

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK RENDSZERE

ÉS A MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE

SZERKESZTETTE:

KOLTAY JENŐ

MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

Budapest, 2000

A kötetben közzétett tanulmányok alapjául szolgáló előadások az MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpontja és az MTA Munkatudományi Bizottsága

A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete

c. szakmai konferenciáján hangzottak el.

A konferencia helye: Csopak, Hotel Petrol

A konferencia ideje: 1999. november 17–18.

A konferencia támogatói: „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány
MOL – Magyar Gáz- és Olajipari Részvénytársaság

A kötet megjelenését támogatta: Magyar Közgazdász Alapítvány
MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

© MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, 2000.

ISBN 963 9321 05 2

Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóközpont
Budapest, 2000.

Felelős kiadó: Koltay Jenő Tördelőszerkesztő: Márkusné Hubai Erzsébet

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK RENDSZERE
ÉS A MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE

1112 Budapest Budaörsi út 45.
H-1502 Budapest Pf. 262
Tel.: (36-1) 309-2650
Fax: (36-1) 319-3136

A Magyar Tudományos Akadémia makro- és mikroökonómiai kutatási kapacitásait koncentráló Közgazdaságtudományi Kutatóközpont feladata olyan nemzetközi színvonalú közgazdasági alapkutatások és az ezekhez kapcsolódó alkalmazott kutatások végzése, amelyeket a gazdaságpolitika és az egyetemi oktatás is hasznosíthat. Munkájának súlypontjait a makroökonómia, a közjavak és intézmények gazdaságtana, a humán erőforrások gazdaságtana, a matematikai közgazdaságtan, a mikroökonómia és az ipargazdaságtan területére sorolható kutatások képezik, kiegészítve más ágazati gazdaságtani és elmélettörténeti kutatásokkal.

Igazgató: Koltay Jenő
Igazgatóhelyettes: Fazekas Károly
Halpern László

Az MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpontjának kiadványai:

Tanulmányorozatok:

Műhelytanulmányok-Discussion Papers

**Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek - Budapest Working Papers
on the Labour Market**

(a Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem
Emberi Erőforrások Tanszékével közösen)

Elemzések a rejtett gazdaság magyarországi szerepéről
(a Társadalomkutatási Intézettel közösen)

Könyvsorozatok:

Munkaerőpiaci Tükör - Évkönyvek

Munkatudományi kutatások

(az MTA Munkatudományi Bizottságával közösen rendezett
konferenciák alapján készült, tematikus kötetek)

TARTALOM

| | |
|---|-----------|
| ELŐSZÓ | 7 |
| KOLLEKTÍV ALKU ÉS BÉRMEGHATÁROZÁS | |
| 1. A kollektív megállapodások és a munkajog | 9 |
| Írta: Héthy Lajos | |
| 1. A kollektív munkaügyi kapcsolatok és a politikai közeg | 11 |
| 2. A vállalati szféra kettős – kvázi-centralizált és decentralizált – kollektív tárgyalási modellje | 12 |
| 3. Az országos (bér)tárgyalások az Érdekegyeztető Tanácsban | 14 |
| 4. Az országos bértárgyalások és megállapodások lehetséges korrekciói | 22 |
| 5. Az ágazati (többszempályos) és vállalati kollektív megállapodások | 26 |
| 6. Az ágazati kollektív tárgyalások intézményes megerősítése | 31 |
| 7. Összefoglalás | 33 |
| Hivatkozások | 35 |
| 2. Decentralizált kollektív alku Magyarországon | 37 |
| Írta: Neumann László | |
| 1. Az országos és ágazati megállapodások vállalati hatásai | 42 |
| 2. A vállalati munkaügyi kapcsolatok típusai | 46 |
| 3. A vállalati kollektív szerződéskötés elterjedtsége | 51 |
| 4. A magyarországi decentralizált kollektív alku európai összehasonlításban | 57 |
| 5. Az állami beavatkozás lehetséges szerepe | 65 |
| Hivatkozások | 69 |
| 3. Minimálbér, bérminimumok – alsó korlátok a bérmeghatározásban | 71 |
| Írta: Koltay Jenő | |
| 1. Dereguláció: a felső bércorlát felszámolása | 73 |
| 2. Kötelező minimálbér: az alsó korlát megjelenése | 75 |
| 3. Éves bérajánlások: alsó és felső korlát? | 77 |
| 4. Ágazati szerződések: bérminimumok szűk körben | 78 |
| 5. Vállalati béralku: bérminimumok és „szerződéses bérek” | 81 |
| 6. Dereguláció után: a béralku és/vagy a piac korlátai | 83 |
| Hivatkozások | 87 |
| MUNKAÜGYI KONFLIKTUSOK ÉS VITÁK | |
| 4. Sztrájkok és más direkt akciók a kilencvenes években | |
| Magyarországon | 89 |
| Írta: Berki Erzsébet | |
| Adatok és módszerek | 91 |
| 1. Az akciók számokban | 95 |
| 2. Szervezők, résztvevők | 106 |

| | |
|---|-----|
| 3. Okok, célok, követelések | 110 |
| 4. A viták jellemzői az akció előtt és alatt | 116 |
| 5. Az akció jogszerűsége, a vita megoldása | 123 |
| 6. Következtetések, javaslatok tanulságok | 128 |
| Hivatkozások | 134 |
| 5. Munkahelyi, munkaügyi konfliktusok és viták, megelőzésük, megoldásuk eszközei – ahogy a munkavállalók látják | 139 |
| Írta: Tóth Ferenc | |
| 1. A kutatás célja, tárgya | 142 |
| 2. A munkaügyi konfliktusokról, a munkaügyi vitákról és kapcsolatukról | 143 |
| 3. A munkaügyi konfliktusok, konfliktustípusok a munkahelyeken | 144 |
| 4. Hátrányos megkülönböztetés a munkavállalói érdekképviselési szervezethez tartozás miatt – munkaügyi viták kezdeményezése | 151 |
| 5. Egyéni munkaügyi viták, egyéni jogviták | 154 |
| 6. A munkástanácsok konfliktusai, kollektív munkaügyi vitái | 169 |
| 7. Munkaügyi konfliktusok és viták a rendszerváltás időszakában: | 175 |
| Hivatkozások | 180 |
| 6. A munkahelyi diszkrimináció elleni jogvédelem problematikája Magyarországon | 183 |
| Írta: Nacsá Beáta | |
| A dilemma | 185 |
| 1. Jogvédelmi lehetőségek a munkahelyi diszkrimináció ellen | 186 |
| 2. A jelenlegi jogvédelmi rendszer hiányosságai | 188 |
| 3. A diszkriminációt tiltó munkatörvényi szabály bírósági értelmezése és gyakorlata | 196 |
| 4. A fordított bizonyítási teher | 211 |
| 5. A hátrányos megkülönböztetés jogkövetkezményei | 215 |
| 6. De lege ferenda | 217 |
| Hivatkozások | 219 |
| RÉSZVÉTEL ÉS KÉPVISELET | |
| 7. Üzemi tanácsok, szakszervezetek és munkáltatók | 223 |
| Írta: Tóth András | |
| 1. A munkaügyi kapcsolatok rendszerének átalakulása a rendszerváltás nyomán | 227 |
| 2. A rendszerváltó évek jogfejlődése | 229 |
| 3. A munkaügyi kapcsolatok rendszerének nyílt válsága a rendszerváltás után | 230 |
| 4. Kísérlet a válság kezelésére: a munkaügyi kapcsolatok újraszabályozása | 233 |

| | |
|---|-----|
| 5. Az új Munka Törvénykönyve: az üzemi tanács intézményesítése és a szakszervezeti jogok újraszabályozása | 235 |
| 6. Variációk egy témára: német modell magyar módra | 237 |
| 7. Az üzemi tanács intézményesülése és hatása a munkaügyi kapcsolatokra | 240 |
| 8. A munkaügyi kapcsolatok csendes válsága és az üzemi tanács szerepének kívánatos módosítása | 248 |
| Hivatkozások | |

MUNKAHELYI JÓLÉTI RENDSZEREK

| | |
|---|-----|
| 8. A munkahelyi jóléti rendszerek a munkaügyi kapcsolatok kontextusában | 257 |
| Írta: Simonyi Ágnes | |
| 1. Szociálpolitikai reformok és a munkahelyek átalakuló jóléti rendszerei –viták, konfliktusok és alkuk | 259 |
| 2. Nagyvállalati vezetők véleménye a gazdálkodói stratégiákról és a jóléti politikák szerepéről | 265 |
| 3. Néhány következtetés a jóléti közjavakról | 276 |
| Hivatkozások | 279 |

ELŐSZÓ

A politikai rendszerváltozás és a piacgazdasági átalakulás a munka világában is alapvető változásokat hozott, átrendezte a munkavállaló-munkáltató viszonyt, megváltoztatta az állam szerepét. Az új intézményi és jogi keretek között, a munkapiaci és gazdasági átalakulás sodrásában egy évtized alatt lezajlott, de még korántsem lezárult változások mára a piacgazdaságokból ismert, ugyanakkor sajátos vonásokkal rendelkező munkaügyi kapcsolat-rendszerre álltak össze.

Olyan kifejezések, mint a szakszervezeti pluralizmus, a reprezentativitás vagy a "lefedettség", a sztrájkaktivitás vagy a minimálbér-alku egyidejűleg váltak gyakorlati jelentőséggel bíró fogalmakká és az elemzés releváns kategóriáivá. A tudomány és az oktatás hol a változásokat megelőzve, hol azokat követve igyekszik honosítani a fejlett gazdaságokban *industrial relations* vagy *labour relations* néven kifejlődött diszciplinát. Ebben a nemzetközi tapasztalatok mellett elsősorban a hazai munkatudományok eredményeire építhet. "A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete" című konferencia-téma természetesen illeszkedett az MTA Munkatudományi Bizottságának égisze alatt, az MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont szervezésében rendezett konferenciák sorába, amelyek célja, hogy a résztvevők jobban megismerjék egymás legfrissebb kutatási eredményeit.

A munkavállaló–munkáltató viszony átalakulását vizsgáló konferencia a közelmúltban indított, jórészt még befejezetlen kutatások kezdeti eredményeit vitatta meg, arra is választ keresve, hogy az új jogszabályok, intézmények, megállapodások és eljárások milyen védelmet nyújtanak a munkavállalóknak a fokozatosan teret nyerő piacgazdaság körülményei között. Az 1999. november 17–18-án, Csopakon elhangzott előadások szolgálták a kötetben közétett írások alapjául. A vita figyelembevételével átdolgozott, továbbfejlesztett és kötetbe-szerkesztett tanulmányok egy további írással kiegészítve, a kollektív alku és a bérmeghatározás, a képviselőlet és részvétel, a munkaügyi konfliktusok és viták, valamint a munkahelyi jóléti rend-

szerek kérdései köré csoportosítva jelennek meg. A témaköröket a tanulmányok változatos módon, de többnyire "egyoldalúan", a jogi, a közgazdasági vagy a szociológiai vonatkozások, az empirikus, az összehasonlító vagy az általános összefüggések oldaláról közelítik meg. Az eltérő megközelítésekből, az egymással sokszor vitatkozó megállapításokból és következtésekből ugyan töredékes, de reményeink szerint érvényes kép állítható össze a formálódó magyar munkaügyi kapcsolat-rendszerről, annak alapvonásairól, működéséről és hiányosságairól.

A szerkesztő

A KOLLEKTÍV MEGÁLLAPODÁSOK ÉS A MUNKAJOG

Írta
HÉTHY LAJOS

Héthy Lajos tudományos tanácsadó
Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ
Kutatási részleg

A Munka Törvénykönyvének újragondolását a megszületése 1992 óta a hazai nemzetgazdaságban végbement változások indokolják. Így:

- a vállalkozási szférában uralkodóvá vált a magántulajdon;
- a korábban meghatározó nagyvállalatok mellett jelentős súlyt nyertek a mikro-, kis- és középvállalkozások, amelyek ma már a munkavállalók többségét foglalkoztatják;
- széles teret hódítottak a foglalkoztatás rugalmas formái (a határozott idejű munkaviszony, a polgári jogviszonyban való foglalkoztatás) és változatlanul jelentős a fekete foglalkoztatás;
- a globalizálódott világgazdaságba való integrálódásunkat jelzi a multinacionális vállalatok – és általában a külföldi tulajdonban lévő cégek – térnyerése;
- napirenden van EU csatlakozásunkkal összefüggésben a jogharmonizáció.

A munkaügyi kapcsolatok – mindenekelőtt a szakszervezetek és a munkáltatók közti kollektív munkaügyi kapcsolatok – az 1992 óta eltelt időszakban eltérően alakultak attól, amit az Mt. alapvető filozófiája feltételez s ami Európában általános.

1. A kollektív munkaügyi kapcsolatok és a politikai közeg

Az Mt. a kollektív munkaügyi kapcsolatokat illetően abból az előfeltevésekből indult ki, hogy a benne foglalt jogi szabályozást a kollektív tárgyalások és megállapodások terebélyes és erős rendszere egészíti majd ki, s az Mt. és a kollektív megállapodások együttesen biztosítják a megfelelő védelmet a piacgazdasági átalakulás körülményei között különösen sebezhetővé vált munkavállalók számára.

E területen problémát az jelent, hogy a biztató indulást követően – amire az állami bérszabályozás lebontása teremtette meg a feltételeket 1992/93-ban – a kollektív megállapodások stagnáltak. Ma vállalati illetve ágazati (többmunkáltatós) kollektív megállapodás a vállalkozási szféra munkavállalóinak mindössze mintegy 30 százalékát, illetve 10 százalékát fedi le. Összehasonlításként: az Európai Unó legtöbb országában az uralkodóágazati kollektív szerződések által való lefedettség 70–80 százalékos.¹ Hazánkban tehát a lefedettség köre és ezen belül is az ágazati megállapodások gyengélkedése jelent gondot.

¹ Bővebben lásd: *Ladó (1999)*. További adatok: *World Labour Report 1997–98*, ILO, Geneve 1997.

EU csatlakozásunk szempontjából ez nyilván nem jelent formális akadályt, de – lévén az EU kollektív megállapodás-párti – pozitív érveként sem szól mellettünk.

