervezetek mára csak a munkavállalók egy kisebb csoportját képviselik – tipikusan a jobban képzett, idősebb munkavállalókat. A munkahelyre bezárt kisebb létszámú munkahelyi szakszervezetek pedig alig képesek megfelelni a tagjaik elvárásának, miközben az országos és ágazati szakszervezeti szövetségek nem rendelkeznek sem anyagi feltételekkel, sem jogszabályi és szervezeti felhatalmazással, hogy eljárjanak a helyi szakszervezet nevében és helyett.

A közsztvéra szakszervezetei ugyan kevesebb vérveszteséggel vérselték át a rendszerváltást követő első évtizedet mint a versenyszféra szakszervezeti. De a tagság lemorzsolódása itt is megfigyelhető jelenség. Az államháztartási reform várható elkezdése nehéz helyzetbe fogja hozni mind a munkavállalókat, mint az őket képviselő szakszervezeteket.

A jogi újra-szabályozás és a gazdasági átalakulás jellege tovább mélyítette az decentralizált szakszervezeti struktúra és a az országos szerepvállalás közötti ellentmondást. Miközben a szakszervezetek jogilag rendezett helyzete biztosított, s megfelel a modern demokratikus berendezkedésektől elvárható minimál feltételek garantálásában, a jogszabályi rendezés valóságos hatása, hogy elősegíti a már működő szervezetek fennmaradását, de nem segíti új szakszervezet létrehozását és működésének megszilárdulását. Ennek fő oka, hogy a jogalkotó a kilencvenes évek elején még nem a munkáltató szerepét ítélte problematikusnak a munkaügyi kapcsolatok rendszerében, hanem az akkor még szinte mindenhol jelenlevő szakszervezetek legitimitásáról kívánt megbizonyosodni.

A szocialista rendszerben létezett szinte 100%-os szervezettség mesterséges szervezettségi szint volt. Erről a színtről való lemorzsolódás és egy alacsonyabb szervezettségi szintre való beállás várható kísérő jelensége volt a demokratikus modellre áttérésnek. Ugyanakkor a gazdasági átalakulás jellege következtében jelentősen csökkent a szakszervezetek szervezettsége, különösen a versenyszférában.

A tagsági szint csökkenése (különös tekintettel az alacsony tagdíjfizetési színvonalra) jelentős mértékben kihatott az országos szakszervezeti konföderációk pénzügyi helyzetére és azt eredményezte, hogy az országos szakszervezeti központok kis szakmai apparátussal rendelkező irodák, amelyek alig képesek megfelelni annak a széleskörű szerepvállalás igényeivel, amit a szociális dialógus országos intézmény-rendszere támaszt velük szemben. A kis létszámú központi irodák, legyenek azok országos konföderációs központoké vagy ágazati-szakmai vagy regionális szövetségeké, képtelenek hatékony és rendszeres segítséget nyújtani azoknak a munkahelyi szakszervezeteknek, akik viszont a taglétszám csökkenése és a nem mindig barátságos menedzsment magatartás miatt sok esetben nem képesek megfelelni elvárt szerepüknek és hatékonyan védeni a munkavállalókat önmagukban. A tagsági szint csökkenése másik oldalról nézve viszont az alacsony szervezettségi szint és gyenge mozgósítási kapacitása miatt a magyar szakszervezetek a magyar

szakszervezetek egyre inkább politikai lobby-erejükre tudnak csak támaszkodni országos gazdaságpolitikai céljaik elérése érdekében.

A Liga számára, új program előkészítésekor a legnagyobb kihívás, hogy választ tudjon adni a fenti ellentmondásokra. A szocialista örökség, a rendszerváltás nyomán kialakult szakszervezeti struktúra, a politikai szereplők és a különböző kormányok lépései, a gazdasági átalakulás és a szakszervezetek által követett stratégiák eredményeképpen sajátos ellentmondásos helyzet alakult ki, amelynek a fő ellentmondásos pontjai a következők:

- intézményesített országos szerepvállalás és ennek ellentmondó, egyre gyengülő szervezeti kapacitás és csökkenő szervezettség,
- jogi szabályozás biztosítja a szakszervezetek munkahelyi jelenlétét, de ennek ellentmond a szakszervezetekre vonatkozó jogi szabályozás koncepciója amely a szakszervezetek legitimitásának a biztosítását látja a fő problémának és nem a munkáltató magatartásának szabályozását.
- munkahelyi szakszervezetekre szabott érdekvédelmi modell és szakszervezeti struktúra és ennek ellentmondó átalakulása a munka világának, ahol a munkavállalók egyre nagyobb része nem képviselhető a munkahelyi struktúrában és a meglevő munkahelyi szakszervezetek egy részének szervezeti ereje nem elég a hatékony érdekvédelemhez.

E három ellentmondás azt eredményezi, hogy a szakszervezetek legitimitása törékeny. Mind addig, amíg a munkaügyi kapcsolatok többi szereplője (a kormány és a munkáltatók) jóindulatúak, vagy legalábbis semlegesek a szakszervezetek irányába, addig a szakszervezetek helyzetének belső ellentmondásai nem jelentenek jelentős problémát. Amint azonban egy politikai vagy gazdaságpolitikai fordulat magatartásváltást eredményeznének, a

szakszervezetek helyzetének ellentmondásai rögtön felszínre kerülnének.

Meggyőződésem, hogy olyan szakszervezeti programra van szükség, amely hosszútávon elősegíti, hogy egy hatékonyabb, szolgáltató jellegű szakszervezeti modell tudjon kialakulni, amely hatékonyabban képes segíteni a munkahelyi szervezetek küzdelmes munkáját és jobban támogatja az országos szakszervezeti központ politikai lobbymunkáját.

A szakszervezeti programnak arra kell irányutatást tartalmaznia, hogyan tudhat a Liga szakszervezet saját maga megoldást találni a belső működését feszítő ellentmondásokra, miközben megoldást keres az országos problémák megoldására is.

II. A politikai helyzet, a Liga viszonya a politikához

Magyarország a rendszerváltás óta szilárd politikai demokráciának bizonyult. Az eddig megrendezett mind a négy országgyűlési választás törvényesen zajlott le. Ugyanakkor a szakszervezetek számára aggasztó lehet a politikai pártok néha túlságosan szélsőséges hangneme, a politikai pártok képtelensége az egymással való konszenzusra stratégiai kérdésekben. A politikai instabilitás veszélyét hordozza magában a túlságosan gyakori és éles politikai irányváltások sorozata. A politikai ciklusok kihatnak a munkaügyi kapcsolatok légkörére és az érdekegyeztetés intézmény rendszerére. A Liga számára fontos lehet, hogy a politikai élet szereplői a demokratikus értékeket folyamatosan figyelembe vegyék és a demokratikus intézmények védelme érdekében megfontolt és kiszámítható politikai irányvonalat képviseljenek. Ennek keretében fontos lehet a Liga számára, hogy a politikai pártok egyöntetűen kötelezzék el magukat amellet, hogy a politikai demokrácia fontos részeként kezelik a szociális dialógust, s tiszteletben tartják a szociális partnerek autonómiáját és szerepét. A Liga elvárhatja, hogy minden politikai párt komolyan vegye a szociális partnerekkel az országos érdekegyeztetés keretében folyó párbeszédet a gazdaság hatékonyabb és a munkavállalók érdekeit is figyelembe vevő irányítása érdekében.

A Liga legnagyobb hozzájárulása a politikai viták mederben tartásához az lehet, véleményem szerint, hogy támogatja egy átfogó szociális gazdasági megállapodás megkötését, amely kijelölné a magyar gazdaság és munkaerő-piaci politikát a következő évtizedre annak érdekében, hogy Magyarország sikeresen tudjon csatlakozni az euro- övezethez és teljesíteni tudja belátható időn belül az Európai Stabilitási Paktum feltételeit.

A pártok közötti politikai küzdelem kihatott a pártok gazdasági programjára és a kormányzati politikára is. A kiélezett vetélkedésben a választók szavazatiért a gazdasági populizmus irányába lökte a vezető politikai pártokat. A gazdasági populizmus 2000 óta megfigyelhető térnyerése a pártok politikai nyelvezetében és a kormányzati politikában kilendítette az egyensúlyi helyzetből a magyar gazdaságpolitikát. A költségvetés csökkeni nem akaró hiánya és az állami eladósodás arányának növekedése azt a veszélyt hordozza magával, hogy az elmúlt évek gyors reál bérnövekedését a költségvetési egyensúlyt helyreállítani szándékozó gazdaságpolitikai intézkedések követik. Ennek valószínűségét növeli, hogy 2006 évi választások után a kormánynak hozzá kell fognia az Európai Stabilitási Paktumban foglalt feltételek teljesítéséhez, annak érdekében, hogy Magyarország a következő évtized elején csatlakozni tudjon az eurozónához. Ugyan a küszöbönálló választások előtt egyik politikai párt sem fogja felvállalni az euro-zónához való csatlakozáshoz szükséges lépéseknek még a kilátásba helyezését sem, de a választások után valószínűleg változni fog a politikai pártok célkitűzése. Ez annál is inkább valószínű, mert a soron következő kormány azt sem engedheti meg magának, hogy egyedül Magyarország ne csatlakozzon a következő évtizedben a közép kelet Európai országok közül az eurozónához.

A korábbi gazdaság-politikai kiigazító programok tapasztalata az, hogy a minden ilyen program a legtöbb áldozathozatalt azoktól követeli, akik a leginkább elérhetőek a kormányzat számára: a legálisan foglalkoztatott munkavállalóktól. Külön veszély fenyegeti a közsféra munkavállalóit, különösen akkor, ha az állami költségvetés mértéktelen eladósodása miatt költségvetési megszorító politikára lesz

szükség. Ráadásul, ha az elmúlt évek laza költségvetési politikáját megszorító politika követi, akkor az megint kiélezheti és radikalizálhatja a politikai küzdelmet az ellentétes politikai táborba tartozó politikai pártok között.

Az 1995-ös Bokros csomag hatását jelentős mértékben enyhítette, hogy Magyarország akkor még a külföldi tőkebefektetések egyik célpontja volt. Időközben Románia rövid időn belül varható csatlakozása az Európai Unióhoz és Ukrajna stabilizálódása átrajzolta az ipari vállalatok kontinentális stratégiáját. Reálisan várható, hogy az alacsonyabb szakképzettséget igénylő tömegtermelés, amely jelentős számban teremtett munkaalkalmat a kilencvenes években Magyarországon, még kíméletlenebb verseny helyzetben találja magát.

Meggyőződésem, hogy a szakszervezetek és a magyar munkavállalók érdeke hosszú távon is kiszámítható, az egyensúlyt és a politikai stabilitást elősegítő gazdaságpolitika. A magyar szakszervezetek maguk is hatékonyan hozzájárulhatnak a gazdaság-politikai ciklusok enyhítéséhez, ha megfontolt és kiegyensúlyozott bérpolitikát folytatnak, amely figyelembe veszi a munkaerőpiac alakulását és támogatja a jóléti állam szolgáltatásainak fenntartását. A Ligának ennek érdekében követelnie kell egy reális és tartható céldátum kidolgozását az euro-csatlakozás időpontjára. Az euro-övezethez való csatlakozás jelentős áldozathozatalt követel meg a magyar államtól, s emiatt a magyar munkavállalóktól. Az állami költségvetés deficitjének leszorítása egyaránt súlyosan érintheti a közszférában foglalkozó munkavállalókat és a versenyszférában dolgozókat. Ezért, olyan céldátum kitűzése mellett érdemes állást foglalni, amely megkönnyíti az alkalmazkodást a szigorú előírásokhoz és csökkenti a megrázkódtatás hatását.

Egyre inkább úgy tűnik, hogy egy 2013-as céldátum a legrealisabb célkitűzés, amikor Magyarország úgy csatlakozhat az euro-övezethez, hogy esetleg drasztikus megszorító intézkedések nélkül is teljesíthetők a feltételek. Valószínűsíthető, hogy a 2006-os választások után hivatalba lépő kormány kénytelen lesz újra tárgyalni

az EU-val a magyar konvergencia tervet, amelyet 2004 nyarán nyújtott be, az OÉT-ben lefolytatott egyeztetés után.

A Ligának célszerű lenne követelnie, hogy a kormány a módosítási folyamat előtt az OÉT-ben egyeztessen a munkavállalók és munkavállalók képviselőivel egy lehetséges és reális céldátum meghatározásáról.