A Horn kormányban ez a probléma tudatosult s miután túljutott a makrogazdasági stabilizáció okozta problémákon számos lépést tett – egyebek közt az MT szabályainak módosításával (1997) – a kollektív tárgyalások és megállapodások előmozdítására.² Az Orbán kormány napirendre tűzte az Mt. – fent felsorolt tényezők miatt mindenképpen indokolt – újragondolását, de ugyanakkor viszonyulása korántsem világos a kollektív munkaügyi kapcsolatokhoz, így a kollektív tárgyalásokhoz és megállapodásokhoz.

Egyfelől a kormány illetékes képviselői ismételten aláhúzzák a kollektív megállapodások, így az ágazati szerződések, fontosságát, ami a jelen elemzésnek is kiindulópontja. Másfelől a kormány az elmúlt év során számos olyan intézkedést tett, amelyek a kollektív tárgyalásokban részes szociális partnerek – így mindenekelőtt a szakszervezetek – pozícióit, s ezáltal közvetve a kollektív tárgyalások és megállapodások sikerének esélyeit gyengítették. Itt nem elsősorban az Érdekegyeztető Tanács, illetve a helyébe lépett Országos Munkaügyi Tanács jogosítványainak megnyirbálására gondolunk – bár ez utóbbi, mint látni fogjuk, már összefügg témánkkal – hanem éppen a Munka Törvénykönyvének sietős, az átfogó újragondolásnak elébe vágó, a szakszervezetek pozícióit gyengítő – általuk elutasított – 1999 tavaszi módosítására.

Az érintettek közti kölcsönös bizalom jelenlegi hiánya nem kedvez az átfogó változtatások számára.

2. A vállalkozási szféra kettős – kvázi-centralizált és decentralizált – kollektív tárgyalási modellje

Magyarországon, a rendszerváltást követően, az 1990-es években a kollektív tárgyalások és megállapodások sajátos – részben a munkajogra építkező, részben a felek egyezségén nyugvó – **kettős** modellje alakult ki.

Itt nem elsősorban (a magán és állami tulajdonban lévő) vállalkozási szféra és (az állami) költségvetési szféra eltérő kollektív tárgyalási rendszereire gondolok³ – amelyek lényeg-

2 A munkavállalók munkahelyi biztonságát és az érdekképviselők hatékonyságát erősítő kormányzati intézkedések. *Munkaügyi Minisztérium*, Budapest, 1998.

3 Miután a jelen tanulmány az MT-vel és a vállalkozási szféra kollektív tárgyalásával és megállapodásával foglalkozik, nem térek ki a költségvetési szféra kollektív munkaügyi kapcsolatainak sajátosságaira

gében minden európai ország sajátja – hanem a vállalkozási szféra rendszerének **tematikus megosztottságára**, ami **a bérekről** (keresetekről) folyó tárgyalásokat és megállapodásokat, illetve **a munkaviszony egyéb elemeiről** való tárgyalásokat és megállapodásokat illeti.

A versenyszférában, ami a béreket (kereseteket) illeti – és a minimálbér vonatkozásában országosan – egy kvázi-**centralizált** kollektív tárgyalási és megállapodási rendszer működik – lényegében 1988/89 óta (ami a minimálbért illeti) és 1992/93 óta (ami a keresetnövekedést illeti).

Ez azt jelenti, hogy egy országos tripartit intézmény (1990-ig az Országos Érdekegyeztető Tanács, 1990–99 között az Érdekegyeztető Tanács, majd 1999-től az Országos Munkaügyi Tanács a (minimálbért tekintve) a nemzetgazdaság egészére, illetve (a keresetnövekedésre vonatkozó ajánlásokat tekintve) a versenyszférára vonatkozó országos bértárgyalások és bérmegállapodások intézménye. (Az Érdekegyeztető Tanácsnak (ÉT) ezt a funkcióját az 1992-ben elfogadott Munka Törvénykönyve is nevesíti.)

Az ÉT (illetve a jövőben az OMT) keresetnövekedésre vonatkozó ajánlásainak pedig az a küldetése, hogy orientációt adjon a bérek (keresetek) növekedéséről folyó alsóbb szintű (ágazati, vállalati) bértárgyalások és megállapodások számára. Ez a háromszintű rendszer, felfogásom szerint azért tekinthető kvázi (és nem tényleges) centralizált kollektív tárgyalási és megállapodási rendszernek, mert az országos szinten folyó tárgyalások nem minősülnek kollektív tárgyalásnak és az ott születő egyezségek országos kollektív megállapodásnak. A versenyszférában, a béreken (illetve kereseteken) túl a munkaviszony egyéb elemeiről **decentralizált – vállalati súlypontú** – kollektív tárgyalási és megállapodási rendszer keretében folyik az alku.

Az Érdekegyeztető Tanácsnak (és a helyébe lépett Országos Munkaügyi Tanácsnak) nincs jogosítványa arra – arról nem szól a három oldal által elfogadott alapszabály – hogy olyan témákról, mint a munkaviszony létesítése és megszüntetése, a munkaidő stb. tárgyalásokat, folytasson, illetve megállapodásokat hozzon tető alá.

Az ilyen témákban a Munka Törvénykönyvének előírásai az irányadóak, illetve az ágazati, vállalati kollektív tárgyalások és megállapodások, mégpedig oly módon, hogy a jogszabályi előírásoktól az utóbbiak csak a munkavállalók javára térhetnek el (az un. jóléti elv alapján).

Mindennek nem mond ellent, hogy az ÉT – és az OMT – konzultációkat folytat a Munka Törvénykönyvének, illetve módosításainak tervezeteiről, ideértve a szóban forgó kérdések szabályozását is.

Míg tehát a bérek (keresetek) tekintetében egy háromszintű kvázi-centralizált kollektív tárgyalási és megállapodási rendszer működik, addig a munkaviszony minden egyéb vonatkozását tekintve egy kétszintű, vállalati súlypontú decentralizált rendszer.

3. Az országos (bér) tárgyalások az Érdekegyeztető Tanácsban

A kormány, a szakszervezetek és a munkáltatók képviselőiből álló háromoldalú Érdekegyeztető Tanács (ÉT) – akkori nevén még Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) – 1988 decemberében alakult meg azzal a céllal, hogy az állami bérszabályozás helyébe lépve az országos szintű bértárgyalások intézményként funkcionáljon.

A bérmeghatározás terén az ÉT-nek (illetve az 1999-ben helyébe lépett Országos Munkaügyi Tanácsnak) két fő funkciója van. Az első a garantált minimálbér meghatározása, a második ajánlások megfogalmazása az éves vállalati szintű állapotások számára támpontokat adjanak.

Az ÉT tevékenységének jogi bázisát a Munka Törvénykönyve jelenti (1992), amely – mint már utaltunk rá – arra kötelezi a kormányt, hogy az ÉT-ben született megállapodás alapján jogszabályban állapítsa meg a kötelező minimálbért, és amely az ÉT-t jbernövekedés átlagos, valamint minimális és maximális mértékére. A – törvény által kötelező – garantált minimálbér tekintetében a testületnek döntéshozatali jogköre van, míg a vállalati szintű bERNövekedés esetében olyan – nem kötelező – ajánlásokat tehet, amelyek küldetése, hogy a vállalati és ágazati – többmunkáltatós – kollektív tárgyalások és megjelöli meg az országos bértárgyalások lefolytatásának intézményként.

Az ÉT-ben zajlott bértárgyalások és született bérmegállapodások fő sajátosságai a következők:

- 1) A vállalkozási szféra bérmegállapodásának megvalósulásának garanciái egyenetlenek.

Ilyenek megfogalmazását – ami a bérnövekedés mértékét illeti – számon kérhetlenné teszi az, hogy az Érdekegyeztető Tanács által elfogadott számok ajánlások a vállalkozások számára, amelyek követése nem kötelező, az azoktól való eltérésnek semmiféle szankciója nincs s azoktól el is térnek.⁴

Ezzel szemben a bérmegállapodásban rögzített minimálbért minden munkáltatóra kötelező jogszabály rögzíti – a minimál-bérré vonatkozó megállapodást a kormány rendeletben hirdeti ki –, a kifizetése pedig a munkaügyi ellenőrzés egyik kitüntetett célpontja, és elmulasztását pénzbírság szankcionálja.

Az ÉT bérmegállapodás teljesülésének a biztosítékai tehát egyfelől meglehetősen puhák – ami a keresetnövekedésre vonatkozó ajánlást illeti –, másfelől igen kemények – ami a minimálbért illeti.

- 2) A testület a vállalkozási szféra bértárgyalásainak lefolytatására egyszerre túl széles és túl szűk.

Miután a keresetnövekedésre elfogadott ajánlások csak a vállalkozásokra vonatkoznak s nem érvényesek a költségvetési szférára, ezek alakulásában a testületben – egyébként jogosan – helyet foglaló Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZE) és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSzt), azaz a költségvetési szféra szakszervezeti konföderációi, aligha tekinthetők közvetlenül érdekeltnek.

De nem azok – az ugyancsak indokoltan jelenlevő – "munkáltatói" szövetségek sem, amelyek tagsága zömében önfoglalkoztató kisvállalkozókból vagy éppen szövetkezetekből áll, tehát olyan vállalkozásokból, amelyek kevés foglalkoztatottal rendelkeznek, nem jellemző rájuk a szakszervezeti jelenlét, nem folytatnak kollektív tárgyalásokat és nem kötnek kollektív megállapodásokat, amelyek orientálása az ÉT bérmegállapodás fő funkciója.

Ebből adódóan a háromoldalú országos bértárgyalások – ami a keresetnövekedésre vonatkozó ajánlásokat illeti – számos olyan érdekképviselő részvételével zajlanak, amelyek –

4 Sajátos, nem egyedi, eset, amikor a VDDSZ a MÁV-nál olyan béremelésért kívánt sztrájkolni, amelynek mértéke jócskán meghaladja az ÉT 1999-re elfogadott maximális ajánlását, miközben a VDDSZ elnöke – aki egy személyben a Liga Szakszervezetek elnöke is – maga is részese volt az ÉT bérmegállapodásának.

ilyen vagy olyan okból – ezek eredményei által közvetlenül nem érintettek. Eltérő a helyzet a minimálberről folyó tárgyalásokon, hiszen annak kimenetele és következményei minden szakszervezet és minden munkáltatói szövetség tagságát érinthetik és nem kerülhetők ki.⁵

A munkáltatói érdekek megjelenésében ugyanakkor sajátos hiátus, hogy néhány jelentős – a kollektív bértárgyalásokban is érintett és a béralakulásban sok szempontból meghatározó – munkáltatói csoportosulás közvetlenül nem rendelkezik képvisellel a háromoldalú testületben. Sokáig ilyenek voltak a nagy közszolgáltató vállalatok, s ma is a pénzügyi szektor és a multinacionális vállalatok.

- 3) A keresetnövekedésre vonatkozó ajánlások a testületben tárgyaló érdekképviseltek közül leginkább a vállalkozási szféra szakszervezetei – mindenekelőtt az MSZOSZ és az ASZSZ – számára igazán fontosak.

Ajánlásokról lévén szó, hozadékuk a munkavállalók számára bizonytalan, mégis fontos hivatkozási alapot jelentenek az ágazati és vállalati szakszervezetek számára a munkáltatókkal folyó bértárgyalásokon s az utóbbiak – a tapasztalatok szerint – ezeket a hivatkozásokat méltányolják is. Ez szakszervezeti szempontból annál is inkább fontos, mert – néhány kivételtől eltekintve – a vállalkozási szférában igen kevés olyan munkavállalói érdekképviselő van, amely saját nyomásgyakorló erejére és tárgyalóképességére építve lenne képes eredményeket elérni a munkáltatókkal folyó alkuban. Ez magyarázza azt, hogy e szakszervezeti konföderációk a bérnövekedésre vonatkozó ajánlások látszólag tét nélküli tárgyalásain az elmúlt években olykor elkeseredett és hosszadalmas küzdelmet folytattak akár csekély mértékű emelésért is.

- 4) A munkáltatók számára a keresetnövekedésre vonatkozó ajánlások lényegesen kevésbé fontosak. Ennek több oka is van:

- a) a munkáltatók általában érthető idegenkedéssel tekintenek mindarra, ami döntéshozataluk szabadságát korlátozza, még akkor is, ha olyan messzemenően lágy korlátokról van szó, mint amilyeneket az ÉT megállapodás teremt;
- b) míg egyes munkáltatók – így a Magyar Munkaadói Szövetség – következetesen kiálltak a kollektív munkaügyi kapcsolatok mellett, más jelentős munkáltatók nem feltét-

5 A közszolgáltatók szakszervezetei abban az esetben veszítik el érdekeltségüket, amikor a közalkalmazotti bértábla legalsó bértétele magasabb a garantált minimálbérnél. Ez 1998-ban fordult elő.

len hívei a kollektív tárgyalásoknak és megállapodásoknak, illetve a szakszervezetekkel való szoros együttműködésnek;

c) jelentős munkáltatók önmaguk saját józan elhatározásából is függetlenül mindenféle ÉT iránymutatástól vagy szakszervezeti nyomástól – olyan bérlpolitikát alakítottak ki, amely biztosítja a munkahelyi békét (több multinacionális vállalat folytatott az elmúlt években bérindexálást, azaz a keresetek növekedését a tényleges fogyasztói árnövekedéshez igazította);

d) a hazai – európai összehasonlításban – rendkívül nyomott kereseti színvonal illetve bérköltségek megfelelő alapul szolgálnak ahhoz, hogy a munkáltatók "nagyvonalúak" legyenek.

Mindehhez hozzá kell vennünk azt, hogy az Érdekegyeztető Tanácsban helyet foglaló munkáltatói szövetségek többségét – mint már utaltunk rá – az ÉT ajánlásai egyáltalán nem érintik.

Ugyanakkor többségüknek kökemény érdeke a minimálbér emelésének mérséklése.

5) A kormányt az Érdekegyeztető Tanács bérmegállapodását illetően kettős érdek vezérli. Egyfelől, a kormány abban érdekelt, hogy az Érdekegyeztető Tanácsból olyan jelzések menjenek ki a munkáltatók és a szakszervezetek felé, amelyek összhangban állnak gazdaságpolitikai törekvéseivel, de legalábbis abban, hogy a testület ne adjon olyan jelzéseket, amelyek ennek ellenkezőjére biztatnak. A kormány számára fontos annak elérése, hogy az elfogadott számok összhangban legyenek a gazdaság viszonylagos egyensúlyának fenntartására, az infláció mérséklésére való törekvéseivel, ne élezzék tovább a kereseti feszültségeket a vállalkozási és a költségvetési szféra között stb.

Másfelől a korábbi kormányok számára, tisztán politikai megfontolásokból, fontos volt, hogy ilyen egyezség létrejöjjön, hiszen ilyen a kilencvenes években – 1995-öt, a Bokros-csomag évét leszámítva⁶ – mindig született, azaz létrejöttét vagy elmaradását, indokoltan vagy indokolatlanul, a kormány és a szociális partnerek közti viszony alakulásának mutatójaként kezelik. Ez az érdek napjainkban valószínűleg túlhaladottá vált, de megállapodást az Orbán kormány is kötött az ÉT-ben az 1999-es évre és ezt a gyakorlatot – vélhetően – az OMT-ben is folytatni kívánja.

⁶ A minimálbérrel kapcsolatos megállapodás a Bokros-csomag időszakában is megszületett.

- 6) Bár egy piacgazdaságban az országos bértárgyalások fő partnerei a – ma már 80 százalékban magánkézben lévő – vállalkezési szféra munkáltatói és szakszervezetei kellene hogy legyenek – a szakszervezeti bérkövetelések kemény korlátját is a munkáltatók jelentik – a leírt munkáltatói és munkavállalói törekvések és érdekek összefüggésében világos, hogy ma hazánkban még ez koránt sincs így.

Az ÉT bértárgyalásainak kialakult és napjainkig követett koreográfiája a kormány előtérbe helyezéséhez járul hozzá. Ami a keresetnövekedési ajánlásra vonatkozó javaslatokat illeti, az átlagos és a maximális mértékre vonatkozó javaslatot a kormány, a minimális mértékre – valamint a minimálbérre – vonatkozó javaslatot pedig a szakszervezetek teszik

- 7) Az országos bértárgyalások gyakorlatába sok bizonytalanságot vitt az olyan világos közgazdasági kritériumok hiánya, amelyek méltánylása valamennyi részesüktől elvárható lett volna. Bár a tárgyalások alapjául mindenkor a következő évi fogyasztói árnövekedésre vonatkozó kormányzati előrejelzések szolgáltak, nem csupán ezek megbízhatósága volt rendszerint kétséges, de abban sem volt semmiféle egyetértés, hogy milyen legyen a viszony az infláció és a bruttó keresetnövekedés között.

S miközben a tárgyalások, minden oldalról, terjengős gazdaságpolitikai illetve közgazdasági okfejtésekbe voltak beleágyazva – mindegyik fél sűrűn hivatkozott a gazdaság teljesítményére – még csak kísérlet sem történt arra, hogy a keresetek országos növekedését valamely makrogazdasági mutatóval (vagy mutatókkal) próbálják egybekapcsolni, legyen szó a termékenységről vagy a GDP-ről. (Kivéve az Orbán kormány ötletszerű 1999 tavaszi elgondolását arról, hogy keresetnövekedés mértéke a GDP növekedés 50 százalékának megfelelő legyen.)

A sokat vitatott kérdés: mennyire volt eredményes ez a tárgyalásos és megállapodásos bérpolitika? Mennyiben volt alkalmas azoknak a gazdaságpolitikai törekvéseknek a szolgálatára, amelyeket korábban az állami bérszabályozás volt hivatva elősegíteni? Ami az elmúlt 10 év tényszámait illeti, a kép a következőképpen fest:

- 1) A bérfejlesztések állami ellenőrzése két évig (1990–91) tartó, radikális, 5–7 százalékot is elérő reálkereset-csökkenést köve-

tően szűnt meg. A dereguláció időszakában – 1992-ben, illetve 1993-ban – további 1,4 százalékos és 3,9 százalékos reálkereset-csökkenés következett be, a reálkeresetek csak 1994-ben emelkedtek – tetemes 7 százalékkal –, majd újra csökkentek, 1995-ben 12,2 százalékkal és 1996-ban 5,4 százalékkal. Ez azt jelenti, hogy az ÉT megállapodások nem akadályozták meg, hogy a reálkeresetek kövessék a gazdasági teljesítmény, a GDP visszaesését. A reálkeresetek csökkenése 1997-ben megállt és fordulat vette kezdetét az újbóli növekedés felé.

- 1) Az ÉT keresetnövekedésre vonatkozó ajánlásait az előre jelzett fogyasztói árindexhez igazították hallgatólágon – legalábbis szakszervezeti olvasatban – azzal a céllal, hogy fenntartsák a keresetek reálértékét. Az ÉT bérfeljesztéssel kapcsolatos megállapodásai bizonyos értelemben úgy tekinthetők, mint a megállapodásos bérindexálás eszközei, jóllehet ezt a kifejezést soha nem használták. Az ágazati és vállalati kollektív (bér) megállapodások az ÉT javaslati alapján születtek meg. Az, hogy a reálkeresetek mégis jelentősen csökkentek, nem az ÉT megállapodásokból adódott, hanem az előre jelzettnél magasabb fogyasztói árnövekedésből, amely a kereset-növekedés reálértékét "elinfálta", valamint az adórendszerből, amely az "elinfálta" keresetrészt, mint tényleges jövedelem-többletet terhelte.
- 3) A tényleges keresetnövekedés átlagos mértéke a fent említett időszak minden évében meghaladta az erre vonatkozó ÉT-ajánlásokat: az ÉT által megszabott felső határok körül ingadozott, sőt 1993-ban és 1994-ben még túl is lépett ezen a limiten. Ezzel egyidejűleg a tényleges fogyasztói árindex is magasabb volt az előre jelzettnél. A tényleges kereset-növekedés ilyen alakulása – úgy tűnik – mégis független attól, hogy az infláció az előrejelzésekhez képest hogyan alakul. 1997-ben ugyanis a tényleges fogyasztói árnövekedés belül maradt a jelzett határon, miközben a tényleges bérnövekedés ezúttal is az ÉT ajánlás maximuma körül alakult.

Bruttó keresetek a gazdálkodó szervezeteknél, 1990–98

| | Bruttó kereset-növekedés | | Fogyasztói árindex | | ÉT-ajánlások a bruttó keresetek növekedésére | | | Az ÉT-ajánlások alapján kötött kollektív (bér)megállapodások | |
|------|--------------------------|------------------------|--------------------|------------------------------------|--|----------------|---------|--|--------------------------------|
| | Nemzetgazdaság | Gazdálkodó szervezetek | Tény | Előrejelzés = az ÉT ajánlás alapja | Átlag | Minimum | Maximum | Ágazati | Vállalati |
| | előző év = 100 | előző év = 100 | előző év = 100 | | | előző év = 100 | | | az érintett munkaerő százaléka |
| 1990 | 128,6 | 127,0 | 128,9 | – | – | – | – | – | – |
| 1991 | 130,0 | 129,3 | 135,0 | – | – | – | – | – | – |
| 1992 | 125,1 | 126,6 | 123,0 | 120–125 | 123,0 | 113,0 | 128,0 | 42 | 27 |
| 1993 | 121,9 | 125,1 | 122,5 | 114–117 | 118,0 | 110–113 | 125,0 | 13 | 32 |
| 1994 | 124,7 | 123,4 | 118,8 | 116–122 | 117–119 | 113–115 | 121–123 | 11 | 30 |
| 1995 | 116,8 | 119,7 | 128,1 | 120 | nem született ÉT megállapodás | | | 5 | 28 |
| 1996 | 120,4 | 123,2 | 123,6 | 120 | 119,5 | 113,0 | 124,0 | 12 | 32 |
| 1997 | 122,3 | 121,8 | 118,3 | 117–119 | 117,5 | 114,0 | 122,0 | | |
| 1998 | 118,6 | 118,9 | 114,3 | 113–114 | – | 113,5 | 116,0 | | |
| 1999 | | | | 110–111 | – | 112,0 | 115,0 | | |

Forrás: KSH, MŰM

2. táblázat

A kötelező minimálbér Magyarországon 1988–99

| Bevezetés (dátum) | A kötelező minimálbér havi összege (Ft) |
|----------------------|--|
| 1988. január 1. | 3.000,– |
| 1989. március 1. | 3.700,– |
| 1989. október 1. | 4.000,– |
| 1990. február 1. | 4.800,– |
| 1990. szeptember 1. | 5.600,– |
| 1990. december 1. | 5.800,– |
| 1991. április 1. | 7.000,– |
| 1992. január 1. | 8.000,– |
| 1993. február 1. | 9.000,– |
| 1994. február 1. | 10.500,– |
| 1995. február 1. | 12.200,– |
| 1996. február 1. | 14.500,– |
| 1997. február 1. | 17.000,– |
| 1998. január 1. | 19.500,– |
| 1999. január 1. | 22.500,– |

Forrás: MÜM

Össességében – hiányosságaikkal együtt tehát az országos bérmegállapodások és a rájuk épülő ágazati és vállalati megállapodások alkalmas eszköznek bizonyultak a kormányzati bérpolitikai törekvések szolgálatára – ideértve olyan extrém célokat is, mint a kényszerű reálkereset-csökkentés, miközben az állami szabályozásnál rugalmasabban igazodtak a munkáltatói és munkavállalói igényekhez.⁷

⁷ Bővebben lásd: Héthy Lajos: A megállapodásos bérpolitika Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 1998. január

4. Az országos bértárgyalások és megállapodások lehetséges korrekciói

Az Orbán kormány, amikor 1999 tavaszán az Érdekegyeztető Tanács örökébe lépő Országos Munkaügyi Tanácsot létrehozta – aminek lényege az ÉT gazdaságpolitikával illetve a gazdasági törvényalkotással kapcsolatos korábbi jogosítványainak felszámolása volt – változatlanul hagyta mindazokat a problémákat, amelyekkel az ÉT – mint a nemzetgazdaság, illetve a vállalászási szféra országos bértárgyalásainak intézménye – küszködött. Hiszen e területen sem a testület jogosítványai, sem összetétele, sem belső szabályai nem módosultak. Továbbra is nyitott tehát a kérdés, hogy a kormány a jelenlegi kvázi-centralizált kollektív tárgyalási és megállapodási rendszert – figyelembe véve annak gyengeségeit – milyen irányban próbálja/kívánja alakítani?

Elvileg **két irányban is** lehetőség nyílik az elmozdulásra: Egyfelől, a jelenlegi **kvázi-centralizált modell közepesen centralizált vagy decentralizált modellel váltható föl**, amikor a kormány effektíve kivonul az országos bértárgyalásokból – illetve országos bértárgyalásokra nem kerül sor –, s keresetalakulással kapcsolatos alku az ágazati és vállalati kollektív tárgyalásokra és megállapodásokra hárul.⁸

Másfelől, a kormány a jelenlegi **kvázi-centralizált modellt valódi centralizált modellé** alakítja át, megteremtve mindazokat a feltételeket, amelyek ez utóbbi hatékony működéséhez szükségesek.

Ma még, én úgy látom, nem érettek meg a feltételek a kvázi-centralizált bértárgyalások és a bérmegállapodások decentralizációjához.

Egyrészt, a keresetalakuláshoz erős „közérdekek” kötődnek, amelyet a kormány csak abban az esetben tud képviselni, ha e folyamatban aktív szereplőként maga is (továbbra is) jelen van. Ilyennek tekinthető a gazdasági egyensúlyok fenntartása, az infláció mérséklése, az indokolatlan kereseti különbségek mérséklése (így a magánszféra és a költségvetési szféra között), a szegénység mérséklése (amelynek egyik eszköze a minimálbér szabályozása) stb.

Másrészt, a vállalászási szférában sem a szereplők (a szakszervezetek és a munkáltatók), sem pedig az intézmények az ágazati és a vállalati kollektív tárgyalások és megállapodások) nem elég ki-

8 Természetesen a minimálbér meghatározása és a keresetnövekedésről szóló megállapodások ügye külön is választható: az előző esetben a centralizált modell fenntartása, az utóbbi esetében a decentralizálás

forrottak és konszolidáltak ahhoz, hogy a keresetalakítás folyamata – kétoldalú tárgyalások és megállapodásaik révén – a munkavállalói és a munkáltatói érdekek egészséges, kiegyensúlyozott kompromisszumait kövesse, s egyben – kormányzati beavatkozás nélkül – a közérdekeket is figyelembe vegye.

Decentralizált modellek működnek pl. az Egyesült Államokban, Kanadában, az Egyesült Királyságban stb.⁹

A centralizált modell felé való előrelépésnek, – amely elvileg ugyancsak nyitott lehetőség – ugyancsak hiányoznak a feltételei. Ehhez biztosítani kellene, hogy az országos bértárgyalások folyamatában, munkáltatói és munkavállalói oldalról, súlyuknak megfelelően azok az érdekképviselők vegyenek részt, amelyek – ágazati és vállalati szinten – a kollektív tárgyalásoknak is részesei és megfelelő támogatottsággal rendelkeznek. Ez azt jelenti, hogy az OMT bértárgyalásaiban és megállapodásaiban való részvételt és súlyt olyan támogatottsági kritériumokhoz kellene kötni, amelyek között meghatározó – munkáltatók tekintetében – a foglalkoztatottak száma, s – munkáltatók és szakszervezetek tekintetében egyaránt – a helyi kollektív megállapodásokban való érintettség.

Másrészt garanciákat kellene teremteni, amelyek biztosítják a keresetnövekedés minimális és maximális mértékére vonatkozó ajánlások megfelelő érvényesülését. Ez három lehetséges úton érhető el:

- a keresetnövekedésre vonatkozó országos megállapodásban részes szakszervezetek és munkáltatói szövetségek kötelezettséget vállalnak arra, hogy – saját tagszervezeteik tekintetében – betartatják azt;
- a keresetnövekedésre vonatkozó országos megállapodás országos kollektív megállapodássá minősül, s mint ilyen, kötelezővé válik az alsóbb – ágazati, vállalati szintű kollektív tárgyalások részesei számára;
- a keresetnövekedésre vonatkozó országos megállapodást (hasonlóan a minimálbérre vonatkozó megállapodáshoz) a kormány jogszabályként hirdeti ki, s ezáltal valamennyi vállalkozás számára kötelezővé válik, függetlenül attól, hogy van-e helyi kollektív szerződés.

9 V.ö.: *Ladó M.* i.m. 14. old. Ezekben az országokban a kollektív tárgyalások színtere a vállalkozás. Közepesen centralizált rendszerek azok, ahol az ágazati megállapodások a meghatározóak. (Franciaország, Hollandia, Németország, stb.)

Mindegyik megoldásnak megvannak az előnyei és hátrányai. Legszélesebb és legbiztosabb eredményt a jogszabályban való kihirdetés ígér.