Amennyiben az elfogadott céldátum bírja a szociális partnerek egyetértését, a Ligának célszerű lenne javasolni egy átfogó bér-és foglalkoztatás politikai paktum megkötését, amely azt a célt szolgálná, hogy a lehető legzökkenőmentesebben történjen meg az átmenet az európai egységes monetáris rendszerbe. Az átfogó bér és foglalkoztatás politikai paktum részének kell lennie egy átfogó megállapodás az adórendszer átalakításáról. Egy átfogó bér és foglalkoztatás politikai paktum elemei már részben kialakultak. A Gyurcsány kormány elfogadott egy ötéves adórendszer reform koncepciót, és az OÉT legutóbbi megállapodása egy három éves minimálbéremelkedési tervet fogadott el, amely kihatással lesz a következő két év bértárgyalásaira is. Kérdéses azonban, hogy az addigi megállapodások elemei mennyire tarthatóak az államháztartási hiány jelenlegi gyorsan növekvő mértéke mellett és a 2006-os választások után várható gazdaság-politikai fordulat után.

A szakszervezetek hagyományosan egyszerre követelik a reálbérek növelését és a foglalkoztatáshoz kapcsolódó adóterhek csökkentését. A költségvetés jelenlegi hiánya mellett és az egységes európai pénzhez való csatlakozáshoz szükséges hiánycsökkentés ismeretében, kérdéses, hogy mennyire fenntartható e két követelés párhuzamosan. E kérdés kört különösen érdemes a Ligának újra gondolnia mivel tagsága összetétele megváltozott. Egy széleskörű költségvetési megszorító program elsősorban a közszféra munkavállalóit fogja valószínűleg közvetlenül érinteni. Így különösen a közszféra szakszervezeteinek érdemes lenne átgondolni, hogy milyen arányban álljanak a bérkövetelések és a foglalkoztatás biztonsága iránti elvárások.

Figyelembe véve az elmúlt évek ugrásszerű reálbér növekedését, szerintem, olyan hosszú távú bérmegállapodást érdemes kidolgozni, amely helyreállítja a bérek növekedésének arányát a gazdaság növekedéséhez viszonyítva. Olyan megállapodás elképzelhetetlennek tűnik, amelyben a szakszervezetek, beleértve a Ligát is, egy-két évre szóló alkalmi bér-stoppot fogadjanak el. A szakszervezetek vezetői valószínűleg sose mennének bele, hogy egy megszorító csomaghoz a nevüket adják. Távlatosabb alkura van szükség, amely egy-két évre szóló megszorítás helyett iránymutatást ad hosszútávra a bérpolitikai folyamatokra és biztosítja a gazdaság növekedésével arányos bérfelzárkózást. A fejlett ipari demokráciák a gazdasági fellendülés arany-évtizedeiben gyakran alkalmaztak ilyen formulákat annak érdekében, hogy versenytársaikhoz vagy a termelékenység növekedéséhez kapcsolják a béremelkedések mértékét. Országuk gyors felzárkózását elősegítő sikeres ír és spanyol paktumok tapasztalata azt mutatja, hogy olyan béremelési formulában érdemes megállapodni, amely az inflációhoz és/vagy a GDP növekedéséhez képest valamivel alacsonyabban határozza meg a bérnövekedést. Hasonló értelmű paktumot javasolt az Orbán-kormány 1998-ben, amikor a GDP növekedés felében javasolta meghatározni a reálbér emelkedését. A kormány konvergencia programjából egy GDP növekedésnél valamivel alacsonyabb mértékű reálbér növekedés olvasható ki középtávon.

Az eddigi sikeres paktumok megkötésének feltétele az is volt, hogy komoly szervezeti-intézményi előnyre tettek szert az azt megkötő szakszervezetek. Véleményem szerint, a legfontosabb terület, ahol érdemben lehet előrelépni a szakszervezetek intézményes befolyásának erősítésben, az a munkahelyi munkaügyi kapcsolatok újrászabályozása olyan módon révén elérhető szervezeti előny hasznos lehet nem csak a szakszervezeteknek, de elősegítheti a magyar gazdaság egészének hatékonyabb működését azáltal, hogy növelhetik a vállalatok jogkövető magatartását. Magyarországon az igazi frontvonal a munkáltatók és a munkavállalók között a munkahelyi szinten van. Ott van a kollektív alku igazi terepe, s ott érzik nap mint nap a munkavállalók a kiszolgáltatottság, a védtelenség kínkeserveit. Ugyanakkor folyamatosan csökken a versenyszféra

szakszervezeteinek szervezettsége és nő a nem szervezett munkahelyek száma. Üzemi tanácsok gyakorlatilag csak ott találhatóak, ahol szakszervezetek is vannak. A munkahelyi szint az ahol azonnal szükség lenne hatékonyabb intézményépítésre és olyan jogszabályi változtatásokra, amelyek megkönnyítenék a szakszervezetek bejutását a nem szervezett munkahelyekre és megteremtené munkavállalók szervezett intézményesített kontrollját munkaadók foglalkoztatási gyakorlata felett. Újra kell gondolni szakszervezetek és üzemi tanácsok viszonyát. Meg kellene szüntetni a szakszervezetek reprezentativitásának és kollektív alku kötési képességének az üzemi tanács választási eredményekhez kötésének. Szükség lenne az üzemi tanács szabályozásának újra gondolása olyan módon, hogy azok a nem szervezett munkahelyeken alakuljanak meg és működjenek elsősorban. Végül, de nem utolsósorban szükség lenne olyan belső vállalati érdekvita rendszer intézményesítésére, amely képes lenne kezelni munkahelyi szinten a munkavállaló és a munkáltató közötti véleménykülönbségeket.

III. Új szakszervezeti érdekvédelmi modell

A szabályozott piacgazdaság egyik kulcselemének tartom azt, hogy a szakszervezetek a mai gyakorlathoz képest meghatározóbb szerepet vállaljanak fel a munkaviszony feltételeinek szabályozásában. A fejlett piacgazdaságokban működő szakszervezetek, csakúgy mint a II. világháború előtti magyar szakszervezeti mozgalom esetében is történt, hagyományosan legfontosabb feladata a bérek szabályozása és az egyenlő munkafeltételek megteremtése - egy-egy régión, szakmán, ágazaton vagy éppen az adott országon belül. A harmincas években az USA-ban, a skandináv országokban és a II. világháború után Európában a jóléti állam megteremtésének feltétele volt állami-kormányzati segédlettel a szakszervezetek munkaviszonyt szabályozó szerepének addig hallatlan mértékű kiterjesztése a gazdasági életben - s ezáltal magas bérek és megfelelő munkafeltételek biztosítása a társadalom széles rétegei számára. Ez az adott korban a munkáltatók számára is kedvező volt, mivel a szakszervezetek útján a bérek tekintetében kizárta az úgynevezett piszkos versenyt és azonos versenyfeltételeket biztosított. Akkor és ott, a szakszervezetek

jótekmény közreműködésével, a regionális-szakmai-ágazati szintű szabályozás révén teremődtek meg a magas bérre és magas hatékonyságra alapozott gazdasági fejlődés feltételei, amely megalapozta azt az európai modellt aminek jellemzője a jóléti állam és a lakosság túlnyomó többsége számára a középosztályi életszínvonal lehetősége. Mindehhez több észak-európai államban úgynevezett szolidarisztikus bérszínvonal emelkedés során az alacsony bérű munkavállalói rétegek béremelkedését preferálta a magasabbak rovására - ezzel hozzájárulva a fogyasztói társadalom kiterjedéséhez.

Ma Magyarországon a bér-egyenlőtlenségeknek csak egyik forrása a különböző bérpozíciójú vállalatok jelenléte a piacon. Úgy gondoljuk, hogy a legnagyobb ellentét, a fekete gazdaság elterjedtsége, a legális és illegális foglalkoztatás között áll fenn. Különböző becslések szerint a GDP 1/4-1/3-a az informális gazdaságban teremődik meg. Ez nagyságrendjében többszörösen meghaladja a fejlett piacgazdaságok informális gazdaságait, s Magyarországot a harmadik világ országaihoz hasonlítja. Az informális gazdaságnak csak egyik forrása az illegális foglalkoztatás, de számos iparágban a feketén dolgoztatott bedolgozókkal, alkalmi munkásokkal vagy éppen a minimálbéren bejelentett, de zsebből fizetett munkavállalókkal a végzett tevékenység jelent komoly konkurenciát a legálisan foglalkoztató vállalatoknak. Ez az igazi piszkos verseny, hiszen a legális foglalkoztatók által fizetett bérekre ráakadó adóterhek és járulékok legalább megduplázzák a bérköltségeket. Habár az illegális foglalkoztatásnak a munkavállalók számára is nyújt előnyöket, de számos tekintetben hosszú távú hátrányokat is generál. A bizonytalan, szerződéses jogalap nélküli foglalkoztatottság különösen kiszolgáltatott helyzetbe hozza a munkavállalót. Okozhatja kiszorulását a biztosítási alapú ellátó rendszerekből és egy társadalom alatti rétegbe való lesüllyedését. A növekvő mértékű illegális foglalkoztatás a jóléti állam alapjait veszélyezteti, hiszen bevételek híján nem finanszírozhatók a jóléti állam kiadásai, másrészt azáltal, hogy mind kevesebb legális munkavállalónak kell megtermelnie a

rosszabbodó jóléti állam fenntartásnak költségeit az illegális foglalkoztatás növekedésének spiráljával fenyegethet.

Mindez kriminalizálással, rendőri fellépéssel, hatékonyabb ellenőrzéssel csak korlátozottan kezelhető társadalmi csapda. Lehet eredményeket elérni, de az igazi sikerhez társadalmi összefogásra van szükség. Arra, hogy a szereplők ki tudjanak lépni egy rossz játszmából, ahol azért rövid távú előnyök szerezhetők. Ennek az is a feltétele, hogy meginduljon egy belső változás, ami elősegíti azt, hogy át lehessen térni egy másik játszámára, új induló feltételekkel.

Úgy gondolom, hogy a munkaerőpiacon az új feltételek megteremtésének kulcsa a szakszervezetek lokális-szakmai és ágazati szabályozó szerepének erősödésében rejlik. Sajnálatos módon a mai szakszervezeti struktúra erre nem igazán alkalmas, nem erre a feladatra született. A szakszervezetek öröksége a szocialista évtizedekből a vállalati szervezeteken alapuló szervezeti rend, ahol a szakszervezetek a helyi munkaerőpiac szabályozásában vesznek részt. A bértárgyalások vállalati bruttó bér tömeg növekedésre, s egyes nagy munkavállalói csoportok preferálására irányulnak. Továbbra is meghatározó, hogy az egyes vállalati szakszervezetek be vannak szorulva a vállalat falain belülre, s ha szavuk is van a belső munkaerőpiac szabályozásában, az csak az adott vállalat munkavállalóira érvényes. A rendszerváltás csak megteremtette politikai-jogi lehetőséget szélesebb hatályú regionális-szakmai-ágazati kollektív szerződések megkötésére. Úgy gondoljuk, hogy a piacgazdaság születésének körülményei, illetve kialakuló jellegzetességei szükségessé tesznek egy átfogó szakszervezeti stratégia-váltást a versenyszférában. Ennek lényegét abban látjuk, hogy a szakszervezetek fő erejüket a regionális-szakmai-ágazati munkaerőpiacok szabályozásának szenteljék, s szélesebb hatályú kollektív szerződések útján korlátozzák a piszkos versenyt - s ennek révén is járuljanak hozzá a jóléti állam fenntartásához és rekonstrukciójához. Vagyis tarifa egyezményeket, amelyek szabályozzák a munka árát. Ahhoz azonban, hogy a szakszervezetek képesek legyenek ágazati szinten tarifa egyezmények kidolgozására megvannak az előfeltételei munkahelyi szinten is.

Tapasztalataim szerint üzemi-vállalati szinten az a jellemző, hogy a helyi szakszervezetek figyelmében elsősorban az éves béremelkedés mértéke, a vállalati minimálbér nagysága, s ad-hoc alapon egyes nagyobb munkavállalói csoport bérproblémájának megoldása van. De a fenti kérdésekben való megállapodás után a menedzsmentre hagyják a béremelés szétosztását. Ezért a munkahelyi kollektív szerződések a magasabb szintű megállapodásokhoz hasonlóan minimális szerepet játszanak a vállalati belső munkaerőpiac szabályozásában. Számos egyéb kutatás is azt mutatja, hogy továbbra is meghatározó szerepet játszik a munkavállalók egyéni és kiscsoportos alkujja a vállalati belső munkaerőpiac alakulásában. Azonban annak feltétele, hogy több munkáltatóra is érvényes kollektív szerződések ne a levegőbe szülessenek az, hogy munkahelyi szinten is meginduljon a belső bértarifák kialakítása és közelítése a tényleges bérekhez. Az alkuk formálissá tétele és a munkaviszony mélyreható szabályozása teremti meg a munkavállalói szolidaritás új alapját, amikor minden egyes munkavállaló csak akkor léphet előre, ha mindenki (vagy legalábbis majdnem mindenki) is előrelép. A valóságos munkahelyi bértarifák megléte teremti meg a feltételét, hogy az ágazati bértmegállapodások túlléphessenek a segédmunkás-betanított munkás-szaktanácsos minimálbéreket szabályozó egyezségeknél és valóságos tarifa megállapodást is tartalmazzanak.