Az országos bértárgyalások jelen „parttalanságának” megszüntetése érdekében szükség lenne azoknak a – gazdasági teljesítménnyel összefüggő – kritériumoknak a rögzítésére, amelyhez a megállapodásban foglalt maximális és minimális kritériumoknak igazodniuk kellene.

A centralizált modellre példát – nem feltétlenül mintát – a belga rendszer szolgáltat. A fejlett piacgazdaságokban a kollektív tárgyalásokba és megállapodásokba történő talán legerőteljesebb állami beavatkozás Belgiumban tapasztalható. Amikor 1993-ban, majd 1996-ban a tripartit centralizált tárgyalások nem hoztak eredményt, a kormány néhány gazdaság és társadalompolitikai ügyben igen erőteljesen közbeavatkozott. 1993-ban egy „globális terv” keretében egy sor korlátozást vezetett be az országban addig érvényesült automatikus bérindexálás terén, amivel gyakorlatilag 3 évre befagyasztotta a reálbéreket. A csomag számos egyéb elemet is tartalmazott, amelyek a munkaerőpiac rugalmasságának növelését, a társadalombiztosítás korrekcióit, a munkahelyek védelmét és számának növelését célozták. Amikor a tárgyalások 1996-ban kudarcot vallottak, a kormány egy kerettörvényt vitt keresztül, amely 2002-ig egy bonyolult kollektív tárgyalási rendszer tető alá hozását alapozta meg. Eszerint központi szinten minden két évben meghatározzák a bérnövekedés maximumát és minimumát. Az alsó mérték a belgiumi megélhetési költségek növekedéséhez igazodna, míg a felső mérték a francia, német és holland bérnövekedés függvényében kerülne meghatározásra. (Ezek az ország főbb közvetlen versenytársai.) Ha ezek között a keretek között a Nemzeti Munkaügyi Tanács nem tud megállapodni, a kormány közvetítésre vállalkozik a szakszervezetek és a munkáltatók között, és ennek kudarca esetén maga hoz döntést. A belga kormányzati beavatkozás ugyanakkor nem veszi át a partnerek szerepét, nyitva hagyja az ajtót a tárgyalásokra.¹⁰

10 World Labour Report. Industrial Relations, Democracy and Social Stability, 1997–98. International Labour Office. Geneva, 1997. 131. old.

A centralizált modellre való áttérés ellen ma számos érv szól:

- A vállalkezési szféra bérfolyamataiba való erőteljes háromoldalú intervenciót piacgazdaságokban csak különleges gazdasági kényszerek (így a makrogazdasági stabilizációé) indokolhatják. Ilyenre hazánkban még az 1995–96-os idő-

szakban sem került sor, ma pedig semmi nem indokolna egy ilyen beavatkozást.

A centralizált modell ugyanakkor óhatatlanul a rosszemlékű állami bérszabályozás visszaállításának vádját idézné fel.

- Kívánatos az országos bértárgyalások résztvevői körének – érdekeltségének és támogatottságának – tisztázása, de ebben a következőket szükséges mérlegelni:
 - a) A minimálbérrel kapcsolatos tárgyalásokból egyetlen érdek-képviselő sem zárható (zárandó) ki, s a résztvevői kör szűkítése nem kedvez a keresetnövekedésre vonatkozó megállapodások gyakorlatban való érvényesítése számára sem.
 - b) A támogatottsági kritériumok megfogalmazásánál a szakszervezetek tekintetében abból kell kiindulni, hogy a kilencvenes évek során számos megmérettetésen estek át, s 1996-ban ezek eredményeit figyelembe véve – közös megegyezéssel – rögzítették viszonylagos támogatottságukat, súlyukat. Ez a megállapodás esetleg korrekcióra szorul – mert az erőviszonyok is változtak – de a kormány részéről nem hagyható figyelmen kívül.
 - c) A munkáltatók az egységes támogatottsági kritériumok felállítását – amely a szervezetek sokszínűsége miatt szinte megoldhatatlan – olyan „vegzásásnak” tekinthetik, amely az országos bértárgyalásokban ma amúgy sem túl erős érdekeltségüket tovább lankasztja.

Egészében véve: az Orbán kormány számára – miután megszüntette a TB önkormányzatokat és a gazdaságpolitikával, gazdasági törvényhozással kapcsolatos érdekegyeztetést konzultációkra redukálta és kivette az OMT hatásköréből, a szociális partnerek támogatottságának tisztázása jórészt elvesztette jelentőségét.¹¹

A bértárgyalások gazdasági teljesítménnyel való összekapcsolása elé az Orbán kormány maga épített akadályt azzal, hogy a gazdaságpolitikáról folyó tárgyalásokat kiemelte az ÉT (OMT) hatásköréből. Nehezen képzelhető el ugyanis a keresetnövekedést úgy kapcsolni össze a gazdaság teljesítménymutatóival, hogy a kormány a gazdaságról, a gazdaságpolitikáról nem tárgyal – legalábbis az OMT keretei között – a szociális partnerekkel.

¹¹ A támogatottság tisztázásának napi-rendre tűzését a Horn kormány idején az indokolta, hogy az ÉT – illetve a benne helyet foglaló érdekképviselőtek – az országos politika jelentős formálóivá nőttek ki magukat. Vö: Héthy (1997)

Nem indokolatlan ugyanakkor határozott kormányzati igények megfogalmazása arra, hogy az országos bérmegállapodásban részes érdekképviseltek adjanak garanciákat a megállapodás tagszervezeteikkel történő betartatására.

5. Az ágazati (többszemplicitás) és vállalati kollektív megállapodások

Míg az Érdekegyeztető Tanács országos bérmegállapodásai (a minimálbért tekintve) a nemzetgazdaság egészét és (a keresetnövekedésre vonatkozó ajánlásokat illetően) a versenyszféra egészét lefedik, addig, a vállalati illetve ágazati kollektív szerződések általi lefedettség – mint már leírtuk – a versenyszférában 30 százalékos illetve 10 százalékos. (Ez is adalék annak magyarázatához, hogy az ÉT keresetnövekedésre vonatkozó ajánlásai miért érvényesülhetnek csupán korlátozottan.)

Sajnos azt sem tudjuk ma még pontosan megmondani – megfelelő empirikus ismeretek híján – hogy ezek a megállapodások milyen témákra terjednek ki, mit tartalmaznak.¹² Így nem lehet tudni, hogy körülbelül mennyi az, amely csupán a keresetekre szorítkozik s mennyi az, amely a munkaviszony egyéb elemeivel is foglalkozik, melyekkel és hogyan.

Ez előbbiekről a szakszervezet(ek) és a munkáltató(k) – mint már utaltunk rá – szabad tárgyalásokat folytatnak – amelyek végül is az országos bérmegállapodásban foglalt ajánlásokat is figyelmen kívül hagyhatják¹³ –, míg a munkaviszony egyéb elemeiről folytatott alkujukban a Munka Törvénykönyve által szabott keretekhez kell igazodniuk.

A kérdés az, hogy mi a vállalati – és főként ágazati (többszemplicitás) – kollektív tárgyalások és megállapodások mai gyengélkedésének az oka?

Az, hogy kollektív szerződés létrejön vagy sem, alapvetően a partnerek – a munkavállalók és a munkáltató(k) – **szervezettségén** és **érdekeltségén** múlik. Az állam a partnerek szerveződésébe – a szervezkedés szabadságának nemzetközileg elfogadott alapelvéből kiindulva – közvetlenül nem avakozhat bele, viszont – a jogi szabályozás eszközeivel is – teremthet olyan viszonyokat, amelyek egyfelől a szerveződésben való ér-

12 A kollektív szerződések 1996-ban elhatározott és 1998-ban megkezdett regisztrációja teremtette meg az alapot ahhoz, hogy ilyen ismeretekhez jussunk, amikor az adatok feldolgozása megtörtént. Eddig csupán az ágazati megállapodásokról született elemzés. Lásd: *Kaucsek György–Németh Tibor–Simon Péter (1998)*

13 Az 1990-es évek elején szakszervezeti részről történtek erőfeszítések arra, hogy az ÉT-ben a kereseti irányokra is iránymutató tarifa-megállapodásokat érjenek el. Ezek azonban a munkáltatók ellenállásán megbuktak.

dekeltséget, másfelől a kollektív tárgyalásokban és megállapodásokban való érdekeltséget erősítik.

Ma ez mindenekelőtt, a **munkáltatói oldalon** mutat gyengeségeket.

A munkáltatói érdekeltség fő (jogsabályi) akadályát a Munka Törvénykönyvének abban a sajátosságában látom, amelyet a jogi szaknyelv relatív diszpozitivitásként jelöl meg.¹⁴

Ez azt jelenti, hogy a jogsabály – számos, a munkavállaló és a munkáltató számára is alapvető kérdésben – az Mt. előírásaitól, „minimum standardjaitól” való eltérést a kollektív szerződésben csak egy irányban – enged meg.

Így a kollektív tárgyalás illetve megállapodás – kissé sarkított megközelítésben – egyoldalúan a munkavállalókat juttatja – a jogi szabályozáshoz képest – kedvező helyzetbe, azaz a munkáltató – bár az elért kollektív szerződés kiszámíthatóságot jelent számára, és védelmet nyújt az esetleges munkabeszüntetésekkel szemben – nem jut olyan közvetlen előnyökhöz általa, mint a munkavállaló.

Ilyen feltételek mellett érthető, ha a munkáltató arra törekszik, hogy a kollektív megállapodás ne térjen el jelentősen a jogsabályi előírástól¹⁵ vagy – esetleg – létre se jöjjön.

A kollektív szerződés létrejöttében való kölcsönös érdekeltség, megítélésem szerint, akkor erősödhet, ha szélesebb mozgástér nyílik a kölcsönösen előnyös kompromisszumokra. Más szavakkal, ha a jogi szabályozás feladja a relatív diszpozitivitás elvét és azt a **(kétoldalú) diszpozitivitáséval** helyettesíti, azaz ha módot nyit az MT előírásaitól való mindkét irányba – ha úgy tetszik a munkavállaló javára és „rovására” – való eltérésre is. Így jöhetnek ugyanis létre olyan megállapodási csomagok, amelyben mindkét partner megtalálja a számítását.

Ezzel az elgondolással szemben természetesen felvethető – ezt az érvelést igen sokszor hallottuk az elmúlt években – hogy „minden korábbinál kiszolgáltatottabbá teszi a munkavállalókat” és a „munkajog biztosította minimális védelemtől is megfosztja őket.” Ez a tetszetős – őszinte aggodalmakat tükröző – érvelés megítélésem szerint, azért vitatható mert a (kétoldalú) diszpozitivitás mellett is

- **fennmaradnak a munkajogi szabályozás előírásai** (ha úgy tetszik a munkajogi védelem), ezektől csak a munkavállalók (illetve az őket képviselő szakszervezet)

14 A kérdéssel jogi szempontból *Berke Gyula* (JPTE) foglalkozik.

15 Az 1990-es évek elején létrejött, a munkavállalókkal szemben nagyvonalú, még a hajdani szocialista nagyvállalatok managementje által kötött kollektív szerződések előírásai esetében is az tapasztalható, hogy az elmúlt években fokozatosan közeledtek az MT előírásaihoz, pl. a végkielégítések szabályozása terén.

16 A túlmunka esetében pl. a kívülálló aligha tudja eldönteni, hogy annak szigorú jogszabályi korlátozása a munkavállalót védi vagy a pluszkereset lehetőségétől fosztja meg, hiszen a túlórázás évtizedek óta olyan pótlólagos kereseti lehetőség, amelynek biztosításáért a munkavállalók kifejezetten küzdenek s a pótlólagos jövedelemszerzésre utóbb olyan lehetőségek nyíltak, amelyekkel semmiféle munkajogi védelem nem társul (polgári jogviszony keretében végzett munka).

17 A bevásárlóközpontok megjelenése kapcsán a munkaszüneti napi foglalkoztatás (nyitvatartás) körül 1997-ben kialakult ádáz vitáknak egy ágazati jellegű megállapodás vetett véget, amelyet egyfelől a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete (KASZ), másfelől a Magyar Munkaadói Szövetséghez tartozó Országos Kereskedelmi Szövetség és az AFEOSZ írt alá 1998 februárjában. Ez a megállapodás – a Munka Törvénykönyvének a munkaszüneti napi foglalkoztatásra vonatkozó szigorú előírásaitól hallgatólagosan eltérve vagy azokat rugalmasan értelmezve – rögzítette azokat a munkaszüneti napokat, amikor a kereskedelmi egységek nyitva tarthatnak, illetve munkavállalókat foglalkoztathatnak és azokat, amelyeken nem. Az előző esetekben a munkavállalók számára

és a munkáltató megállapodásával lehet eltérni, s mindkét felet – így a munkavállalókat és a szakszervezeteket is – tekinthetjük annyira „felnőttnek”, hogy érdekeik ellen nem állapodnak meg;

- a munkajog által ma nyújtott védelem **korántsem egyértelműen előnyös** a munkavállalók (és szakszervezeteik) számára és nem ad módot (számukra sem) arra, hogy maguk döntsék el, hogy mi mennyire fontos (számukra);¹⁶ Az Mt. (olykor a gyakorlatban alkalmazhatatlan) merev szabályaitól kívánatosabb a megállapodásos eltérés, mint azok (hallgatólagos) – nem egyszer a munkáltató és a munkavállalók egyetértésén alapuló – figyelmen kívül hagyása;
- amennyiben az Mt. – változatlanul érvényes – jogszabályi előírásait a kollektív megállapodások eddiginél szélesebb, a munkavállalók nagyobb körét „lefedő” rendszere egészíti ki, akkor ez a munkavállalók védelmében **előrelépést és nem visszalépést jelent;**

A flexibilitás és a munkavállalók biztonsága kettős követelményének fenntartására a kollektív megállapodások – elvileg – **alkalmasabb keretet** jelentenek mint a jogi szabályozás. Felvetésünk nem gyakorlati előzmények nélküli.