De nem elég a kollektív szerződést megkötni. A kollektív szerződést be is kell tartani (tartatni). A II. világháború előtti tapasztalatok azt mutatják, hogy legalábbis semleges (liberális) kormányzati politika mellett csak a szakszervezetek önmaguk erejére támaszkodva csak speciális iparágakban és a munkavállalók viszonylag szűkebb körére képesek csak a kollektív szerződéses szabályozást kiterjeszteni. Ahhoz, hogy a kollektív szabályozás - éppen az egyenlő versenyfeltételek biztosítása érdekében - a munkáltatók széles körére kiterjedjen, ahhoz szükséges állami, kormányzati támogatás. A kormányzati támogatás számos formája alakult ki az elmúlt évtizedekben a fejlett piacgazdaságokban. A szakszervezetekhez sok szállal kapcsolódó szocialista párt kormányzati szerepe elvileg kedvező feltételeket teremthet egy kollektív szerződés barát jogi

környezet megteremtésére, a jelenlegi meglehetősen semleges szabályozás helyett.

Szerintem négy területen kell előrelépni a Liga szakszervezeteknek saját belső működésének hatékonyabbá tétele érdekében:

- Országos és ágazati (alágazati, szakmai) szakszervezeti központok megerősítése, annak érdekében, hogy három területen tudjanak magasabb színvonalú munkát nyújtani:
- Tagszervezés nem szervezett munkahelyeken
- Szakmai háttéranyagok, programok kidolgozása és képviselete
- Egységesebb munkahelyi szakszervezeti stratégiák és működési mechanizmusok kialakításának elősegítése.

Országos (konföderációk által szervezett) vagy ágazati, alágazati, szakmai (ágazati szakmai szövetségek) által szervezett szolgáltatás csomagok kidolgozása a szakszervezeti tagok számára, amely 'anyagilag' ellensúlyozza a tagsági díj fizetését. Érdemes megnézni az amerikai szakszervezetek honlapjain hányféle üzleti alapú szolgáltatást nyújtanak tagjaik számára, amelyet olyan kereskedőkkel és szolgáltatókkal kötött megállapodásokon alapulnak, akik érdekeltek a többszázézes tagságú szakszervezetek révén potenciális vásárlókhoz jussanak el. Egy központi szolgáltatás rendszer kiépítése ellensúlyozhatná a tagdíjak mértékének emelését a jövőben, amely feltétele hosszútávon az országos és ágazati központok megerősödésének.

Fontos feladat a szakszervezeti tagszervező munkára való koncentráció. A tag-szakszervezés jelentőségével minden szakszervezeti aktivista tisztában van, azonban a hosszú távú és sikeres szervezés feltételeinek megteremtése a jelenlegi szakszervezeti modell átgondolása kell, hogy megelőzze. Tagszakszervezéshez is csak az a három dolog kell, ami egy háborúhoz: pénz, pénz és pénz. Hiszen egy kitartó szervezési kampány fenntartásához megfelelő regionális struktúrával, munkatársi kapacitással és szaktudással kell rendelkezni. Tapasztalataim szerint

ma csak nagyon kevés ágazati szakszervezeti szövetség képes ennek feltételeit megteremteni. A szakszervezeti szövetségek általában nem rendelkeznek a megfelelő anyagi forrásokkal és munkatársi háttérrel, sem pedig a megfelelő elszántsággal ilyen feltétel rendszer kialakítására. A munkahelyi szakszervezeti vezetőkől pedig nem várható el, hogy felvállaljanak rendszeres tag-szakszervező munkát munkahelyükön kívül. Ehhez azonban az kell, hogy a szakszervezetek átgondolják, hogyan lehet megfelelő pénzforrásokat találni a tagszakszervezetek és szövetségek közötti bevételek átrendezésével, megfelelő szakmai apparátust kiépíteni és működőképes regionális (megyei, város-vonzáskörzeti) szervezet rendszert felállítani.

Az e javaslatban leírt "recept" jórészt a közép-kelet európai országok békebeli, illetve a fejlett piacgazdaságokban a jóléti állam kialakulását megalapozó háború utáni újrendezés tapasztalatain alapszik. Ma nyugat-európában sok tekintetben az itt felvázolt modell bomlási jelenségeivel találkozhatunk, nem feledkezhetünk el arról, hogy nem teljesen azonos feltételekkel élünk velük együtt. Míg ott a túlságosan szabályozott piacgazdaság válsága látható, addig mi, véleményünk szerint, a túlságosan alulszabályozott piacgazdaság áldozatai vagyunk. Itt a fő kérdés az egyenlő versenyfeltételek megteremtése a fő kérdés, amelyek egyben garantálják a jóléti állam gazdasági alapját és hosszútávon alapul szolgálhatnak a legális gazdaság terheinek csökkentéséhez, a társadalom tagjainak és szereplőinek hosszútávú érdekeire építve.

Neumann László: Szakszervezeti dilemmák az ezredforduló után

Bevezetés

Bő másfél évtizeddel azután, hogy megjelentek az alulról szerveződő, független szakszervezetek és megkezdődött a szocialista rendszer szakszervezeteinek ön-reformja, a magyar szakszervezeti mozgalom szétforgácsoltabbnak, erőtlenebbnek és forrásokban szegényebbnek tűnik, mint valaha. Számos szakértő – köztük a fejezet szerzőjének – véleménye szerint a hanyatló támogatottság és belső szervezeti problémák miatt a szakszervezetek nemcsak az országos politika formálásában nem képesek érdemben beleszólni, hanem az is kérdéses, mennyire tudnak szigorúan vett érdekvédelmi szerepüknek eleget tenni a munkahelyeken és olyan kollektív szerződéseket kötni, melyek érdemben szabályozzák a béreket, foglalkoztatási és munkafeltételeket. Ez az írás kifejezetten a szakszervezet erejének belső forrásaival: a szakszervezetek tagságával, szervezeti kereteivel foglalkozik. Egyaránt épít az objektív statisztikai adatokra és a szerző szakszervezeti tanácsadóként, majd kutatóként szerzett tapasztalataira, szubjektív értékítéletére, valamint az ágazati párbeszéd bizottságok megalakítását előkészítő helyzetfeltáró tanulmányokra.

A szerző személyes tapasztalatait elsősorban 1988 és 1994 között szerezte, amikor először TDDSZ-en, majd a LIGÁ-n belül részese lehetett annak a spontán munkahelyi szerveződésnek, amelynek során a független szakszervezetek országsszerte létrejöttek, illetve később a privatizáció során helyi és országos szinten is tanácsadója lehetett a szakszervezetnek. Több mint tíz éve tehát, hogy megszakadt rendszeres munkakapcsolata a LIGA szervezeteivel, s csak szórványos információval rendelkezik annak belső életéről, problémáiról. Így a LIGA szervezetre szabott tanácsokkal nem szolgálhat. Az itt következő írás így főként általánosságban foglalkozik a magyar szakszervezeti mozgalom válságtüneteivel, és csak néhány rövid záró megjegyzés erejéig próbál a LIGA speciális helyzetére reflektálni.

A válságtünetek bemutatása a taglétszámra vonatkozó statisztikák ismertetésével kezdődik, majd a szakszervezetek erőforrásainak feltérképezése, a közelmúlt és a jelen szakszervezeti szerveződési modelljeinek bemutatása következik. Ezt követően a dolgozat a szakszervezetek újjáélesztésének lehetséges stratégiáit taglalja. Mert – meggyőződésem szerint – jelenlegi gyengeségük ellenére korai lenne leírni a szakszervezeteket, amelyek nélkül klasszikus értelemben vett munkaügyi kapcsolatokról sem igen beszélhetünk. Jelenlegi erőtlenségük ellenére a megmaradt tagság és vagyon, a munkaügyi kapcsolatok rendszerváltás óta kialakult hazai intézményrendszere által nyújtott lehetőségek és a hazai és nemzetközi politikai szövetségesek segítsége jó alapot teremthetnek az újjáépítéshez. Ráadásul a belső erők és intézmények jelentős külső megerősítést kaptak Magyarország EU csatlakozásával. Ámde az is világosan látható, hogy ugyanezek a tényezők még jó ideig lehetővé teszik a jelenlegi szervezeti keretek fenntartását, változatlan, vagy még szerényebb szinten.

1. Mennyiségi közelítés: a szakszervezeti tagság hanyatlása

Bár egy szakszervezeti mozgalom erejét, befolyását nem csak (és nem feltétlenül, gondoljunk például Franciaországra) tagjainak száma, munkahelyi jelenléte adja, mégis átlánosan elfogadott a szakszervezeti tagság változási trendjének vizsgálata. Ez különösen fontos nálunk, hiszen a történelmileg beágyazott intézmények hiánya miatt leginkább a szervezettséggel szoktuk jellemezni egy-egy szakszervezetek fontosságát. A tagság számbavételére, mérésére számos módszer ismeretes. Kézenfekvőnek tűnik megkérdezni magukat a szervezeteket, hogy hány fizető és nem-fizető tagot tartanak nyilván, és ezeket az „önbevallásokat” összegezni. Az OÉT-ben helyet foglaló hat szakszervezeti konföderáció 2003 elején egy körkérdésre a következő (szóbeli) válaszokat adta az aktív korú taglétszám változásáról:

**1. táblázat A szakszervezetek aktív korú tagjai a konföderációk
önbevallása alapján**

Konföderáció	1998	2003
Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ)	140,000	120,000
Értelmiségi Szakszervezeti tömörülés (ÉSZT)	105,000	85,000
Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA)	100,000	100,000
Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ)	60,000	56,000
Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ)	n.a.	240,000
Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEFE)	230,000	270,000

Forrás: EIRO 2003

Jóllehet a megreformált régi szakszervezetekben jelentős a nyugdíjas tagság aránya, akik számára egyes ágazati, vállalati szervezetek külön szakosztályokat is fenntartanak, jogosnak tűnik, hogy a szakszervezetek alkuerejét adó tagság becslésénél őket kihagyjuk. Mivel a kettős tagság gyakorlatilag kizárt, a konföderációk adatait összeadva, illetve hozzáadva még azt a – becslés szerinti – kb. 35 000 főt, akik konföderáción kívüli szakszervezetek tagja, megkaphatjuk az ország teljes szakszervezeti taglétszámát. E szerint a tagság 906 ezer fő volt 2003-ban, kb. fele-fele arányban férfiak és nők. Ez a KSH Munkaerő-felvételének alkalmazotti létszámára adott becslésével (3,9 millió) számolva 23,2 %-os szervezettséget jelent. Ugyanakkor közismert, hogy a szervezetek – saját jelentőségüket hangsúlyozandó – hajlamosak felfelé kerekíteni a taglétszámukat, s akár az így megnövelt létszám szerinti tagdíjat fizetni magasabb szintű, nemzetközi szervezetekben, sőt egyes szervezetek nyíltan vállalják, hogy a tényleges számokat titokként kezelik. Ezért ajánlatos más, objektívebb módszerekhez is fordulni. (Mint később bizonyítjuk, a valós létszám mintegy egyharmaddal kisebb.)

A legpontosabb kimutatás a kereső és tagdíjat is fizető szakszervezeti tagok összességéről az APEH éves összesítéséből származik. Mivel a munkáltató által levont tagdíj szerepel a személyi jövedelemadó bevalláson, évente kiszámítható, hogy hányan és összesen mennyi

tagdíjat fizettek. (Pontosabban az, hogy milyen mértékben éltek az erre vonatkozó adókedvezménnyel, de mivel Magyarországon a munkáltatói levonás általánosan elterjedt módszer a tagdíj beszedésére, a kettő nagyjából azonosnak vehető.) Az évente közölt adatok a szakszervezeti tagság szinte folyamatos csökkenését mutatják.

2. táblázat Fizető szakszervezeti tagok száma az APEH kimutatásában

Év	Taglétszám
1999	775,000
2000	700,000
2001	654,000
2002	574,000
2003	600,000

Forrás: Kun (2003)

Az APEH adatok a fizető tagság mintegy 25%-os csökkenését mutatják az 1999 és 2002 közötti négy éves periódusban. Az utolsó éves adat mindössze 15 %-os szervezettséget jelent az összes munkavállalóra vonatkozó fenti KSH adattal számolva. Az APEH adatsora egyébként az elmúlt másfél évtized radikális taglétszám csökkenését is regisztrálja, hiszen 1990-ben még 3,9 millióan fizettek tagdíjat.

2001 óta a KSH Munkaerő-felmérése háromévente tartalmaz egy kérdésblokkot, mely a munkavállalói érdekképviseltek szerepéről kérdezi a munkavállalókat. (KSH 2002, 2005) A mintegy 30,000 megkérdezett személy adatait feldolgozva, a „teljeskörűsített” eredmények – nagyon jó közelítéssel – ugyanazt az eredményt adták, mint amelyet az APEH közöl a teljes populáció adatbázisa alapján, annak ellenére, hogy ezekre a kérdésekre viszonylag sok esetben érkezett ’nem tudom’ válasz, különösen akkor, ha az adott személy adatai – távollétében – valamelyik elérhető családtagtól származtak. A 2001-es KSH felvétel alapján a szakszervezeti tagok számára adott

becslés 615 ezer fő, míg ugyanez a 2004-es feldolgozásban 549 ezer. A munkavállalók összlétszámához viszonyítva ez 19,7 %-os, illetve 16,9 %-os „szervezettségnek” felel meg, tehát három év alatt 2,8 %-os csökkenés következett be.

3. táblázat Szakszervezeti szervezettség ágazatok és nemek szerint (2001-2004, %)

Ágazat	2001			2004			Változás (Együtt, 2001-4)
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt	
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	5,4	7,9	6,0	9,4	12,5	10,1	4,1
Bányászat	30,2	28,4	29,9	34,6	49,9	37,6	*
Feldolgozó ipar	16,5	14,9	15,8	14,6	14,6	14,6	-1,2
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás	28	36,8	30	32	30,5	31,5	*
Építőipar	3,4	3,5	3,4	3,2	9,1	3,8	*
Kereskedelem, javítás	5,9	8,2	7,1	4,2	6,2	5,3	-1,8
Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás	2,6	6,0	4,4	3,2	4,6	4,1	*
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	39,5	41,6	40,1	33,1	37,4	34,3	-5,8
Pénzügyi tevékenység	12,2	18,0	16,3	10,2	13,2	12,3	*
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	6,9	7,1	7,0	4,5	6,6	5,5	*
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	25,4	33,5	29,3	26,8	25,4	26,1	*
Oktatás	37,9	40,1	39,6	27,2	30,0	29,4	-10,2
Egészségügyi, szociális ellátás	33,2	34,0	33,8	26,9	26,1	26,3	-7,5
Egyéb szolgáltatás	12,2	13,2	12,7	12,1	16,1	14,1	*
Összesen	17,3	22,4	19,7	15,3	18,7	16,9	-2,8

*A különbség nem szignifikáns, az összes többi esetben $p \leq 0.05$ (kétmintás t próbánál)

Forrás: KSH Munkaerő-felvétel

Ami a gazdaság különböző ágazatait illeti, mindkét felvételen a villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás, a szállítás, raktározás, posta, távközlés, az oktatás, az egészségügyi, szociális ellátás és a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás ágazatok számítanak a szakszervezetek erősségének. Egyértelmű tehát, hogy a közszolgáltatások és a jellemzően állami tulajdonban lévő ágazatok a leginkább szervezettek. Ugyanakkor a szakszervezeti szervezettség meglehetősen alacsony – 10 % körüli – a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat, a feldolgozóipar és a pénzügyi tevékenység ágazatokban. A legalacsonyabb a szakszervezeti tagok aránya az építőiparban, a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátásban, a kereskedelemben, valamint az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás területeken. Köztudottan ezek azok az ágazatok, ahol leginkább kis- és közepes méretű munkáltatókkal találkozunk, és a foglalkoztatás jellegzetességei (idénymunka, rugalmas munkaszerződések, stb.) sem igen kedveznek a szakszervezet működésének.

2001 és 2004 között a tagság aránya legjelentősebben két – döntően állami tulajdonú – közszolgálati ágazatban csökkent: az oktatásban 10,2 százalékponttal, az egészségügyi és szociális ágazatban pedig 7,5 százalékponttal. Érdeemes megjegyezni, hogy e nagymértékű fogyás a 2002. évet magában foglaló időszakban következett be, vagyis akkor, amikor a Medgyessy kormány 50 %-kal emelte a közalkalmazottak illetményét.

A KSH felvételek a tagság fokozatos öregedésének trendjét igazolják: a tagság átlagosan 4 évvel öregebb, mint a nem szakszervezeti tag munkavállalók, férfiaknál ez a különbség kicsit nagyobb, nőknél valánivel kisebb. 2004-ben a legnagyobb arányban (23,3%) az 50-59 éves korosztályban voltak a szakszervezeti tagok, miközben a fiatalok szervezettsége (15-29) mindössze 8.5 % volt. 2001-ben a módusz

szintén az 50-59 éves korosztályra esett, de a fiatalok szervezettsége még valamivel magasabb, 11,4% volt.

4. táblázat A szakszervezeti tag és nem-tag munkavállalók átlagéletkora (2001-2004)

	2001			2004		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
Szakszervezeti tagok	41,5	41,6	41,6	42,2	43,2	42,7
Nem szakszervezeti tagok	36,9	37,9	37,4	37,9	39,5	38,7
Különbség	4,6	3,7	4,2	4,3	3,7	4,0

Forrás: KSH Munkaerő-felvétel

5. táblázat A szakszervezeti szervezettség korcsoportok szerint (%)

	2001			2004			Változás (Együtt) 2001-4
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt	
15–24 éves	6,6	9,7	8,0	4,9	9,4	6,9	-1,1
25–29 éves	10,4	15,9	12,7	9,2	9,5	9,3	-3,4
30–39 éves	18,4	22,2	20,1	15,2	17,4	16,2	-3,9
40–54 éves	22,2	27,3	24,9	19,7	22,9	21,4	-3,5
55–59 éves	26,2	28,8	27,1	22,0	24,7	23,3	-3,8
60–74 éves	25,0	19,4	22,8	19,3	23,9	21,1	-1,7
Összesen	17,3	22,4	19,7	15,3	18,7	16,9	-2,8

Forrás: KSH Munkaerő-felvétel

A felvétel lehetővé teszi, hogy a különböző állománycsoportok és foglalkozási csoportok szervezettségét vizsgáljuk. 2004-ben a fizikai munkások 13%-a, míg a szellemiek 23%-a volt szakszervezeti tag. Foglalkozási csoportok szerint vizsgálva a legmagasabb a tagság aránya az „egyetemi, főiskolai képzettség önálló alkalmazását igénylő” és az „egyéb felsőfokú képzettséget igénylő foglalkozásokban. A másik végletet, kiemelkedően alacsony arányokkal a „mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások” és a „szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások” jelentik.

6. táblázat A szakszervezetek munkahelyi jelenléte ágazatok és nemek szerint (2001-2004, %)

	2001	2004	Változás 01/04
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	12,9	13,4	0,5
Bányászat	59,3	52,8	*
Feldolgozó ipar	33,8	30,9	*
Villamosenergia-, gáz-, gőz,- vízellátás	60,0	59,9	*
Építőipar	8,3	5,8	*
Kereskedelem, javítás	14,3	8,0	-6,3
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	8,7	6,2	*
Szállítás, raktározás, posta, távközlés	63,2	53,9	*
Pénzügyi tevékenység	33,2	26,8	*
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás	15,2	11,7	*
Közigazgatás, védelem, kötelező társadalom biztosítás	54,9	51,1	*
Oktatás	68,9	62,9	-6,0
Egészségügyi, szociális ellátás	65,5	55,6	-9,9
Egyéb szolgáltatás	26,6	21,6	*
Összesen	37,3	33,0	-4,3
Férfiak összesen	33,5	29,4	-4,1
Nők összesen	41,6	37,1	-4,5

*A különbség nem szignifikáns, az összes többi esetben $p \leq 0.05$ (kétmintás t próbánál) Forrás: KSH Munkaerő-felvétel

A KSH kérdőív mindkét évben külön kérdést tartalmazott arra vonatkozóan, hogy a válaszoló munkahelyén működik-e szakszervezet. A szakszervezetek munkahelyi jelenlétének ilyen mérése tulajdonképpen arra ad becslést, hogy munkahelyi – jogi szakkifejezéssel egymunkáltatós – kollektív szerződésekkel milyen KSZ lefedettséget érhetnek el a szakszervezetek ideális esetben. (Vagyis akkor, ha a jog engedélyezi az adott területen a kollektív szerződéskötést, és arra a munkáltató is hajlandó.) 2001-ben a válaszolók 37,3%-a, míg 2004-ben 33,0%-a válaszolt igennel, ami itt is 4,5 százalékpontos csökkenést mutat. Ugyanakkor feltűnően sokan (12,7%) adtak 'nem tudom' választ. Bár a válaszok nyilvánvalóan a szakszervezetek munkahelyi szerepének egyfajta szubjektív megítélését jelentik, feltűnő a hasonlóság szakszervezeti tagságra adott válaszokkal, mind a nemek közötti, mind az ágazati megoszlást, mind pedig a három év alatt bekövetkezett változásokat illetően. A foglalkozási csoportokat vizsgálva 2004-ben a fizikai munkások 24,5 %-ának, a szellemiek 44.5%-ának munkahelyén volt szakszervezet. A legmagasabb arányban igennel válaszoló foglalkozási csoport a fegyveres erőknél dolgozóké volt, amit követett az „egyetemi, főiskolai képzettség önálló alkalmazását igénylő” foglalkozások csoportja. A legalacsonyabb munkahelyi szervezethez ismét a „mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozásokban”, a „gépkezelők, összeszerelők, járművezetők” és a „szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásúak” adtak számot.

2. Szervezeti jellegzetességek, erőforrások, politika

(i) A konföderációk és a nagypolitika

Noha ezúttal el kell tekintünk a részletes történelmi áttekintéstől, a jelenlegi helyzet értelmezéséhez mégis vissza kell nyúlnunk a rendszerváltás és az azt követő három-négy év történéseihez. Akkor az „alulról szerveződő” új szakszervezeti mozgalmak és az államszocialista monolit szakszervezet önmagukat megreformáló utódszervezetei viszonyát éles ideológiai-politikai ellentétek, legitimációs és vagyonviták jellemezték. Ennek a szakasznak máig

ható következményei a szakszervezeti mozgalom átpolitizáltsága és a konföderációk feszültségekkel terhes viszonya. Végülis a szakszervezeti vagyonszerzéséről és a konföderációk legitimitásáról született 1992-es megállapodás létrehozásához ki-ki a szövetségeseiként számon tartott politikai párt segítségét kérte. A nyilvános viták fórumai közül az Érdekegyeztető Tanácsnál fontosabb szerepet játszott a Parlament, hiszen a szakszervezeti belharc eldöntésében a törvényi szabályozás – vagy annak veszélye – igencsak fontos szerepet játszott. A munkaügyi kapcsolatokat alakító állami beavatkozások hosszan sorolhatók: a Munka törvénykönyv megalkotása, s annak részeként a szakszervezetek kollektív szerződésalkötési képessége munkahelyi szabályainak megállapítása (1992); a Horn kormány kísérletei az ÉT szakszervezeti oldala reprezentativitási szabályainak meghatározására; az Orbán kormány „szakszervezet-ellenesnek” minősített törvénymódosításai; majd a Medgyessy kormány elődje rendelkezéseit visszavonó törvénykezése. A visszatérő változtatások kormányciklusokat követő, ingamozgásszerű változásokat eredményeztek a szakszervezetek elismertségében, működésük jogi-gazdasági kereteiben (nemcsak a képviselői jogok szakszervezet és üzemi tanács közötti megoszlásában, hanem a még állami tulajdonú vagyonszerzésében, a tisztségviselők munkaidő-kedvezményében, a tagdíj adómentességében, stb.). Mindez nyilvánvalóvá tette a szakszervezeti vezetők számára, hogy munkahelyi létfeltételeik is nagymértékben a kormányon lévő pártok jóindulatától függenek.