Az Mt. 1995-ös, a szakszervezetek által sokat bírált, módosítása két ponton – az éves túlóramennyiség és a napi munkaidő kiegyenlítődéssé meghatározott időszak tekintetében – már lehetővé tette, hogy vállalati kollektív szerződés, illetve ágazati (több munkáltató) kollektív szerződés, az Mt. érvényes előírásaitól „felfelé” – azaz bizonyos értelemben a munkavállalók „rovására” – eltérjen. Ez a szabályozás egyszerre volt hivatva arra, hogy az Mt. előírásait rugalmasabbá tegye és arra, hogy a kollektív megállapodásban az érdekeltséget előmozdítsa. Ismereteink alapján megítélhető, nem hozott „átütő sikert” – tehát nem adott komoly lökést a kollektív tárgyalásoknak, de nem okozott kárt sem a munkavállalóknak. Ahhoz, hogy a kollektív tárgyalások előmozdításában éreztesse a hatását, valószínűleg túlzottan korlátozott volt és túl csekély mozgásteret nyitott. Az viszont, hogy nem járt negatív hatásokkal a munkavállalókra nézve, a továbblépéshez ad bátorítást.¹⁷

A kétoldalú diszpozitivitás érvényesítésére többféle intézményes megoldás lehetséges:

1) **Az Érdekegyeztető Tanács** (illetve a helyébe lépett Országos Munkaügyi Tanács) **állapodik meg** az Mt. előírásaitól eltérő szabályozásról, s azt kormányrendelet emeli kötelező jogszabállyá.¹⁸

2) Az Érdekegyeztető Tanács (illetve a helyébe lépő Országos Munkaügyi Tanács) az Mt. előírásaitól eltérő tartalmú **országos kollektív megállapodást** köt.

Ez esetben szükséges az országos kollektív megállapodás jogi intézményének a megalkotása, az ÉT-ben (az OMT-ben) helyet foglaló szociális partnerek reprezentativitásának tisztázása – ami napirenden van – és annak biztosítása, hogy a partnerek tagságuktól az országos kollektív megállapodásról folyó tárgyalásokhoz és a megállapodás aláírásához megfelelő mandátumot kapjanak.

3) Az Mt. előírásaitól való eltérésekről a **vállalati és ágazati (többszempályos) kollektív tárgyalások és megállapodások** keretében születik megegyezés.

A vállalati és ágazati kollektív tárgyalások és megállapodások előmozdítását **az a változat szolgálná** – és a legnagyobb fokú rugalmasságot is az biztosítana – ha az Mt. előírásaitól való eltérés e területen nyílna meg. Ehhez mindenképpen szükséges, hogy a Munka Törvénykönyve a megfelelő pontokon felhatalmazást adjon az előírásaitól való eltérésre. Szükséges lenne továbbá pontosan meghatározni azokat az Mt. előírásokat, ahol ez felmerülhet. (Itt elsősorban a munkaidővel és a bérpótlékokkal kapcsolatos szabályokra illetve azok egy részére gondolunk.) Ezzel együtt rögzíthetők azok az alapvető szabályok is, amelytől az Mt. nem enged meg eltérést (pl. a napi munkaidő hossza.) Ehhez, a hazai törvényalkotó szándékokon túl, nemzetközi előírások adnak iránymutatást. (Az ILO konvenciói, az Európai Szociális Karta stb.)

A kétoldalú diszpozitivitás felé való előrelépés esélyeit – elvileg bármennyire is kívánatosnak látszana is ez a kollektív tárgyalásokban és megállapodásokban való érdekelttség fokozásához – ma egyáltalán nem látom jónak. Ennek több oka is van:

tetemes – az Mt. előírásait meghaladó – többlet-díjazást irányzott elő. *Berki Erzsébet (1998).*

18 Hasonlóan a minimálbér meghatározásánál hosszú évek óta alkalmazott technikához. Ez a javaslat az ÉT továbbfejlesztése kapcsán, kormányzati oldalról, 1997-ben már felmerült és 1999-ben az érdekegyeztetés átalakítására vonatkozó kormányzati javaslatokban ismét megjelent.

- Az 1999 tavaszi Mt. módosítás a szakszervezeteket különösen bizalmatlanná tette a kormány átfogó változást előirányzó törekvéseivel szemben. A munkavállalói érdekképviseltek ugyan maguk is évek óta – szinte az MT megszületése óta – sürgetik annak átfogó újragondolását, de ezt úgy gondolják el, hogy az általuk túl „liberálisnak” tartott szabályozás munkavállalókat – és szakszervezeteket – védő kötelező előírásait lenne szükséges szigorítani. Ebbe a megközelítésbe pedig a relatív diszpozitivitás kétoldalúvá tétele – amit úgy is felfoghatunk, mint a munkavállalókat védő jogi szabályozás fellazítását – aligha illeszthető bele.
- Az elgondolással szembekerülő országos konföderációkban természetesen lehet egy olyan – nem teljesen alaptalan – aggodalom is, hogy a nem mindig felkészült és gyenge helyzetben lévő helyi szakszervezetekből és vezetőikből – amennyiben erre az Mt. módot nyit – a munkáltató olyan engedményeket kényszeríthet ki, amelyek tovább rontják az amúgy is igen sebezhető munkavállalók pozícióit. Ennek felelősségét pedig végső soron az az országos vezető, illetve konföderáció viselné, aki illetve amely a változtatáshoz a hozzájárulását – netán támogatását adta. A munkáltatókat, mint az eddigi vitákból kiderült, a munkajogi szabályozás további esetleges elbizonytalanodása aggasztja. Már eddig is gondot okozott számukra az Mt. ismétlődő és nagyszámú módosításának nyomon követése és a helyzetet tovább nehezítené, ha az Mt. joganyagát esetleg ÉT (OMT) megállapodáson alapuló kormányrendeletek, illetve más szabályok egészítenék ki. Az elmúlt évek során egyébként már a foglalkoztatás számos olyan formáját fedezték fel a saját maguk számára (pl. polgári jogviszonyon alapuló munkavégzést), amely mentesíti őket a munkajog valamennyi nyűgétől, szakszervezetektől, kollektív tárgyalásoktól és megállapodásoktól stb. („a munkajog alól való menekülés” jelensége).

Ezzel együtt is – már csak kísérlet céljából is – célszerűnek látnám az Mt. egy-két munkaidővel kapcsolatos szabályát illetően – tehát nagyobb kockázatok vállalása nélkül – előrelépni a kétoldalú diszpozitivitás felé.

6. Az ágazati kollektív tárgyalások intézményes megerősítése

A kollektív tárgyalásokat és megállapodásokat illetően az ágazati (többszámú munkáltató) szint szorul leginkább megerősítésre. Európa-szerte is az ágazati kollektív szerződések a dominánsak: ezek legtöbb országban a munkavállalók mintegy 70–80 százalékát fedik le, míg a vállalati megállapodások sokkal korlátozottabb munkavállalói kört. Nálunk a helyzet fordított és általánosságban rosszabb.

Az, hogy az ágazati kollektív szerződések a munkavállalók ilyen széles körét fedik le jórészt független a szakszervezeti szervezettségtől – ez egyes országokban, így pl. Franciaországban kifejezetten alacsony – sokkal inkább az intézmények erősségének köszönhető (így pl. a kiterjesztési gyakorlatnak).

- A **szakszervezetek ágazati szervezettsége** hazánkban hagyományosan erős, míg vállalati szervezettségében – a privatizáció, a kis- és középvállalatok fejlődése stb. nyomán – meglehetősen tetemes „fehér foltok” vannak. Ez azt jelenti, hogy ágazati szinten – ami a szakszervezeteket illeti – sokkal inkább megvannak a kollektív tárgyalás lefolytatásának feltételei, mint vállalati szinten.
- A vállalati szakszervezeti jelenlét és kollektív szerződés pótlására az ágazati kollektív szerződések – és kiterjesztési gyakorlatuk – megerősítése sokkal több sikert kínál alternatíva, mint az a koncepció is hibás – és valószínűleg működésképtelen – megoldás, amely – szakszervezet hiányában – az üzemi tanácsokat ruházta fel a (lényegében kollektív) üzemi tárgyalások lefolytatásának és a megállapodások megkötésének jogosítványával.¹⁹
- Amennyiben a kollektív tárgyalások és megállapodások (és ezzel a szakszervezeti tevékenység) súlypontja a vállalatról az ágazatra tevődik át, a vállalatok – és az ottani munkáltatók – részben illetve perspektívában **tehermentesíthetők** a szakszervezet és az üzemi tanács kettős – olykor párhuzamos és egymást átfedő – jelenlététől illetve tevékenységétől.²⁰
- Ez módot adna **az üzemi tanács helyének és szerepének újrafogalmazására**. Felmerülhet az üzemi tanácsok jogosítványainak újragondolása – esetleges **megerősítése** – is.

Ma hazánkban – mint erre már utaltam – a **munkáltatói oldalon**

19 Az Üzemi Tanács a munkavállalói érdekképviselet kooperatív intézménye, amely – szemben a szakszervezettel – nem szervezhet sztrájkot. Márpedig a kollektív tárgyalások jogának és a sztrájk-jognak az alkalmazása elválaszthatatlan egymástól. Az ÜT lokális (munkahelyi) intézmény, amely – a szakszervezettel eltérően – nélkülöz bármiféle külső, így szakmai támogatást (amit a vállalati szakszervezetnek az ágazati, illetve a konföderáció nyújthat). Miután az ÜT létrehozása ma alapvetően szakszervezeti érdek, szakszervezet hiányában az ÜT létrejötte is kérdéses.

20 Más szavakkal: a munkaügyi kapcsolatok hazai modellje a német modellhez közelítene, amelyben – mint ismeretes – az ágazati kollektív szerződések a meghatározóak, míg a vállalati – a hazainál sokkal erősebb jogosítványokkal rendelkező – üzemi tanács tölt be fontos szerepet.

keresendő az ágazati kollektív szerződések terjedésének fő – szervezettségbeli – akadálya.

Így abban, hogy a munkaadói szövetségeknek vagy nincsenek ágazati szerveződései vagy pedig ha vannak, ezek nem rendelkeznek a kollektív tárgyalások lefolytatására és a szerződés ellátására szóló „mandátummal”.

Amennyiben a munkajog a kollektív tárgyalások és megállapodások számára – a (kétoldalú) diszpozitivitás szélesebb körű alkalmazásával – nagyobb teret nyit, várható e területen a munkáltatói érdekeltség fokozódása, ami elősegítheti a szerveződésüket ágazati szinten is.

Nincs azonban garancia arra, hogy ez be is következik²¹. Ezért is szükségesnek látszik – a munkajogi szabályozás révén vagy más úton – valamiféle olyan **intézményi rásegítés**, amely – anélkül, hogy közvetlenül beleavatkozna a munkáltatók önszerveződési folyamatába – előmozdítaná azt.

Nemzetközi példákból (pl. a belga paritásos bizottságokéból)²² kiindulva esetleg célszerű lenne olyan ágazati intézményeket létrehozni – kezdetben esetleg kísérleti jelleggel – amelynek kitüntetett funkciója az ágazati kollektív tárgyalások lefolytatása, a kollektív megállapodás tető alá hozása lenne.

Ilyen intézmény(ek) megalkotására legalábbis két lehetséges út nyílik, vagy az **Érdekegyeztető Tanács** (illetve a helyébe lépett Országos Munkaügyi Tanács)²³ vagy a **Munka Törvénykönyve hozná létre** az intézményt.

Mindkét esetben a reprezentativitás követelményeinek a rögzítése szükséges.

Egy ilyen lépés természetesen – az érintettek bevonásával – gondos szakmai megalapozó munkát kíván.

Megvizsgálendő a **regionális** kollektív tárgyalások és megállapodások előmozdításának – illetve az ezzel összefüggő hasonló intézményes rásegítésnek – a lehetősége is. Számos olyan jelzés van, amely szerint ezt – munkáltatók és szakszervezetek – egyaránt kívánatosnak tartanak, különös tekintettel arra, hogy a legtöbb munkaügyi probléma – pl. a foglalkoztatásé, a béreké – regionális szinten (is) felmerül és ez a megközelítés az Európai Uniónak is sajátja. Célszerű lenne a kiterjesztés intézményének áttekintése és megerősítése is.

21 Az elmúlt tíz év tapasztalatai azt mutatják, hogy a gyökeresen átalakult munkáltatói kör önszerveződése – minden emellett szóló racionalitás dacára – rendkívül vontatottan halad előre.

22 A belga rendszerről lásd: *Vilrocx, J.–Van Leemput, J (1992)*.

23 Ahogy 1996-ban létrehozta pl. az MKDSZ-t, a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálatot vagy a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testületét, amelynek jogi szabályozása a Foglalkoztatási Törvénybe került

1996–98-ban folyamatosan napirenden volt a kollektív tárgyalások és megállapodások előmozdításának ügye. Több jogszabályi módosítás a kollektív megállapodások státuszának megerősítését szolgálta, éppúgy mint az 1996-ban elfogadott Munkaügyi Ellenőrzési Törvény azon részei, amelyek a munkaügyi ellenőrzést a kollektív szerződésben foglalt egyes előírások betartására is kiterjesztették. Ebbe az irányba kívánt hatni a munkaügyi miniszternek az a rendelete is, amely a Munkaerőpiaci Alapból a munkáltatóknak folyósítandó – egyes – támogatások feltételei közé sorolta a „rendezett munkaügyi kapcsolatok” meglétét. Az ÉT 1996-os megállapodása a kollektív szerződések nyilvántartásáról pedig ahhoz nyitott utat, hogy a kormány és a szociális partnerek megfelelő, megbízható információval rendelkezzenek e területről²⁴.

Miután az 1998-ban hivatalba lépett új kormány a szakszervezetek és a munkáltatók közötti közvetlen kapcsolatok – tárgyalások és megállapodások – fontosságát húzza alá, az előző kormány által a kollektív tárgyalások és megállapodások előmozdítására megkezdett lépéssorozat folytatására ez alapot adhat. Ez politikai szándék és akarat kérdése. A kollektív munkaügyi kapcsolatok előmozdítása ugyanakkor a kulcsszereplők – így a szakszervezetek – **jogi pozícióinak az erősítését (is) kívánja**. A kollektív tárgyalások mozgásterének kiszélesítése – és intézményeinek megerősítése – olyan kihívás, amely szervezettségüket és szakértelmüket fokozott próbák elé állítja.

7. Összefoglalás

Bár a Munka Törvénykönyvének újragondolását az 1992 óta a nemzetgazdaságban bekövetkezett változások sok szempontból indokolják, a kollektív munkajog területén – az adott helyzetben – nem látom, hogy átfogóbb változások szükségesek lennének illetve ezekhez adottak lennének, a feltételek. Így nem látom célszerűnek a jelenlegi kvázi-centralizált bérmegállapodási rendszer decentralizálását illetve valódi centralizált modellé való fejlesztését.

Néhány korlátozott módosítást látok kívánatosnak és kivitelezhetőnek, így:

24 A munkavállalók munkahelyi biztonságát és az érdekképvisletek hatékonyságát érintő kormányzati intézkedések. *MüM (1998)*

- az országos bérmegállapodás betartásának garanciáit célszerű lenne megerősíteni a szociális partnerek oldalán;
- a kollektív tárgyalásokban és megállapodásokban való érdekeltség erősítésére az Mt. egyes (munkaidővel) kapcsolatos szabályai esetében a relatív diszpozitivitást kétoldalú diszpozitivitással lehetne felváltani;
- az ágazati kollektív tárgyalások előmozdítására (esetleg kísérleti jelleggel) olyan intézményt kellene létrehozni, amely kikényszeríti a partnerek megfelelő szerveződését és kapcsolatfelvételét;
- szükséges lenne megvizsgálni a kollektív szerződés (ágazati) kiterjesztésének intézményét és megerősítésének lehetőségeit.

Egészében véve: már az előző kormányzati ciklusban az a meggyőződés alakult ki legtöbb szakemberben, hogy a munkajogi szabályozás eszközei – amelyek révén a kollektív tárgyalások és megállapodások előmozdíthatóak – jórészt kimerültek. Eredményt elérni sokkal inkább az érintettek – a szakszervezetek, a munkáltatók és a kormány – közös akaratával és erőfeszítései révén lehetséges.

Hivatkozások

BERKI ERZSÉBET (1998): A munkajog és a munkaszüneti napi foglalkoztatás. Szakmai konferencia, Budapest, 1998. január 14. In: Ónodi Irén (szerk.): *A munka világa '98*. MKT–MKI. Budapest.

HÉTHY LAJOS (1997): Az érdekképviselői támogatottság tisztázásának feladványa. *Munkaügyi Szemle*, 3.

HÉTHY LAJOS (1998): A megállapodásos bérpolitika Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 1.

World Labour Report. (1997): *Industrial Relations, Democracy and Social Stability*. 1997–98. Geneva.

KAUCSEK GYÖRGY–NÉMETH TIBOR–SIMON PÉTER (1998): *Az ágazati kollektív szerződések elemzése*. (A középtávú kutatás 1998. évi jelentése) Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest, december.

LADÓ MÁRIA (1999): Munkaügyi kapcsolatok, szociális párbeszéd – nemzetközi tapasztalatok. In: Lux Judit (szerk.): *Érdekegyeztetési modellek és a szociális párbeszéd Európában*. Friedrich Ebert Stiftung, Budapest. 16–17. old.

MÜM (1998): *A munkavállalók munkahelyi biztonságát és az érdekképviselők hatékonyságát érintő kormányzati intézkedések*. Budapest.

VILROKX, J.–VAN LEEMPUT, J. (1992): Belgium: A New Stability in Industrial Relations. In: Ferner, A.–Hyman, R. (eds.): *Industrial Relations in the New Europe*. Blackwell, Oxford.

**DECENTRALIZÁLT
KOLLEKTÍV ALKU
MAGYARORSZÁGON**

Írta
NEUMANN LÁSZLÓ

Neumann László tudományos főmunkatárs
Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ
Kutatási részleg

A kilencvenes évek elején Magyarországon a kollektív tárgyalások háromszintű intézményrendszere jött létre. *Országos* szinten a tripartit fórumokon a kormány, a munkáltatók és a szakszervezetek a legkülönbözőbb témákról tárgyalnak (így egyezséget kötnek az országos minimálbérről, ajánlásokat fogadnak el a cégek éves bérszint-növelésének minimumáról és maximumáról). *Ágazati és vállalati* szinten a munkáltatók (illetve szervezeteik) és a szakszervezetek kötnek kollektív szerződéseket. Míg vállalati szinten az államszocialista rendszerben szinte minden állami vállalatnál kötöttek kollektív szerződést – noha köztudott, hogy az úgyszólván kötelező szakszervezeti tagság és a szakszervezetek "transzmissziós szíj" szerepe miatt valódi munkavállalói érdekképviselőtről nemigen lehetett szó –, addig az országos és ágazati szintű bértárgyalások csak 1990 körül jöttek létre. A rendszerváltás körüli és az azt követő években elsősorban az országos érdekegyeztetési rendszer, a kvázi-korporatív döntési struktúrák látványos fejlesztése kapott prioritást, míg a munkaügyi politika a vállalati munkaügyi kapcsolatokat a piacgazdaság (vélt) igényeire hivatkozva többé-kevésbé tudatosan elhanyagolta, és ezzel párhuzamosan a kutatás is viszonylag kisebb figyelemre méltatta őket. Ennél persze fontosabb az a következmény, hogy a „társadalmi partnerek” stratégiája is alkalmazkodott a felkínált keretekhez, s tevékenységük a politikához közelálló Érdekegyeztető Tanácsra koncentrálódott. A szakszervezetek természetesen a centralizált bérmegállapodásokra törekvő kormányzat partnerének bizonyultak, már csak azért is, mert így helyi szerepük is megerősödhetett a felülről nyert legitimitáció révén. Az érdekegyeztetés politikai szinthez közeledésével azonban mindkét oldalon háttérbe szorultak az alsóbb szintű feladatok: elmaradt az ágazati munkáltatói szervezetek és a vállalati szakszervezetek szervezeti megerősödése.

Talán az országos tripartit intézmények nagy publicitást kapott kiépítésének köszönhető, hogy gyakran még szakmai publikációk is mintha abból az implicit vélekedésből indulnának ki, mely szerint Magyarországon országos szinten *centralizált* megállapodások határozzák meg a béreket. Árnyaltabb értékelések a munkaidő és foglalkoztatás esetében decentralizált

rendszerőről beszélnek (mert ezekben a kérdésekben a törvényi szabályozáson túl nincs országos megállapodás), a bér esetében pedig *kvázi-centralizált* rendszerőről, figyelembe véve, hogy az országos szinten megfogalmazott ajánlások nem feltétlenül teljesülnek (Héthy, (1998)). Az érvelés alátámasztásaként hivatkoznak egyrészt a munkáltatók csökkenő kollektív szerződéskötési hajlandóságáról szóló tapasztalatokra, másrészt az ágazati és vállalati bérmegállapodások alacsony "lefedettségi" mutatóira.

E nézetekkel szemben ebben az írásban amellet próbálok érvelni, hogy a magyar bérmegállapítási rendszer – nyugat-európai sztenderdekkel mérve – *szélsőségesen individualizált és decentralizált*. Vagyis a bérek kialakításában meghatározó az egyéni alku szerepe, azaz lényegében a munkaerőpiac kereslete és kínálata. A kollektív alku szerepe másodlagos, és annak struktúráján belül viszonylag gyenge az országos és ágazati szintű megállapodások hatása, míg – legalábbis egy szűk vállalati körön belül – erős a vállalati szintű kollektív szerződések szabályzó szerepe. Ez az értékelés azon a klasszikus angolszász *industrial relations* hagyományon alapul, mely szerint a kollektív szerződéskötés alapvető célja a munkáltatóknál létrejövő *egyéni* munkaviszonyok feltételeinek (bér, munkaidő és a foglalkoztatás kondíciói) a munkáltató és a szakszervezet közötti *kollektív alkuval* való szabályozása.

Magyarországon az államszocialista időszakban – a rendszer eredendően egalitáriánus ideológiája és a vállalati bériáramlás központi kontrollja ellenére – a gazdasági reformok következtében a nyolcvanas évek végére a bérek szóródása egyre inkább növekedett, mind a vállalatok között, mind a vállalatokon belül. Az 1968-as gazdasági reform óta a szocialista bérszabályozás logikája az „eredményfüggő” vállalatközi „bérdifferenciálást” serkentette, míg az országos tarifarendszerek gyakorlatilag papíron maradtak. (Pontosabban: az állami költségvetési tételt jelentő közalkalmazotti besorolások kivételével szabályzó erejük eltörpült a munkaerőpiaci kereslet-kínálat beralakító ereje mögött.) A magyar szakszervezetek pedig az 1945 és 1950 között lezajlott államosítások óta sohasem képeztek olyan erőt, mely megakadályozta volna a vállalatközi kereseti különbségek növe-

kedését. Ami a vállalaton belüli bérkülönbségeket illeti, a vezetés és a munkavállalók közötti egyéni vagy informális csoportalku volt tipikusan tekinthető.¹ Hipotézisem szerint ezt az egyéni-informális béralkut a rendszerváltás után csak igen szűk körben váltotta fel a nyugati piacgazdaságok gyakorlatához hasonló intézményes kollektív alku.² A mai magyarországi kollektív szerződések nem gyakorolnak effektív intézményes kontrollt a munkaerőpiac felett, szinte egyáltalán nem korlátozzák a bérversenyt sem a vállalaton belül, sem pedig a vállalatok között. A szakszervezeti szótárban csak legújában jelent meg a bérverseny elleni jelszó. Szolidarisztikus szakszervezeti bérpolitikáról – a kifejezés nyugateurópai értelmében – pedig ma sem igen beszélhetünk.

Magyarországon szigorúan véve nem beszélhetünk a kollektív alku Nyugat-Európában napjainkban tapasztalható decentralizálódási *folymatáról*, hiszen a centralizált kollektív alku sohasem volt a bér meghatározás eszköze az országban. Ettől persze még a jelenlegi állapotában a kollektív szerződések rendszere decentralizált, legfeljebb előtörténeténél jegyzendő meg, hogy az a bérek adminisztratív központi kontrolljának leépülésekor alakult ki az államszocialista időszak gazdasági reformjai, illetve a rendszerváltást követő évek során.

A béralku szélsőséges decentralizáltságára vonatkozó hipotézis kielégítő igazolása, olyan statisztikai elemzéssel lenne megoldható, mely a bértarifa-megállapodások adatait összeveti a ténylegesen kifizetett bérekkel. Mivel az utóbbi adatok jelenleg nem állnak rendelkezésünkre, ez a tanulmány csak ennél szerényebb feladatra vállalkozhat: a kollektív alku intézményeinek decentralizáltságát bizonyító információk bemutatására. Így elsősorban az ágazati és vállalati kollektív szerződések elterjedtségéről, az általuk "lefedett" munkavállalók arányáról és a szerződések tartalmáról hozzáférhető adatokat ismertet. A vállalati szerződéskötés gyakorlatának leírása esettanulmányos és survey módszerrel végzett kutatásaimon alapul.³ Ezt követően a magyar kollektív szerződéses rendszer struktúráját hasonlítom össze Nagy-Britannia rendszerével, az Európai Unió egyetlen olyan tagállamával, amelyre ugyancsak a decentralizált kollektív alku jellemző. Végezetül pedig a magyar kollektív szerződéses rendszer fejlesztésére vonatkozó aktuális elképzeléseket, javaslatokat tekintem át.

1 A magyarországi bérkülönbségekről, illetve azoknak a gazdasági átalakulással párhuzamos növekedéséről számos alapos elemzés készült az utóbbi néhány évben. (Kertesi-Köllő, 1995, 1999.) Azt pedig a közép-kelet európai országokat összehasonlító statisztikai vizsgálatok is kimutatták, hogy már 1988-ban Magyarországon voltak a legnagyobb mértékben differenciáltak a bérek a térség országai közül. Miközben a piacgazdaságra való átmenet során minden országban csökkent a bérek vásárlóereje és nőttek az egyenlőtlenségek, az utóbbiban Magyarország megőrizte "vezető helyét". Az eloszlás egyenlőtlenségének mérésére szolgáló Gini koefficiens értéke 1988-ban 0,27 volt Magyarországon, míg a térség többi országában csak 0,16 és 0,22 közötti, 1993-ra Magyarországon 0,30-ra növekedett, a többi országban pedig 0,22–0,27 közötti értékre (Rutkowski, 1996).

2 Ebben a cikkben kevésbé foglalkozom az államszocialista örökséggel, az informális alku továbbélésével és a vállalati munkaerőfelhasználás kollektív szerződések funkcióit helyettesítő változatos eszközeivel. Egy korábbi cikkemben kifejezetten ezeket a jelenségeket igyekeztem felderíteni. (Neumann, 1997).

3 1996–97-ben 6 vállalatnál készítettem esettanulmányokat kifejezetten a munkaügyi kapcsolatok vállalati intézményeinek működéséről (ezt a kutatást az OTKA 023640 sz. projekt támogatta), de korábbi – más kérdéskörökre koncentráltó – esettanulmányaim tapasztalatait is felhasználtam. 1999. márciusában és szeptemberében Boda Dorottyával, Komáromi Róberttel és Tóth Andrásval együtt az OMMK rövid távú munkaerőpiaci prognózis vizsgálatának kérdőívébe illesztettünk a kollektív szerződéskötés, a bérmegállapodások és az egyéni munkaszerződések vállalati „használatára” vonatkozó kérdésblokkot. Ennek a félévente rendszeresen felvett kérdőívnek nagy előnye, hogy nagy mintán (közel 5.000 munkáltatótól) lehet rövid idő alatt válaszokat kapni, ugyanakkor hátránya, hogy a felvétel az állami munkaerőpiaci szervezet munkatársai végzik, ezért a vélt, vagy feltételezett állami elvárásoknak való megfelelés szándéka torzíthatja a válaszokat.

1. Az országos és ágazati megállapodások vállalati hatásai

Az országos, tripartit megállapodások makrogazdasági hatásairól több elemzés készült, melyek elsősorban évenként vizsgálják az átlagbér növekedésére vonatkozó ajánlások, az infláció és a tényleges bériáramlás összefüggéseit (*Ladó–Berki, 1997*). Némi leegyszerűsítéssel, általánosságban megállapítható, hogy – a Bokros csomag évét kivéve – a tényleges bérnövekedés 1–2 százalékponttal mindig meghaladta az ajánlást, ugyanakkor az infláció is magasabb volt az előre tervezettnél. Az ugyancsak felső szintű megállapodással elfogadott minimálbér növekedése viszont az évtized során elmaradt az infláció és az átlagbér növekedése mögött. Végeredményben tehát akár úgy is tűnhet, hogy a bérmegállapodási rendszer akadályozta meg az ár-bér spirál túlzott elszaladását, sikeresen betöltötte azt a sokszor hangoztatott funkcióját, hogy a szocialista gazdaságirányítás központi bérszabályozásából zökkenőmentes átmenetet kínáljon a piactudományi berendezkedés decentralizált, autonóm vállalati döntéseire. Csakhogy ez a fajta leegyszerűsítő értékelés egyrészt tulajdonképpen anélkül értékeli az átmenet egyes éveiben 30 százalék körüli inflációs hatásokat, hogy ténylegesen elemezte volna azok okait és mechanizmusait. Másrészt pedig megfelelkezik azokról a megváltozott körülményekről, melyek az államszocialista bérszabályozást eredeti funkciójában tulajdonképpen fölöslegessé tették: a változó gazdasági szereplők változó érdekelttségéről, így mindenek előtt a vállalatok keményebbé váló költség-korlátjáról és az időközben előrehaladó privatizáció hatásairól.