Az átpolitizáltság másik forrása a tripartizmus működése. Az ÉT-ről számos megfigyelő és kutató megállapította, hogy az ott megtárgyalandó kérdések köre, a konzultáció minősége alapvetően a kormányzat szándékaitól függ. (Ladó–Tóth–Nacsa 1999, Advagic 2005) Elegendő arra emlékeztetni, hogy amikor az Orbán kormány a tripartit intézményrendszert átalakította, a szakszervezetek el kellett viselniük a szociális párbeszéd és ezzel együtt saját szerepük leértékelődését. Márpedig – hasonlóan a munkáltatói szervezetekhez – a szakszervezetek sem mondhattak le arról, hogy alapvető céljaik érdekében befolyásolják a gazdaságpolitika, jövedelempolitika és szociálpolitika alakítását, hiszen mindezek komolyan befolyásolják

tagjaik életkörülményeit. (Hanti, 1999) S természetesen számukra is ez volt a forrása a szociális partnerként, politikai tényezőként való elismertségnek, illetve ez a feltétele, hogy tagszervezeteik megjelenhessenek az alsóbb szintű érdekegyeztető fórumokon (Tóth-Horesnyi 2005) S nem utolsó sorban ez hozza meg a presztízzsel járó pozíciókat és egyéb előnyöket.

Főként a szervezetek eredettörténetével összefüggő okokkal magyarázható a mozgalom szétforgácsoltsága, így például az is, hogy az OÉT munkavállalói oldalán ma is hat konföderáció foglal helyet. A látványos politikai konfrontáció 1993 táján véget ért, a konföderációk szervezetei konszolidálódtak és kapcsolataik az együttműködéshez minimálisan szükséges mértékben normalizálódtak. Amde a belharcok utóhatásai máig érezhetők. Ezek a magyar politikai palettán amúgyis szokásos „törzsi viszonyok” (Tamás Gáspár Miklós) nem túl meglepőek, különösen annak ismeretében, hogy a szakszervezeti vezetők és apparátusok nemigen cserélődtek a kilencvenes évek eleje óta. Részben ennek tudható be, hogy az eddigi kísérletek a konföderációk közötti stratégiai együttműködésre, esetleg egyesülésre rendre kifulladtak, kudarcot vallottak (így a hat konföderáció mátraházi közös nyilatkozata 2000-ben, a LIGA különféle más konföderációk felé tett egyesülési indítványai, a SZEFE és az ÉSZT Uniója, stb.). A konföderációk –a gazdasági racionalitás által nagyon is indokolt – közös akciói is néhány tanácsadói, illetve nemzetközi területre korlátozódnak (mint pl. a Magyar Szakszervezetek Európai Intergációs Bizottsága, a brüsszeli Gazdasági és Szociális Tanácsban való részvétel, az ÉTOSZ nevű tanácsadó szervezet működtetése, a Friedrich Ebert Alapítvány szemináriumai), de sokszor ezek mögött is inkább a hazai vagy külföldi finanszírozó „népfrontos” elképzeléseit kell felfedeznünk.

A személyes sérelmeken túl a konföderációk szerveződése sem igazán kedvez az egyesülésnek. Bár időről időre hallható az az elképzelés, hogy a versenyszférát, a közszolgáltatásokat és a közszférát jogosan képviselnék külön-külön konföderációk (ami implicite a három szövetségévé való összeolvadást sürgeti), a valóságban nem ilyen tiszta a képlet. Az MSZOSZ-hez éppúgy tartoznak a közszolgáltató és

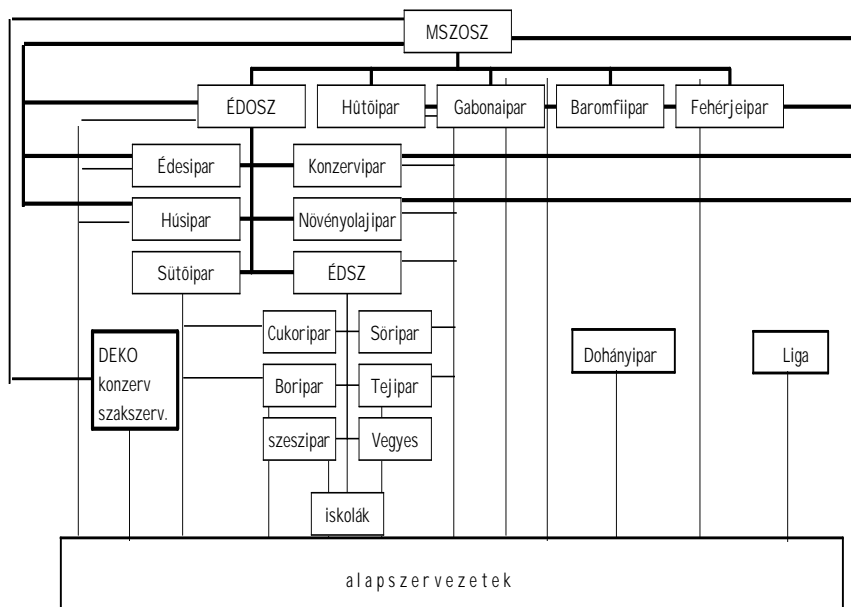
közalkalmazotti területek (egyik részszövetsége egyenesen a közszféra szakszervezeteit tömöríti), mint ahogy például a LIGÁ-hoz közlekedési, oktatási és egészségügyi tagszervezetek, sőt legújabbán csatlakozott a fegyveres testületeknél dolgozók szakszervezete is. Ugyanakkor a konföderációk nem jelentenek egyértelmű ágazati elhatárolódást sem, hiszen az egy-egy ágazathoz, alágazathoz tartozó megreformált szakszervezetek a SZOT széthullása során különböző konföderációkhoz csatlakoztak, illetve a kilencvenes évek közepén – az ÉT-beli legitimitásuk biztosítása végett – az új konföderációk is létrehozták ágazati szervezeteiket. Jól látható volt ez az ágazati pluralizmus nemrégiben az Ágazati Párbeszéd Bizottságok felállítását kísérő szakszervezet-közi versengésben. Ámde a konföderációk esetleges közeledését a munkahelyi pluralizmus mindennapi konfliktusai is akadályozzák, a konfrontációra szocializálódott tagság, különösen a helyi aktivisták hajlamosak árulást gyanítani a külső szemlélő számára racionális együttműködési javaslatok mögött.

Ugyanakkor, ahol a csúcsszervezetek szerveződési terepei közötti törésvonalak egyértelműbbek, így a versenyszféra és a költségvetési szféra között, ott a konföderációk közötti nyílt vagy rejtett konfliktus, rivalizálás figyelhető meg. Úgy tűnik, a konföderációk mindmáig nem tudták áthidalni érdekellentéteiket a közszféra finanszírozásának kívánatos mértékét illetően. A versenyszféra szakszervezetei ugyanis az adóterhek általános csökkentését és az állami költségvetési kiadások szűkítését követelik – s ebben partnerei a munkáltatói érdekképviselőknek –, míg a közszféra szakszervezetei természetesen a köztisztviselői és közalkalmazotti munkahelyek fenntartásában, az illetmények garantált növelésében érdekeltek, ellenzik a költségcsökkentést célzó reformokat, s ílymódon nem lehetnek partnerek az állami kiadáscsökkentés követelésében. Ugyanakkor a közszféra szakszervezetei között is érzékelhető a rendszerváltás idejéből visszamaradt rivalizálás az akkor 'réginek' és 'újnak' számító szervezetek között, legalábbis erre utal, hogy a SZEF-hez tartozó szervezetek – a megfelelő politikai hátszelet kihasználva – végülis 2004-ben sikeres lobbizással olyan törvényt fogadtattak el, mellyel elérték a reprezentativitási szabályok számukra kedvező megváltoztatását. (Berki 2005)

(ii) Az ágazati és munkahelyi szervezetek

A szakszervezeti konföderációk tagjai között egyaránt megtalálhatók ágazati és vállalati szervezetek. A szakszervezeti struktúra egyértelmű hierarchikus rendjének hiánya, átláthatatlansága azonban leginkább ágazati szinten jelent komoly gondokat. Az ágazati szövetségek tagságán belül is lehetnek ugyanis szűkebb alágazatokat, szakterületeket átfogó szervezetek és közvetlenül csatlakozó vállalati szakszervezetek. Ez különösen az ágazati kollektív szerződészkötést akadályozza, és jól érzékelhető volt az Ágazati Párbeszéd Bizottságok felállításkor. (Neumann–Tóth 2002) Az ÁPB-k előkészítéseként készült ágazati helyzetfelmérő tanulmányok részletesen feltárták az egyes ágazatokban működő konkurens és azonos konföderációhoz tartozó szervezeteket, illetve azok egymáshoz kapcsolódását. A helyzet bonyolultságát jól illusztrálja az élelmiszeripari tanulmány ábrája.

2. ábra Élelmiszeripari szakszervezeti struktúra



Forrás: Sóki-Dékán (2002)

Természetesen ez a bonyolult ágazati és vállalati szerveződés, a decentralizált iparági szakszervezeti struktúra is a rendszerváltás környékén alakult ki. Akkor vált meghatározóvá az egy-vállalat-egyszakszervezet elv: az újonnan szerveződő demokratikus mozgalmak ebben a formában jöttek létre, eleve így jegyezték be őket a bíróságokon. Ámde az örökölt szakszervezeti struktúra reformja során – részben a demokratizálódó politikai környezet természetes fejleményeként, részben az 1989. évi II. tv. (egyesülési törvény) kötelező alkalmazása miatt – szintén a vállalati szakszervezetek dominanciája érvényesült. Ha nem is jegyezték be az összes vállalati szakszervezetet önálló jogi személyként, akkor is az (al)ágazati szövetségekben nagyfokú autonómiával rendelkeznek, mind a tagdíjak felhasználásában, mind pedig vállalati érdekképviseleti politikájuk alakításában. A vállalati szervezetek szabadon dönthettek arról, hogy

melyik szövetségbe lépnek be, és csatlakozásuk után is megőrizhették viszonylagos függetlenségüket a választott (al)ágazati szakszervezeti vezetéssel szemben. (Tóth 1999) Az, hogy a szakszervezeti szerveződés súlypontja a vállalati szintre esett, nyilvánvalóan hozzájárult a kollektív alku erősen decentralizált jellegének fennmaradásához, egymást erősítette ebben a munkáltatók ágazati szerződésekkel kapcsolatos ellenérdekeltsége és az ágazati szakszervezetek gyengesége.

A decentralizáció anyagi következménye, a szakszervezeti központok apadó tagdíjbevétele és vagyona azonban – a konföderációkkal ellentétben – ágazati szinten reális közelségbe hozta a szakszervezetek stratégiai szövetségét, egyesülését. Az utóbbi időkben ilyen tárgyalásokról érkeztek hírek, pl. az MSZOSZ-hez tartozó textil-, ruházati és bőripari szakszervezetektől, illetve a nyomda- és papíriparból. Ugyanakkor felülről az MSZOSZ döntéshozó testületei is kísérletet tettek szerteágazó ágazati tagszervezeteik újra strukturálására, a szervezet 2002-es kongresszusa hat ún. részszövetséget hozott létre. Ugyanakkor az utóbbi időben az ágazati párbeszéd bizottságok felállítását kísérő intézményépítés mellékhatásaként megfigyelhető, hogy egyes konföderációkban a vezetés legitimációs válságához vezetett az ágazati szereplők megerősödése.

(iii) Működési feltételek

Mind konföderációs, mind ágazati szinten az érdekképviseleti feladatok megfelelő szintű ellátásának legfőbb akadálya a megfelelő szakapparátus hiánya. Láthatóan alig győzik szakértői kapacitással a különböző tripartit bizottságokat, rendre ugyanazokkal lehet találkozni a sokszor egészen különbözőfajta szakértelmet igénylő üléseken. A konföderációk fő- és mellékállású alkalmazottainak száma nem több tíz-husz főnél. Alig van olyan ágazati szakszervezet, amely néhány fős apparátusnál többet tudna foglalkoztatni. (A hasonló méretű tagsággal rendelkező nyugat-európai ágazati

szakszervezetek általában több tíz, esetleg százfős apparátust is képesek fenntartani.) Ez a néhány fő nyilvánvalóan kevés a szigorúan vett érdekképviseleti feladatok ellátásához, ami nálunk ráadásul nemcsak az ágazati kollektív szerződés megkötését, a párbeszéd bizottságok munkájában való részvételt, az ágazatpolitikát befolyásoló lobbizást jelenti, hanem a vállalati szervezetek a decentralizált szervezet és kollektív alku miatt elengedhetetlen szakmai támogatását. (Új szervezet esetén a tagszervezésben, a szakszervezet megalakításánál és a vállalatvezetés előtti elismertetésekor, majd a kollektív tárgyalásoknál és az esetleges konfliktusos helyzetekben.) A taglétszám zuhanása és ezzel összefüggésben a tagdíjbevételek zsugorodása rendre arra kényszerítik a szervezeteket, hogy kiadásait és létszámukat csökkentsék, ami az érdemi szakszervezeti feladatok ellátását végzők munkakörét sem hagyja érintetlenül. (Az MSZOSZ például néhány éve arra kényszerült, hogy vidéki képviseleti hálózatából küldjön el embereket.) A szervezetek többségében szinte ugyanazok dolgoznak az apparátusokban, alig van példa arra, hogy a szakszervezetek pályakezdő diplomásokat alkalmaznának.