Gyakorló vállalati menedzserek és szakszervezeti vezetők általában a felsőszintű bérmegállapodások "orientáló" funkciójáról beszélnek, ami elsősorban azt jelenti, hogy a központi megállapodás számai az ágazati és vállalati tárgyalások résztvevői számára szolgálnak hivatkozási alapul az indító ajánlatnál, de kötelezettséget semmiképp se jelentenek egyik fél számára sem. Az ilyen referencia-funkciójú központi bérajánlásokat aligha tekinthetjük centralizált bérmegállapodási rendszernek. Vállalati hatásaira esettanulmányainkból is idézhetünk példákat. Így az egyik privatizált villamosenergia-ipari cégnél bevezetett "önkéntes távozási program" során a nagyvonalú vég-

nagyvonalú végkielégítésen túl a vállalat menedzsmentje úgy döntött, hogy az elmenők bérének 30 százalékát kiosztja a maradék között, azzal az indokkal, hogy az átszervezés miatt többletfeladatokat kell ellátniuk. A rendkívüli béremelés miatt 1988-ban 33 százalékkal emelkedett a vállalatnál maradók keresete. (Összehasonlításul: ugyanarra az évre a felsőszintű tripartit bér ajánlása a 14–16 százalékos sáv volt.) Mellesleg, a magas bérekhez nagyvonalú szociális juttatások is járnak, sőt az ágazati sajátosságnak tekinthető vállalati nyugdíjpénztáron túl kiegészítő egészségbiztosítás bevezetésén dolgozott a vállalat. Ugyanakkor a következő évben – amikor semmilyen rendkívüli indok nem volt a nagyvonalúságra – a cég keményen ragaszkodott az ágazati bérmegállapodás szintjéhez, és meglehetősen egyértelműen a szakszervezetek tudomására hozta, hogy semmilyen helyi engedményre nem számíthatnak.

A többmunkáltatós (ágazati) kollektív szerződés fogalmát az 1992-es Munka törvénykönyve vezette be, sőt a szerződéskötés "ösztönzése" végett bizonyos munkajogi előírások alól felmentést adott az ilyen szerződést kötő, vagy ahhoz csatlakozó cégeknek.⁴ A magyarországi gyakorlatban – a kilencvenes évek magas, 1997-ig évi 20-30 százalék közötti inflációjának következtében – a berről mind ágazati, mind vállalati szinten évente, vagy annál is gyakrabban egyeznek meg, míg a szerződéskötő felek kapcsolatát és a munkaviszony egyéb feltételeit szabályozó kollektív szerződést jellemzően több évre kötik. A két, jogilag azonos státusú dokumentumot külön kezelik a szerződő felek és az állami statisztika is. 1992 óta van statisztikai megfigyelés az ágazati és vállalati bérmegállapodásokról: 1992 és 1997 között csak az ún. "bérmegállapodásokat" tartották nyilván, 1998 óta a kollektív szerződéseket is. Az 1. táblázat adatai szerint az első év 20 feletti bérmegállapodása után évente, kb. 10-12 ilyen megállapodás született. (Az 1995-ös év kivételnek tekinthető, a Bokros-csomag évében felsőszintű megállapodás sem született.) 1999. elején pontosan 10 ágazati bérmegállapodást jelentettek be.

4 Az érvényes Munka Törvénykönyve az egyéni munkaviszony szabályozásában több ponton megengedi a törvénytől való eltérést a kollektív szerződésben a munkavállaló rovására. Például az ún. egyenetlen munkaidő-beosztás esetén a heti 40 órás törvényes munkaidőt ún. munkaidő-keret alkalmazásakor kollektív szerződés nélkül két hónap átlagában kell betartani, míg vállalati szintű megállapodásnál ez az időtartam 4 hónap, több munkáltatós szerződésnél pedig 6 hónap is lehet. Hasonló logikával az elrendelhető túlmunka felső határa naptári évenként 144 óra, amit vállalati kollektív szerződés legfeljebb kétszáz, több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés pedig háromszáz órára emelhet. Mivel az ezen eszközök révén elérhető munkaidő-rugalmasság a munkáltatók fontos érdekeltiségének tűnt, a törvényalkotók a kollektív szerződéskötés iránti munkáltatói érdekeltséget növelő, „ösztönző” lehetőségként kezelték a főszabályként alkalmazott „jóléti elvtől” való eltérést.

Bejelentett ágazati bérmegállapodások a versenyszférában (1992–98)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998** |
|--|-------|-------|-------|------|-------|-------|--------|
| A megállapodások száma | 24 | 12 | 12 | 7 | 10 | 11 | 31 |
| A megállapodásban érintett munkavállalók száma (ezer fő) | 874,0 | 231,1 | 207,6 | 88,0 | 201,0 | 210,0 | 305,0 |
| A megállapodásban érintett munkavállalók aránya % * | 41,9 | 12,7 | 11,0 | 5,0 | 12,4 | 13,2 | 16,5 |

* a versenyszektor 1992–93-ban 20 fő feletti, 1994–95-ben 10 fő feletti, 1995-től 5 fő feletti foglalkoztatóinak összlétszámához viszonyítva.

** a több munkáltatóra kiterjedő, nem munkáltatói szervezet által kötött szerződésekkel együtt.

Forrás: KSH, Munkaügyi Minisztérium, Gazdasági Minisztérium, OMKMK.

Az ágazati kollektív szerződések kis számának és korlátozott hatókörének oka alapvetően a munkáltatók érdekeltségének hiányában keresendő. A legtöbb munkáltató semmilyen külső kötöttséget nem kíván munkaügyi gyakorlatában, a vállalatnál magasabb szintű kollektív szerződés piacszabályzó funkciójától sem vár semmit. Jónéhány iparágban (pl. a textilruházati-iparban, az gépiparban) a meghatározó – és egyébként magas béreket fizető –, multinacionális vállalatok nem is csatlakoztak a munkáltatói szervezetekhez. Így érthető, hogy a munkáltatói érdekképviseltek szervezetileg gyengék, kevés tekinthető ágazatában reprezentatívnak, ha egyáltalán mérhető a reprezentativitás. Tagjaik gyakran e szervezetet nem is hatalmazzák fel a kitérgyalt szerződés aláírására, azt egyenként írják alá, és sokszor előfordul, hogy egyes rendelkezéseikhez nem csatlakoznak ("opt-out") bizonyos cégek (*Tóth, 1997*). Az ágazati szerződések korlátozott hatókörük miatt általában a kiterjesztésre sem alkalmasak, a munkaügyi miniszter eddig mindössze két szerződés esetén élt ezzel a lehetőséggel. (*Neumann, 1997*) A szakszervezetek hatalmas erőfeszítései és a kormányzat által bevetett jogi „ösztönzők” ellenére tehát nem jött létre a kontinentális Európa országaiból ismert ágazati szerződések rendszere.

Az ágazati kollektív szerződések egyéni béreket szabályzó hatóerejének mérésére – az 1981-es franciaországi Auroux jelentés módszerét követve – érdemes megvizsgálni, hogy szerepel-e a helyi szerződésekben a tarifarendszernek megfelelő munkakör-besorolás, illetve hogy mekkora a különbség a szerződésben szereplő tarifális alapbérek és a tényleges keresetek között. Ez az értékelés abból a sok nyugat-európai országban, illetve az Egyesült Államok szakszervezetek által meghódított szektoraiban tradicionális – de másfelől a modern Human Relations gyakorlat alapján ma már sokak által túlhaladottnak tekintett – felfogásból indul ki, mely szerint a tényleges egyéni béreknek pontosan meg kellene egyezniük azzal a tarifális bérrel, melyet a munkavállaló képzettségének, szolgálati idejének és esetleg más formális jellemzőinek alapján a kollektív szerződésekben állapítanak meg. (Mint a szakirodalomból ismeret, Franciaországban a hetvenes évek végén átlagosan 30 százalékkal haladták meg az egyéni bérek a tarifális béreket, és miután ezt a különbséget a Mitterand kormány túlságosan nagyra találta munkajogi reformlépéseket vezetett be. *(Goetschy, J.–Rozenblatt, P. 1993.)* Magyarországon a kollektív szerződések kiterjesztési eljárásának részeként készültek hasonló számítások. E szerint a sütőipari szakágazat 10 főnél nagyobb vállalkozásaiban a fizikai munkakörökben a tényleges alapbérek átlagosan 43 százalékkal haladták meg az ágazati megállapodás szerinti tarifaminimumokat és ezen felül átlagosan még 17 százalék mozgó bért is kifizettek a munkáltatók. A villamosenergia-iparban csak a vállalati szinten számolták a bérbeállási szinteket. Az 1995-ös értékelés szerint: „Az ágazatra jellemző havi 52 ezer Ft-os kereseti szintből mintegy 25 ezer Ft-os terhelést jelentenek a kiterjesztendő ágazati kollektív szerződés-ben szereplő minimum előírások.”

Esettanulmányaink is megerősítették azt a korábbi kutatásokból ismert képet, hogy ahol egyáltalán kötnek ágazati kollektív szerződéseket, azok vállalati hatása csak bizonyos témaköröknél érvényesül, míg a béralkuban a helyi munkaerőpiaci viszonyok a meghatározóbbak. Sőt, az ágazati kollektív szerződés alacsony bértételei felhasználhatók, a munkáltató kezében hatásos érvként szolgálnak a helyi bérkövetelésekkel szemben. Például a ruhaiparban, ahol a megállapodásban szereplő ágazati bérminimum gyakorlatilag alig

haladja meg az országos minimálbért, olyan kis varrodák is csatlakoznak a szerződéshez, ahol nincs is szakszervezet. Ilyenkor a dolgozóknak a munkáltató bemutatja az ágazati szerződést, majd egyenként megállapodik velük a bérekről – természetesen a minimálbér közelében. Ily módon a munkáltató könnyen megnyeri azokat a flexibilitást biztosító kedvezményeket, melyeket a jog ösztönzésül felajánl, miközben a szerződés lényegében semmi többletet nem nyújt a munkavállalóknak a törvényi minimum standardokhoz képest.

2. A vállalati munkaügyi kapcsolatok típusai

A vállalati kollektív szerződések szerepét illetően az esettanulmányok alapján a vállalatok három, egymástól meglehetősen eltérő fő típusa különböztethető meg:

2.1. Konzolidált munkaügyi kapcsolatok, erős szabályzó funkciójú kollektív szerződések

Kialakulóban van az a nagyjából állandó vállalati kör, ahol rendszeresen kötnek kollektív szerződést, a szakszervezetek szerepe stabilizálódott.⁵ Ugyan az erős – sztrájkot is szervezni képes – szakszervezetek terepe nagyrészt a közszolgáltatásokra, illetve az állami tulajdonú cégekre korlátozódik, de a kutatás esettanulmányai szerint újabban az iparban működő egyes külföldi tulajdonú cégeknél is hasonló tendenciák érvényesülnek a kollektív szerződéskötésben. A biztos profitot hozó, tőkeintenzív, külföldi tulajdonba került ágazatok egy részében létrejön a munkaügyi viszonyok egyfajta új modellje, melyet a munkavállalók magas fokú szaktudása és a vállalat céljai iránti elkötelezettsége, a magas bérek és juttatások, a viszonylag stabil foglalkoztatás, a színvonalas továbbképzés és – többnyire – konzolidált kollektív szerződéses viszonyok jellemeznek. Nagyjából ez az a szegmens, amelyet az amerikai irodalomban közhelyszerűen "high road" fejlődési pálya fogalmával jellemeznek.

⁵ Egyébként ugyanezt a tendenciát már *Ladó-Tóth (1996)* is megállapította.

Ebben a körben tehát a privatizáció után is megmaradtak a kollektív szerződések, sőt arra is láttunk példát, hogy a munkaviszonyt szabályzó szerepük tovább erősödött a privatizáció után. E vállalatok közös vonásának tekinthető, hogy ahol

van szakszervezet, ott a magas béreket, juttatásokat kollektív szerződésekből rögzítik. Ezeknél a cégeknél a *bértarifa* rendszerek kialakításával nemcsak a béreket szigorúan szabályzó vállalati kollektív szerződések jönnek létre, hanem a *belső munkaerőpiac* korábban ismeretlen fokú megerősödése is bekövetkezett. Ugyanakkor a munkaszervezet átalakítása során az üzemi-informális alku szerepét szinte teljesen kizárták.

Ezek a cégek inkább érdekeltek a belső mobilitásban és a vállalat-specifikus ismeretekkel rendelkező munkaerő megtartásában – azaz a belső munkaerőpiac klasszikus előnyeinek kihasználásában –, mint a bérköltség megtakarításában. A távközlési nagyvállalatnál például a kollektív szerződésbe épített bértarifa-rendszer egységes bértételeket állapít meg a különböző adottságú helyi munkaerőpiacokon működő munkahelyek számára (Neumann, 1997b). Ugyanakkor – mint ismeretes – Magyarországon jelentős területi bérkülönbségek alakultak ki, szoros korrelációban a munkanélküliséggel. A költségeik leszorításában érdekelt termelővállalatoknál az azonos munkáért fizetett bér 30–40 százalékkal magasabb lehet Budapesten vagy Nyugat-Magyarországon, mint egy elmaradottabb térségben lévő telephelyen (Kertesi–Köllő, 1999).