A konföderációs és ágazati szakértők hiánya egyértelműen a szakszervezetek sivár pénzügyi helyzetének következménye. A szakszervezetek működési költségeiket az elmúlt évtizedben három forrásból fedezték: az örökölt, illetve újraelosztott szakszervezeti vagyonból (tipikusan ingatlanhasznosításból), tagdíjából és pályázati úton elnyert közpénzekből. A szakszervezeti konföderációk mindegyike, de az ágazati központok többsége is mára azonban felélte vagyona nagy részét. Ennek látványos – a médiában is gyakran taglalt – jele a székházak és más ingatlanok eladása, a központok kisebb, esetleg bérelt irodákba költözése. A sztrájk idejére, szociálpolitikai vagy önszegélyező céllal gyűjtött jelentékeny ágazati pénzalapok is hiányoznak Magyarországon. (Talán az egyedüli kivétel a villamosenergiaipar, amelynek szakszervezetei a privatizáció során kiharcolták, hogy az abból származó állami bevétel 1 %-ából a későbbi foglalkoztatási problémák enyhítésére elkülönítsenek egy szakszervezeti kezelésű alapot.)

Ami a tagdíjak nagyságát illeti, az APEH 2003-as adataiból tudjuk, hogy azok összességében mintegy évi 4 milliárd Ft-ot tettek ki. Ebből azonban eléggé kevés jut a konföderációknak és ágazati szövetségeknek. A tagdíj hagyományosan a bruttó bér 1%-a, de a munkahelyi szakszervezeti pluralizmus egyfajta vadhajtásaként számos szakszervezet ezt is csökkentette, hogy vállalaton belüli versenytársainál vonzóbb legyen. A beszédett, átutalt tagdíj nagyobb részét helyben használják fel: jelentős részét különféle segélyekre és hagyományos munkahelyi ünnepekre költve. Sokan állítják, hogy ez kifejezetten a tagság igénye, a szocializmusban hozzászoktak a szakszervezetek ilyen „szolgáltatásaihoz”. A vállalati szakszervezetek elvileg a tagdíj 40-60%-át lennének kötelesek magasabb szintre továbbítani, de az ágazati szövetségek szerint számlájukra rendre ennél kisebb összeg érkezik meg. Mint bemutattuk, a szakszervezeti központok szegénysége a – demokratikus átmenet során kialakult – vállalati szakszervezeti autonómiának is a folyománya.

Ha pedig az öröklött vagyon elúszott, a tagdíjak elapadtak, akkor más források után kell nézni. A kilencvenes évek közepe óta növekvő mértékben érkeznek a különböző projektekre közpénzekből származó támogatások, részben a magyar kormánytól és hazai köztestületektől, részben nemzetközi szervezetektől. A többé-kevésbé nyilvános projektfinanszírozás mellett, meg kell említeni, hogy az új plurális struktúra megszilárdulása óta tudatos szakszervezeti politikává vált különböző befolyásos pozíciók meghódítása az állami intézményekben. Sikeresen hivatkoztak olyan nyugat-európai példákra, ahol a szociális partnerek részt vesznek nyugdíjalapok, munkanélküli-biztosítás, szakképzés és más, speciális ágazati pénzalapok menedzselésében. Ennek első lehetősége 1993 után nyílt meg, amikor a társadalombiztosítási alapok irányító testületébe kerültek be a szakszervezetek és munkáltatók képviselői. Bár a TB alapok körüli botrányok ezt a szerepet könnyen megszüntethetővé tették az 1998-ban hatalomra került jobboldali kormány számára, a magyar gyakorlatban ez a fajta részvétel a vagyonkezelő és pénzosztó mechanizmusokban nem korlátozódott a társadalombiztosításra. Másfelől a 2002-es szocialista választási győzelemmel a szakszervezetek újult erővel követelnek helyet a különböző

'korporatív' struktúrákban, illetve az egyházak és a civil szervezetek normatív állami támogatásához hasonló rendszeres juttatást, sőt ennek ideológiai háttereként megfogalmazódott az igény a szakszervezeti tevékenység „közjósággént” való állami elismerésére.

Noha egyelőre a kormányok nem támogathatják nyíltan a szakszervezeteket, mégis azok költségvetésében a Horn kormány óta egyre növekvő rész származik közpénzekből. Becslések szerint a szakszervezeti mozgalom egésze 2003-ban különböző jogcímenen 1,5 milliárd Ft-hoz jutott. Az állami támogatás évről-évre általában azonos mértékű a munkáltatói szervezeteknek juttatottal, és különböző feladatok végrehajtásához kötött, mint pl. felkészülés az EU csatlakozásra, képviselő az EU szintű szervezetekben, oktatás, kutatás, az ágazati párbeszéd bizottságok működtetése, stb. Mégis, ismerve a támogatás mértékét, a feladatok elhatárolásának nehézségét, jó okkal feltételezhetjük, hogy a szakszervezeti központok működési költségeik egyre jelentősebb részét képesek közpénzekből fedezni. Ugyanakkor el kell ismerni, hogy az új intézmények külön támogatás nélkül életképtelenek lennének.

Összegzés helyett: szakszervezeti modellek és stratégiai választások

A szakszervezetek közötti, túlélésért folytatott háború jellemezte a rendszerváltást közvetlenül követő periódust, majd az új plurális struktúra konszolidációját követő évtizedben a szakszervezeti mozgalom egésze jelentős veszteségeket szenvedett el. Elveszítették a tagságot és az örökölt vagyon jó részét, valamint a privatizáció kezdetekor még jelentékeny mozgósító erejüket is. Ezzel párhuzamosan egyre inkább függővé váltak a szociális dialógus különböző kormányok által létre hozott intézményeitől, s az azokon keresztül áramló támogatásoktól és lobbis lehetőségektől. Ez a tény, mint az az elmúlt másfél évtized politikai fordulatai során bebizonyosodott, sérülékennyé teszi a szakszervezetek befolyását. Úgy tűnik, a jelen kormányzati ciklus alatt a szakszervezetek számára stratégiai kérdés, hogy sikerül-e elegendő tartalékot felhalmozni egy a 2006-os választás utáni jobboldali kormányfordulat-túlélésére.

(iv) Szakszervezeti modellek

Az elmúlt 15 év azonban arra is példát mutatott, hogy a szakszervezetek eltérő stratégiákat követtek, melyeket érdemes megvizsgálni abból a szempontból, hogy mennyiben lehet rájuk építkezni a szervezetek megerősítésében. A következőkben röviden áttekintjük azokat a – Nyugat Európából és az USA-ból ismert – szervezeti és funkcionális modelleket, melyekkel Magyarországon ismételhetővé válhatunk, többnyire a vezetés tudatos stratégiájának következményeként, néha pedig spontán fejlődés eredményeként. (Az utóbbi esetben a modellek persze inkább csak elemzésünk eszközeként szolgálnak.)

A szakszervezet-történelemben a legősibb modell a *szakmai, szakegylet-típusú* szakszervezet (craft unionism). Mint ismert a kommunista hatalomátvétel előtt Magyarországon ez volt a meghatározó szerveződési elv, és a rendszerváltás után is újjáéledtek ilyen szervezetek. Elegendő csak a Mozdonyvezetők Szakszervezetére utalni, mely korán megmutatta erejét a vasutassztrájkok megszervezésében és arra, hogy az 1992-es Munka törvénykönyv kollektív szerződés-kötési képességet meghatározó szabályai is ismerik az adott szakmai csoportban dolgozók többségét tömörítő szakszervezet fogalmát. Érdekes, hogy a közlekedési területen láthatunk példát a vállalati szakszervezeti pluralizmus szélsőséges esetére, arra, hogy teljes vállalatok (a MALÉV vagy a Budapest Airport) munkavállalói szerveződnek szakmai alapon. Az elmúlt évtized tapasztalatai azt mutatják, hogy csak azoknál a monopolhelyzetű közszolgáltató vállalatoknál tudtak sikeresek lenni e szakszervezetek, ahol esetleges sztrájkjuk az egész országot megbéníthatja, s az alku során az állami tulajdon miatt puha költségvetési korláttal rendelkező vállalattal állnak szemben. Többnyire azonban ezek a szervezetek is bezárkóztak az adott vállalaton belülre, így alig érvényesülhetett a szakmai szakszervezeti modell hagyományos erősségének tekinthető foglalkozási munkaerőpiac feletti kontroll.

Az államszocializmus alatt kiépített és a Nyugat-Európában meghatározó modellhez hasonló *ágazati szakszervezetek* túlélték a rendszerváltást. Az államszocialista örökség, a rendszerváltáskori demokratizálódás és a kollektív alku hagyományos rendszere mindenek ellenére egyfajta *vállalati szakszervezeti modell* kialakulását illetve megerősödését segítették elő. A rendszerváltás után újonnan szerveződő érdekképviselők is ezt a modellt követték, hiszen az új szakszervezeti konföderációkban kezdetben nem is volt ágazati szerveződés. A magyar ágazati szakszervezetek valójában a munkahelyi szakszervezetek szövetségei, s az ágazati központok nem rendelkeznek a munkahelyi szakszervezetek felett olyan hatalommal, mint a nyugat európai modellben, ahol a vállalati szervezeteik feje fölött egyezhetnek meg, utasításokat adhatnak nekik, ellenőrizhetik tevékenységüket, s szükség esetén még fel is oszlathatják azokat. A vállalati modell tehát meghatározó a magyar munkaügyi kapcsolatokban. Az ágazati szervezetek az ágazati bizottságok megalakulásával várhatóan megerősödnek. Ámde amennyiben a (potenciális) tagságra gyakorolt vonzerőt tartjuk szem előtt, valószínűleg a vállalati szakszervezetek eredményesebb működésétől várható inkább, hogy képesek lesznek a tagság bővülését elérni a szervezett munkahelyeken. (Legalábbis, ha elfogadjuk egy 2000-ben készült szakszervezeti felmérés eredményeit, mely szerint az élet- és munkakörülményekre közvetlenebb hatást gyakorló akciók élvezik a dolgozók nagyobb elismerését. (Pataki és tsai 2000)). Ha viszont a szakszervezetek a nem szervezett munkahelyeket is meg kívánják hódítani, akkor először erős ágazati szervezetet kell létrehozniuk, amely képes hatékonyan segíteni a helyi szakszervezetek létrejöttét, működését. Végül – a teljesség kedvéért – megemlíthető az *általános szakszervezet* modellje, amely ad-hoc módon többféle szakmát, több vállalat munkavállalóit tömöríti. Főleg a rendszerváltáskor alakult konföderációkban található néhány ilyen szervezetet, de úgy tűnik, hogy ezek jelentéktelenek maradtak.

Amennyiben a szakszervezetek politikai-ideológiai tagozódását vizsgáljuk, a plurális, *versengő szakszervezeti* modell volt jellemző a rendszerváltás utáni korai periódusra. Az éles politikai konfrontáció már a múlté, az ellentétek látens módon vannak jelen. Ennek jele,

hogy a kizorítási kísérletek nem kerültek le a napirendről. (Legalábbis így értékelhető a közalkalmazotti területen 2004-ben bevezetett új reprezentativitási szabály. Az OÉT munkavállalói oldalának nagy szakszervezetei pedig rendszeresen felvetik az oldal „átalakításának” ötletét.) Mégis, a látens politikai-ideológiai versengés ellenére a nagy szakszervezetek dominanciája jellemző a magyar szakszervezeti modellre. Ebben a reformista, más néven *szociáldemokrata szakszervezetek* meghatározóak. Persze a szociáldemokrácia kapcsán különbséget kell tennünk a hasonló ideológiájú politikai párttal ápolt kapcsolatok és a szakszervezet céljai, szerepfelfogása között. Ami a pártkapcsolatokat illeti, az MSZP és az MSZOSZ közötti szövetségre maguk a szervezetek is gyakran hivatkoznak. (Rajtuk kívül ma már csak egy konföderáció ideológiai elkötelezettsége érdemel említést, a Munkástanácsok Országos Szövetsége keresztény szakszervezeti mozgalomként határozza meg magát, nemzetközi kapcsolatait ez irányítja, és itthon is a jobboldali pártokkal keresi a szövetséget.) Ugyanakkor a nyíltabb politikai elköteleződés – ismerve a politikával, pártokkal kapcsolatos általános magyarországi attitűdöt – a tagság építésében aligha tűnik járható útnak.

1991 és 1995 között az MSZOSZ politikáját határozott szociáldemokrata fordulat jellemezte, széles értelemben vett szociálpolitikai követeléseket fogalmazott meg: a gazdasági átmenet veszteségeinek kompenzálását, a jóléti állam szolgáltatásainak kiterjesztését és a szakszervezetek beépítését az állami szociálpolitikai intézmények döntéshozatali mechanizmusába. Kezdetben ez a politika igen sikeres volt: különösen abban az értelemben, hogy konszolidálta és legitimálta a korábbi államszocialista szakszervezet legnagyobb önmagát megreformált utód-szervezetét. (Tóth 2001) Ámde a szociális partnerek szerepének kiteljesítése kudarcba fulladt: 1994-95-ben nem sikerült megkötni az ilyen követeléseket egyezség szintre emelő szociális paktumot („Társadalmi Gazdasági Megállapodást”), és a választási kampányok jóléti államra vonatkozó ígéreteiről is rendre kiderült, hogy azok az adott kormányciklus során soha nem teljesíthetők. Mindezek ellenére a szociáldemokrata szakszervezeti szerepfelfogás mindmáig meghatározza az MSZOSZ követeléseit.

Elméletben ugyan felvethető, hogy a konföderációnak fel kellene ismernie, hogy egy nyitott gazdaságban, a jelenlegi makogazdasági kihívások közepette irreális az „európai bérekre”, „jóléti fordulatra” vonatkozó követelés (illetve „jóléti rendszerváltásra”, amennyiben a Medgyessy kormány ígéreteire gondolunk). Furcsamód azonban, az ország EU csatlakozásával az „Európai Szociális Modell” népszerűsége és vonzereje nőtt, és mára nemcsak MSZOSZ, hanem mindegyik országos szakszervezeti konföderáció retorikájában állandó elemmé vált. Kérdés azonban, hogy a választási illúziók táplálása, populista követelések átvétele mennyiben vezethet hosszú távon a szervezet megerősödéséhez.

Kimondva-kimondatlanul a másik nagy népszerűségnek örvendő modell kétségtelenül az *üzleti szakszervezeté* (business unionism), mégha ez az elnevezés nem is nagyon használatos Magyarországon. A tagság anyagi jólétének követelésére koncentráló, azt elsősorban a kollektív alkuban érvényesíteni kívánó modell elterjedésének részben az lehet az oka, hogy az alulról szerveződő szakszervezetek korai időszakában jelentős volt az amerikai szakszervezetek támogatása és befolyása. Ámde legalább ennyire tulajdonítható ez a szervezetek belső fejlődésének, a politikából való általános kiábrándultságnak. A decentralizált szakszervezeti működés miatt és azért, mert az ágazati szakszervezeti vezetést is uralják a vállalati küldöttek, érthetőnek tűnik ez a pragmatikus megközelítés. Magyarországon az üzleti szakszervezet felfogás nem korlátozódik a vállalati szintre, hanem ágazati szövetségek és konföderációk stratégiája is lehet. Például a SZEF, a LIGA és az Autonóm Szakszervezeti Szövetség, mint konföderációk egyaránt pártsemleges politikát követnek, elsődleges céljuk tagság anyagi érdekeinek képviselete, a sikeres béralku, akár országos szintű egyezmények révén. Meg kell azonban jegyeznünk, hogy ez a modell meglehetősen szűklátókörű, abban az értelemben, hogy programjában kizárólag a munkában álló tagjainak igényeit veszi figyelembe, és – legalábbis szülőhazájában, az angolszász országokban – képtelen volt megállítani a szakszervezetek évtizedes hanyatlását.

Korábban voltak olyan kísérletek is, amelyek a *szolgáltató szakszervezeti* modell meghonosításán dolgoztak. Elméletileg az államszocialista szakszervezeti hagyományok ehhez jó kiindulási pontot jelentettek volna, hiszen a vállalati jóléti és más szolgáltatások elosztása a szakszervezetek egyik fő funkciója volt. A kilencvenes évek elején az MSZOSZ tervezte, hogy különféle szolgáltatásokat (bankkártya, biztosítási szolgáltatások, árkedvezmények) nyújt tagjainak, de túl hamar elolvadt az a szakszervezeti vagyon, ami a fedezete lehetett volna a pénzügyi intézményeknek. A szakszervezeti üdülőket privatizálták, és végül csak baleset-biztosításhoz juthatnak a tagok egyes ágazati szövetségeknél. Természetesen a szakszervezetek ma is nyújtanak aktív és nyugdíjas tagjaiknak bizonyos munkahelyi szolgáltatásokat (pl. ingyenes jogsegélyt, kedvezményes vásárokat), de ez stratégiájukban marginális jelentőségű.

(v) A lehetséges stratégiai válaszok

A szakszervezeti vezetés komplex külső és belső kihívásokra – mint például a gazdasági, politikai, technológiai változásokra, a tagság fogyására – adott „stratégiai választásainak” irodalma által számba vett lehetőségek meglehetősen szűkre szabottak. Az aktuális döntéseket behatárolják a környezeti feltételek, a belső irányítási rendszer és a szervezet kulturális hagyományai. (Undy és tsi 1996) A magyarországihoz hasonló problémákra (mindenek előtt a tagság és a források szűkülésére) az egyik lehetséges válasz: alkalmazkodni a fogyatkozó forrásokhoz, vagyis takarékoskodni a költségekkel, szűkíteni a tevékenységet, miközben persze a szakszervezet megszűnésének valós veszélye is felmerül. A másik, a nyugat-európai ágazati szakszervezetek által gyakran választott – a túlélést elősegítő – megoldás az összeolvadás más hasonló szervezetekkel, ami a méretracionalitás miatt lehetővé teszi a gazdaságosabb működést, vagy beolvadás egy nagyobb szervezetbe, amelyik jelentősebb szervezeti erőforrásokkal rendelkezik, és bizonyos szolgáltatásai hozzáférhetővé válnak az új belépő számára is. Tulajdonképpen ez az a két út, amire Magyarországon is láttunk példákat, az első meglehetősen általános, míg a másodiknak inkább csak reális

közelségéről beszélhetünk. Van még két olyan elméleti lehetőség, ami nálunk aligha járható. Az egyik a tagdíj emelése vagy a szervezet forrásainak centralizálása, ami egy ágazati szervezetnél nyilvánvalóan csak a vállalati szervezetek rovására történhetne. A másik a szakszervezet ideológiai vonalának, stratégiájának megváltoztatása, új politikai szövetségesek keresése. Például egy militánsabb szakszervezeti alkustratégia felvállalása, abban a reményben, hogy így új tagokat lehet megnyerni – azonban ez a magyar körülmények között a vállalati szakszervezet vereségével járhat, és esetleg megszűnésével is végződhet. Lehet persze kombinálni a különböző stratégiákat, de valószínűbb, hogy a magyar szakszervezeteknek maguknak kell megtalálni a sajátos helyzetükhöz illő választ.

Ehhez nyújthat segítséget a szervezkedő szakszervezet '*organising unionism*' modellje, amelyet az amerikai szakszervezetek a nyolcvanas-kilencvenes években fejlesztettek ki, válaszul a csökkenő taglétszáma. Ez a a szakszervezet mint társadalmi mozgalom újrafelfedezésének tekinthető modell a szervezeti megújulás programját hirdeti meg, egyrészt a szakszervezet-szervezés feladatának prioritását, másrészt szélesebb érdekképviseleti politikát, amelynek figyelme fokozottabban irányult a különböző nem-szervezett kisebbségek (pl. bevándorlók) gazdasági és politikai érdekképviseletére. Harmadrészt pedig a tagság képzése és mobilizálása révén a belső demokrácia fejlesztését és a tagok szakszervezeti identitásának és szolidaritásának a megerősítését is célozza. (An Organizing Model... 1991) Kérdés, hogy a magyar szakszervezetek kísérletet tesznek-e a fiatalok szervezésére, vagy a szakszervezet-nélküli munkahelyek „meghódítására”? Vajon próbálnak e vonzóbb képet mutatni a hagyományosan szakszervezeten kívüli munkavállalói rétegek számára, például átalakítják-e ennek érdekében hagyományos tagságukra irányuló ('insider') képviseleti stratégiájukat?

Érdekes módon, Magyarországon a legtöbb tagszervezési kampány a kilencvenes évek elejéhez köthető. Természetesen az új szakszervezetek „alulról szervezkedése” a rendszerváltás idejére esett, és a megreformált szakszervezetek legnagyobb kampányai is 1993

körül voltak. Különösen a zöldmezős külföldi vállalatok szervezését célozták meg, például a Vasasszakszervezet több kísérletet tett, hogy az esztergomi Suzuki gyárat meghódítsa. (Tóth, 1996) Az MSZOSZ legaktívabb ágazati szervezetei az üzemi tanács választásokat használták fel arra, hogy a zöldmezős telephelyekre bejussanak a kereskedelemben, a gépiparban és a textiliparban. (Tóth, 1996) Ma is előfordul, hogy az ágazati szakszervezetek szakmai segítséget nyújtanak a fiatal szakszervezetek 'laikus' aktivistáinak, de ugyanakkor erőfeszítéseikből arra már nem futja, hogy például a szakszervezet nélküli cégek üzemi tanácsaival is kapcsolatot tartsanak. Az utánpótlás tradicionális csatornája, a vállalati-iskolai szakmunkásképzés is leépült az utóbbi évtizedben. Az új tagok szervezése így gyakorlatilag az új belépőkre korlátozódik, ott, ahol elég erős és ügyes a helyi szakszervezet.

Mindenesetre tény, hogy a magyar szakszervezeteknek nem sikerült eddig jelentős számban új tagokat toborozniuk. Ennek egyik oka az a jogi szabályozás, amelyik nehézkessé teszi, hogy a szakszervezetek bejussanak azokra a munkahelyekre, ahol nincsenek tagjaik. További okai pedig az érintett vállaltvezetés ellenállásában, vagy a szervezendő munkavállalók közönyében keresendők. Nyilvánvalóak e kudarc szervezeti okai is: sem az ágazati szakszervezetek, sem a konföderációk nincsenek felkészülve arra, hogy jelentősebb tagszervezési kampányba kezdjenek, szakapparátusuk és költségvetésük kapacitását meghaladná ez a feladat. Miközben elméletben minden szakszervezeti vezető egyetért azzal, hogy tagszervezéssel kellene megállítani a létszám fogyását, stratégiájukban ez nem vált kiemeltcéljá.

Ugyanakkor a források mozgósításán túl a szervezkedő szakszervezeti modellre való áttérés feltételezné a szakszervezeti képviselési filozófia egészének újragondolását. A kilencvenes évek elején – a vállalati szakszervezetek szövetségeken belüli súlya ellenére – az országos tripartizmus és – igaz kisebb mértékben – az ágazati kollektív szerződés-kötés fejlesztése volt a kormányzat és a szociális partnerek célja. Pontosabban, a szakszervezetek is ahhoz az érdekegyeztetési modellhez igazították saját stratégiájukat, amelyet a kormány

felkínált, vagyis a magasabb szintű korporatív intézmények kiépítéséhez, tehát ottani részvételük bebetonozása vált a legfőbb céllá. Különösen azután, hogy az évtized közepén a jogi szabályozás az országos tripartizmusban való megjelenéshez kötötte a tagszervezetek alacsonyabb szintű fórumokon való részvételét. Mint láttuk, ez a stratégiai választás egyrészt a szakszervezetek átpolitizálódásához vezetett, aminek következtében ki vannak téve a pártpolitika fordulatainak. Ugyanakkor a munkahelyi szintű intézmények kiépítése és működtetése nagyrészt a vállalatokba bezárt helyi szakszervezetekre maradt. Valódi munkahelyi érdekképviselő, tagtoborzás helyett a plurális struktúrában a szakszervezetek energiáit lekötő pozícióik megerősítése az országos érdekegyeztetésben, illetve újabban az ágazati szociális párbeszéd intézményeiben. Szemben a demokratikus átmenet alulról jövő szervezkedésével és a vállalati szervezetek autonómia törekvéseivel, fokozatosan a felülről történő legitimáció vált a szakszervezetek politikájává. Különösen az 'új' konföderációknál, amikor kiderült, hogy képtelenek jelentős tagságot maguk mögé állítani. (Neumann 1996) Ámde a megreformált régi szakszervezetek, melyek kiépült ágazati struktúrákkal rendelkeztek, hasonlóképpen az állam beavatkozására várnak, hogy kiterjessze megkötött kollektív szerződéseiket, és ily módon befolyásuk kiterjedjen az ágazat szakszervezet nélküli munkáltatóira. Ez utóbbi várakozás is a felülről jövő legitimáció logikáját követi, hiszen a kollektív szerződések 100%-os lefedettségét ígéri, anélkül, hogy a fáradságos tagszervezéssel és helyi szerződéskötéssel kellene bajlódni. Természetesen sem az új, sem a régi szakszervezetek számítása nem jött be, hiszen a valóságban azok a munkáltatók ellenérdekeltségébe ütköztek.

A felülről jövő legitimációra és a kollektív szerződések kiterjesztésére, valamint azzal funkcionálisan ekvivalens intézményekre számos jól működő nyugat-európai példát ismerünk. (Taxler–Behrens 2002) Csakhogy – hasonlóan az EU-ban szokásos szociális párbeszédhez – ezek is feltételezik, hogy előzőleg alapvetően jól működő munkaügyi kapcsolatrendszer alakult ki az adott országban, mely lehetővé tette, hogy a munkáltatók és a szakszervezetek tárgyalásainak eredményeként közösen szabályozzák

a munkafeltételeket. (Janssen 2002) Történelmileg kialakult intézmények, a munkahelyi érdekképviselési jelenlét hiányában nem valószínű, hogy az átültetett intézmények sikeresek lesznek. Mindebből a magyar szakszervezetek stratégiájára vonatkozó következtetésként annyi vonható le, hogy aligha van alternatívája a munkahelyi jelenlétük megerősítésének, azaz olyan, kiegyensúlyozottabb politikát kellene folytatniuk, melyben a magas szintű reprezentáció miatt nem szorul háttérbe a munkahelyi képviselet és tagszervezés feladata.

*

Természetesen a dolgozat általános következtetései közül nem mindegyikről gondolom, hogy azok egyformán érvényesek lennének az összes konföderációra. A LIGA létrejöttének sajátos története, az országos érdekegyeztetésben meghatározó súlyú konföderációkhoz viszonyított viszonylag kis mérete, sajátos szerveződési területei és belső szervezeti adottságai behatárolják a vezetés cselekvési lehetőségeit. Mégis, elsősorban azokat a következtetéseimet veszem sorra, melyek a LIGA esetében is érvényesnek tűnnek. Ha már az írás végkövetkeztetése a „felülről jövő legitimitáció” bírálatára fut ki, akkor ezt a logikát követve először az országos szerepről, majd az ágazati reprezentációról, s végül a munkahelyi szervezetekről érdemes beszélnünk.

Ami az országos képviseletet illeti, a LIGA mint az OÉT tagja egyrészt sikeres az ebből fakadó presztízs- és anyagi előnyök kiaknázásában. Sőt OÉT tagságát mint szervezeti erőforrást is ügyesen hasznosította, legalábbis erről tanúskodik az ágazati szociális párbeszédben való erőteljes részvétele vagy a legutóbbi egyesülés a FRÉSZ-szel. Ugyanakkor, mint az országos érdekvégyezésben megnyilvánuló szakszervezeti politika alakítója meglehetősen jelentéktelennek, arctalannak tűnik. Nincs olyan markáns szakszervezeti követelés, országos politikai cél, amit a közvélemény a LIGA-hoz köthetne, mert lényegében ugyanazokat hangoztatja, mint a többi konföderáció. Ugyanúgy az „Európai Szociális Modell”, a „bérfelzárkóztatás” áll retorikája fókuszában, mint az MSZOSZ-nek,

ráadásul a meghirdetett politikamentessége miatt még a (szocialista) kormánypolitika befolyásolásának dicsőségét sem könyvelheti el. Valószínűleg nem csak a viszonylag kis méretének a következménye, hogy a LIGA állásfoglalásai beolvadnak a közös szakszervezeti stratégiába, hanem a határozott arcél és kommunikáció hiánya okolható ezért. Nyilvánvaló persze, hogy a LIGA országos szerepléseit megterheli a konföderációk közötti „törzsi viszonyok”, a kiszorítása elleni küzdelem, de ezzel aligha menthető a markáns nyilvános szereplés hiánya.

A dolgozat ágazati reprezentációra vonatkozó megállapításai – véleményem szerint –helytállónak tűnnek a LIGA esetében is, főként az ágazati formációk gyengeségének diagnózisa. Jóllehet a LIGA-nak ezeket a szervezeteket újonnan kellett létrehoznia, sajnos nemigen büszkélkedhet azzal, hogy valamelyik ágazatban is meghatározó szereplő lenne. Még ott sem, ahol viszonylag erős vállalati szervezetei vannak (mint pl. a GE esetében). Akár az kollektív szerződéskötésből, akár a párbeszéd bizottságokban való tartalmas működésből indulunk ki, mindegyikhez jelentősebb ágazati szintű szakértői bázisra is szükség lenne. Ráadásul az ágazati szerep egyre inkább feltételezi a szervezet nemzetközi kapcsolatrendszerét, hiszen a multinacionális vállalatok képviseleti intézményeire az európai szintű szakszervezeti szövetségek vannak hatással, amiben viszont rendre a LIGA ellenlábasai vannak képviselve. (Ld. a GE Európai Üzemi Tanácsa körüli konfliktusokat.) Ugyanakkor az erős ágazati szervezetre azért is égető szükség lenne, hogy a LIGA hatékonyan segíthesse a helyi szakszervezetek létrejöttét, különösen a nem szervezett munkahelyeken. Sőt, az ágazat szakszervezeti központok feladata lenne a vállalati szervezetek érdekképviseleti munkájának, kollektív alkujának szakmai támogatása is, egyfajta szolgáltató funkció, aminek kérdés, hogy a jelenlegi ágazati szervezetek mennyire tudnak megfelelni.

Végül a munkahelyi szervezetekről kell beszélnünk, amelyekről tulajdonképpen a LIGA dokumentumaiban alig olvasható valami. A külső szemlélő számára tehát a LIGA vállalati szervezetei is magára hagyottnak tűnnek, leszámítva egy-egy ordító jogsértést követő

látványos akciót. Pedig a mindennapi érdekképviseleti munkában és a tagság szervezésében a helyi szervezeteké lenne a meghatározó szerep. A tagszervezésben ugyanis nem gondolom, hogy csak a munkajogi akadályokkal és a menedzsment ellenállásával kell számolni, legalább ennyire fontos figyelembe venni a munkavállalók kiábrándultságát. A szakszervezet iránti bizalom helyreállításában pedig a munkahelyeken lehet a legtöbbet tenni, mégha ez feltételezi az ágazati és országos központok támogatását is.

Végül, ami a szakszervezet-szervezést illeti, azt gondolom, hogy ez a LIGA számára is kulcskérdés. Kísérletet kellene tennie a fiatalok szervezésére, vagy a szakszervezet-nélküli munkahelyek „meghódítására”, és a hagyományos tagságra irányuló képviseleti stratégia felől nyitni kellene a szakszervezeten kívüli munkavállalói rétegek felé. A tagszervezésre nincs előre kitalált, mindenhol használható recept. Nyilvánvalóan nem követhetők az amerikai szakszervezetek hatalmas pénzeszközöket felhasználó tagszervezési kampányai, sem pedig a rendszerváltás idején nálunk kialakult szakszervezet-szervezési formák. A helyi sérelmek nyomán kibontakozó önszerveződésre aligha lehet építeni, és „ellenszakszervezetet” sem lehet ma már létrehozni. Ugyanakkor sok mindennel lehet próbálkozni: akár az újonnan belépő zöldmezős külföldi tulajdonú vállalatokkal, akár a különféle „atipikus” foglalkoztatási formákban dolgozókkal, vagy esetleg a szakszervezet nélküli cégek üzemi tanácsainak támogatásával. Egyrészt a gyakorlatban kell kikísérletezni, hogy melyik ötlet működik a mai Magyarországon, másrészt a LIGA központnak kell eldöntenie, hogy milyen és mekkora eszközöket biztosít erre a célra. Az összeolvadásokkal, új jelentkezőkkel ugyanakkor a LIGA egyre inkább vegyes tagságú, un. általános szakszervezetté válik, ami újabb belső konfliktusokhoz vezethet a tagság eltérő háttérű csoportjai között. A közsféra és versenyszektor ellentétei – amelyek olykor az OÉT költségvetéssel, adózással kapcsolatos vitáin érzékelhetőek – a szervezeten belül is megjelenhetnek, és ezzel együtt a heterogénebb tagsághoz igazodó érdekképviseleti politikát kell kialakítani.

Hivatkozások:

- Advagic, S. (2005): State-Labour Relations in East Central Europe: Explaining Variations in Union Effectiveness. *Socio-Economic Review*, Vol. 3. No. 1. pp. 25-33.
- An Organizing Model of Unionism. (1991): *Labor Research Review*, No. 17.
- Berki Erzsébet (2005): A költségvetési szektor munkaügyi kapcsolatai. In: Koltay J. – Neumann L. (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2005*. MTA KTTI, Budapest
- EIRO (2003): Évolution de la syndicalisation de 1993 à 2003. EIRO:
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/update/tn0403115u.html>
- Hanti E. (1999): Az érdekegyeztetés szereplői – a munkavállalók szervezetei és a részvétellel kapcsolatos viták. In: Borbély Szilvia (szerk.): *Munkaügyi kapcsolatok a rendszerváltás után*. OFA-MSZEIB-SZEF, Budapest.
- Horesnyi J. – Tóth F. (2005): Területi munkaügyi kapcsolatok In: Koltay J. – Neumann L. (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2005*. MTA KTTI, Budapest
- Janssen, J (2003): *Industrial Relations in the Construction Sector of CEE States. Draft final Report*. London: European Institute for Construction Labour Research.
- KSH (2001): *Műszakrend, munkarend, szervezethezesség*. KSH, Budapest.
- KSH (2004): *Műszakrend, munkarend, szervezethezesség*. KSH, Budapest.
- Kun J. E. (2003): *Fogyatkozó szakszervezeti tagság. Népszabadság, szeptember 27.*
- Ladó M. – Tóth F – Nacsa B. (1999): A munkaügyi kapcsolatok, az érdekegyeztetés és a szociális párbeszéd fogalma, viszonya, jellemzői. In: Borbély Szilvia (szerk.) *Munkaügyi kapcsolatok a rendszerváltás után*. OFA-MSZEIB-SZEF, Budapest
- Neumann L. és Tóth A. (2002): *A középszintű (ágazati) párbeszéd fórumok általános helyzetének, szerepének jellemzése. A PHARE projekt számára készült tanulmány*. Budapest.
- Neumann L. (1996): *Why does Hungary's independent union movement fare so badly? (A participant observer study of a project to provide union services and representation for the unemployed.) East Central Europe - L'Europe du Centre-Est. Vol 20-23. pp 125-146.*
- Pataki P. – Kisgyörgy S. – Lux J. – Neumann L. – Tóth A. – Vámos I. (2000): *Tíz évvel a rendszerváltás után – Szakszervezeti stratégiák, elvárások és európai harmonizáció*. ÉTOSZ, Budapest.
- Sóki Gy. – Dékán J. (2002): *Az ágazati párbeszéd helyzete az élelmiszeriparban (P H A R E ágazati tanulmány - munkavállalói oldal) , Budapest.*
- Taxler, F. – Behrens, M. (2002) *Collective bargaining coverage and extension procedures*. EIRO. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/12/study/tn0212102s.html>
- Tóth A. (1996): *Suzuki in Ungarn: Depression statt Kompromißsuche*, in: Deppe, R. – Tatur, M. (eds): *Ökonomische Transformation und gewerkschaftliche Umbruchprozesse in Polen und Ungarn auf Branchenebene*. Schriftenreihe Hans-Böckler Stiftung. pp. 171-207.
- Tóth A. (1999): *Hungary: Attempts to reform a workers' movement – without a mass workers' movement*, in.: Hoffman, R. – Waddington, J. (eds): *Trade Union Reform in Europe*, Brussels.
- Undy, R. – Fosh, P. – Morris, H. – Smith, P. – Martin, R. (1996): *Managing the Unions: The Impact of Legislation on Trade Unions' Behaviour*. Oxford University Press