A belső munkaerőpiac legfejlettebb formájával esettanulmányaink során egy privatizált villamosenergia-ipari cégnél talákoztunk, ahol a bevezetett tarifarendszer a nyugat-európai anyavállalat bérrendszerét adaptálta (Neumann, 1998b). Itt a beosztott dolgozók számára fix béreket, képzettségi követelményeket és előrejutási utakat állapítottak meg. A beosztottak munkáját évente legalább kétszer értékelik, és ennek eredményeként 13. havi fizetéssel jutalmazzák őket. A rendszer magyarországi újdonsága az, hogy ettől a viszonylag kismértékű prémiumtól eltekintve *a munkások pontosan annyit keresnek, amennyi a tarifális bér*. A munkaértékeléshez automatikus *előléptetési rendszer* kapcsolódik. Noha a menedzsment fenntartja magának azt a jogot, hogy megállapítsa, milyen munkaposztokra van szükség a cég hatékony és biztonságos működtetéséhez, de üresedés esetén egyértelmű kötelezettséget vállalt, hogy a cégnél foglalkoztatottakat részesíti előnyben. A *belső munkaerőpiacok viszonylag rugalmas formája valósult meg*, a túlságosan merev munkakör elhatárolás a szakszervezetnek sem volt célja. A vezetéssel együttműködő szakszer-

vezetek azonban nem tudtak, talán nem is nagyon akartak hatásosan fellépni a létszámleépítések és „kiszervezések” ellen. A „kiszervezett” tagokat elvesztve a szakszervezetek mind inkább a „belső” erős érdekvédelmi szervezeteivé válnak, lemondva a vállalat falain és a napi érdekvédelmi ügyeken túlmutató célokról. A belső munkaerőpiac megerősödését egyaránt elősegítették a magyar munkaszervezeti hagyományok, a külföldi tőkével érkező nyugati minták és a szakszervezetek magatartása. Mégis, inkább kivételes jelenségnek tekintendő, szerepe a munkaerőpiac viszonylag szűk szegmensére terjed ki, mert a rendszerváltás után a nagyvállalati foglalkoztatás jelentős csökkenése következtében inkább a foglalkozási munkaerőpiacok erőteljes terjedése figyelhető meg (Gábor, 1997).

2.2. A kollektív szerződések leépülése, formálisan működő részvételi intézmények

A másik, gyakoribb esetnek tűnik az államszocialista időszakból örökölt szakszervezet és kollektív szerződéses viszony fokozatos gyengülése, esetleg kikopása, s ezzel együtt az érdekképviselő más törvényileg előírt csatornáit (Üzemi Tanács, a tulajdonosi testületek munkavállalók által választott küldöttei) is csak formálisan működtetik. Ez a vállalati kör nagyobb és közepméretű privatizált cégeket és az azokból kiszervezett- kisebb vállalati részlegeket ölel fel, melyek magyar magántulajdonosok (beleértve a menedzsmentet, sőt az MRP szervezeteket) tulajdonába kerültek. A kollektív szerződések ily módon történő "eltűnése" azonban statisztikailag nem túl jelentős: a kollektív szerződés nélküli munkáltatóknak csak kis része válaszolta kérdőívünkre, hogy a cégnél, vagy jogelődjénél korábban volt kollektív szerződés, ez leginkább a 100 fő alatti, állami-önkormányzati tulajdonban maradt cégeknél fordul elő (lásd a 8. táblázatot).

Noha a szakszervezetek tagság csökkenése a rendszerváltás időpontjától folyamatosan megfigyelhető, radikálisabb változásokra sokszor csak a privatizációt követő évben került sor. Ez részben a privatizációs szerződések záradékainak köszönhető, melyek bizonyos időszakra megtiltják a kollektív szerződés felmondását. (Sőt 1997-től, amikortól a magyar munkajog átvette az Európai Unió "transfer of undertaking" direktíváját,

ehhez már nem is kell külön szerződéses kikötés.) Másrészt pedig annak a következménye, hogy az új tulajdonos tájékozódása, az átalakítási tervek kidolgozása is legalább ennyi időt igényel. Nagyobb privatizált vállalatoknál azonban a tulajdonosváltás ellenére inkább az államszocialista vállalati hagyományok továbbélésére számíthatunk, ami a magyar viszonyok mellett azt jelenti, hogy a menedzsment fokozatosan ugyan, de nagyjából saját akarata szerint alakíthatja a munkaügyi kapcsolatrendszert és a kollektív szerződés tartalmát. Az utóbbi területen inkább a szerződéses témakörök szűkülése tapasztalható, a munkáltatók a kollektív szerződések újratárgyalása során igyekeznek visszalépni a rendszerváltás idején, vagy a privatizáció előtt tett „engedményektől” és egyre inkább a Munka törvénykönyve minimál-előírásait alkalmazzák.

A privatizált kisvállalati körben azonban a kollektív szerződéses viszony kiürülése helyett inkább annak fokozatos megszűnését láthatjuk. Jellemzőnek tekinthető annak a mintegy 100 fős kereskedelmi vállalatnak az esete, ahol az esettanulmány szerint az utolsó kollektív szerződést 1990-ben írták alá, és az új Munka törvénykönyve (1992) után már nem vizsgálták felül. A vezetés szerint az csak felesleges papír lenne. („Nem kötelező, ugyebár.”) Egy másik hasonló méretű gépipari vállalatnál szintén az történt, hogy a szerződést lejártakor nem hosszabították meg. Ugyanakkor a kollektív szerződésnek a vezetés által még érvényesnek tekintett részeit egy „Munkaügyi Szabályzatba” tették át, melynek mégiscsak megállapodás formát ad az, hogy az egyéni munkaszerződés is megemlíti, s mintegy annak mellékleteként aláíratták minden dolgozóval.

Ezekben az esetekben látszólag egyoldalúan a menedzsment határozza meg a béreket a munkaerőpiacra hivatkozva, mégis az informális alku továbbélését fedezhetjük fel olyan munkaszervezetekben, ahol változatlanul a szervezetben megszerzhető tudás adja a kulcsfontosságú munkások alkuerejét. A fenti gépipari középállalatnál az új tulajdonos-igazgató a privatizáció után szerette volna megtörni a cégnél szinte hagyományos "túlóra-játékot". A lökészerűen érkező megrendelések miatt mindig is voltak kevésbé intenzív szakaszok, amikor „a dolgozók hozzáigazították a tempót a munkamennyiséghez”, a csúcsidőkben pedig rengeteget túlóráztak. Rugalmas munkarendet vezetett be, amelyben nincs állásidőre

járó garantált bér, vagyis akinek nincs munkája hazamehet, majd ledolgozza az intenzívebb időszakban. A bevezetett profitrészesedés-szerű ösztönzési rendszer azonban nem garantálta tartósan a keresetszintet, így az erős alkupoziójú, kulcsfontosságú munkások esetében szabályos teljesítmény-visszafogáshoz vezetett. Végül is az egyik nagy munkacsúcs idején a cég kénytelen volt visszatérni a korábbi túlóra-elszámolásához. Ugyanennél a cégnél történt, hogy az "öreg szakik küldöttsége" beállított az igazgatóhoz, kifogásolva, hogy az alacsony bejelentett bérük után fognak majd nyugdíjat is kapni. Elérték, hogy a vállalat önkéntes nyugdíjpénztári támogatást vezetett be az idősebb törzsgárda-tagok számára.

2.3. Szakszervezetmentes munkahely, nem létező kollektív munkajogi intézmények

Jellemzően a létszámukat növelő kisvállalkozásokban és egyes – akár nagy létszámot foglalkoztató – zöldmezős beruházásoknál, a kollektív munkaügyi kapcsolatok intézményei létre sem jönnek. Korábban inkább a multinacionális vállalatok egy részéről volt köztudott, hogy szakszervezettől mentes viszonyokat szeretnének, a dolgozókkal egyéni kommunikációra törekszenek, kollektív alkuba nem bocsátkoznak, sőt, ha lehet még az üzemi tanáccsal folytatott konzultációt is kerülik. A kemény – az amerikai menedzsment-kultúrára jellemző – militáns szakszervezet-ellenesség azonban korántsem érvényesül mindenhol. Sőt, a magyar szakszervezetek többségét jellemző együttműködési készség, az új munkahelyeket meghódító szervezési kampányok szinte teljes hiánya miatt ez tulajdonképpen értelmetlen is lenne. Mind a korábbi állami vállalatokból privatizált (és a szakszervezettől így vagy úgy megszabadult) cégeknél, mind az európai háttérrel rendelkező zöldmezős külföldi tulajdonú vállalatoknál gyakran megfigyelhető a paternalizmusra hajló munkáltatói magatartás, melyet – egyéni kommunikációval, vagy informálisan működtetett – belső munkaerőpiac jellemez.

Egy külföldi tulajdonú, nemrég megnyílt bevásárlóközpont munkaügyi gyakorlatában például élesen megkülönböztetik a vezetési hierarchia különböző szintjein állókat és a rutin-feladatokat ellátókat. A munkaszervezet a szűkebb munkahelyen

nagy önállósággal felruházott középvezetőkre és előmunkásokra épül. Az induláskor az utóbbiak néhány hónapos külföldi kiképzésen vettek részt. Számukra nemcsak a hazai előmenetel lehetősége adott, hanem esetleg nemzetközi karrierlehetőség is várható a cég kelet-európai terjeszkedésével. Rajtuk kívül szinte mindenki cserélhető, és úgy tűnik cserélődik is. Már a működés megkezdése óta eltelt rövid időszakban is nagy volt a fluktuáció. A munkából való kilépés fő oka, hogy a munkavállalók nem viselik el a magas munkaintenzitást, illetve a munkaidő-beosztás rendje számukra igen kedvezőtlen. Ha valaki a követelményeknek nem képes megfelelni, vagy nem hajlandó elsajátítani a kívánatos munkakultúrát, akkor elbocsátják. A munkahely vonzerejét viszonylag magas bérekkel tartják fenn, amelyek majdnem dupláját teszik ki a kereskedelemben Budapesten hasonló munkakörben szokásosaknak. A cég munkaügyi filozófiája alapvetően patriarchális: “ami jó a cégnek, az jó a munkavállalónak is”. A munkavállalói érdekérvényesítésre eddig még kísérlet sem történt, a szakszervezeti szervezkedés nem indult meg, Üzemi Tanács sincs.

A vezetés számára tehát a szakszervezeti jelenléttől és kollektív szerződéstől függetlenül is fontos, hogy a munkaerő – legalább egy részénél – a magas képzettséget és a cég iránti elkötelezettséget biztosítsa. Ily módon a vezetés eszköze a helyi munkaerőpiacon viszonylag magasnak számító bér mellett az a előmenetel lehetőségének felkínálása is, a kulcsmunkakörök kijelölése és védelme, továbbá a munkavállalókkal folytatott hatékony kommunikáció fenntartása. Ezeknek a funkcióknak egyes részei, többé-kevésbé kifejlett formában még a 10–20 főt foglalkoztató kisvállalkozásokban is megtalálhatók, noha ott tradicionálisan csak egyéni munkaszerződések és informális (ami a bérfizetési módokat illeti, esetleg féllegális) egyezségek szabályozzák a munkaviszonyt.

3. A vállalati kollektív szerződéskötés elterjedtsége

A kollektív alku decentralizáltságának fő bizonyítéka a vállalati szinten megkötött kollektív szerződések nagy száma. 1997-ig csak a bérmegállapodást is tartalmazó szerződésekről volt adatfelvétel, eszerint évente 4–600 ilyen megállapodást kötöttek, ami a Munka törvénykönyve alá tartozó munkavállalók kb. 30

százalékát érintette (2. táblázat). 1998-tól minden kollektív szerződést be kellett jelenteni, azt is, ami éves bérmegállapodást nem tartalmaz. E szerint 1998 december 31-én a versenyszektorban 1232 érvényben lévő kollektív szerződés volt, ebből bérmegállapodást is tartalmazott 771. Ha a cégek nagysága szerint vizsgáljuk a szerződések eloszlását, akkor kitűnik, hogy az 500 főnél többet foglalkoztató cégek több mint kétharmadánál, a 300–500 fős kategóriában pedig minden második cégnél létezett vállalati kollektív szerződés (3. táblázat). A decentralizációra jellemző, hogy több telephelyen is működő vállalatoknál a cég központjában, a top-menedzsment és a vállalati szakszervezet között létrejött és bejelentett kollektív szerződést a telephelyi, vagy a tevékenység jellege szerinti sajátosságoknak megfelelően ún. „helyi függelékek” egészítik ki, melyek száma természetesen a cég nagyságától, szervezeti bonyolultságától függ. Vállalati kérdőíves vizsgálatunk szerint az 1000 főnél nagyobb munkáltatóknál átlagosan 3, 4, az 500–1000 fő közöttieknél pedig átlagosan 2, 3 függelék csatoltak a cég központjában kötött szerződéshez.

2. táblázat

Bejelentett vállalati bérmegállapodások a versenyszférában (1992–98)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| A bérmegállapodások száma | 391 | 394 | 490 | 816 | 594 | 598 | 768 |
| A bérmegállapodásban érintett munkavállalók száma (ezer fő) | 567,0 | 592,4 | 555,6 | 490,9 | 512,7 | 488,3 | 583,2 |
| A bérmegállapodásban érintett munkavállalók aránya % * | 27,2 | 32,4 | 29,5 | 27,8 | 31,6 | 30,6 | 31,5 |

* a versenyszektor 1992–93-ban 20 fő feletti, 1994–95-ben 10 fő feletti, 1995-től 5 fő feletti foglalkoztatóinak összlétszámához viszonyítva.

Forrás: KSH, Munkaügyi Minisztérium, Gazdasági Minisztérium, OMKMK

A közalkalmazottakra vonatkozó kollektív szerződések még erősebb decentralizáltságot mutatnak. A magyar jogrendszerben a központi és helyi költségvetésből finanszírozott intézményekben (iskolákban, kulturális, egészségügyi és szociális intézményekben, kutatóhelyeken) dolgozók munkaviszonyára vonat-

kozó Kjt. a versenyszférához képest eleve szűkebben határozza meg a kollektív megállapodások hatókörét. Ráadásul a jog előírásánál fogva minden egyes intézményen belül külön kollektív szerződés születik, ami önmagában is nagymértékű decentralizáltságot okoz. Éppen ezért nem csoda, hogy még a versenyszféránál is több (1976 db) érvényes szerződést jelentettek az ilyen intézményekből, miközben az általuk "lefedett" összlétszám jóval kisebb. Mivel egy iskola vagy könyvtár vezetője számára a központi, vagy önkormányzati költségvetés igen szűk mozgásteret enged, a fizetésemelések és egyéb anyagi juttatások kérdésében szinte alig születik helyi egyezség. (A továbbiakban részletesen nem elemezzük a közalkalmazottak kollektív szerződéseit, de a 4., 5. és 7. táblázatban szerepelnek azok adatai is.)

3. táblázat

Az 1998-ban regisztrált kollektív szerződések a versenyszférában

| Vállalati létszám | munkáltatók száma a versenyszektorban* | regisztrált kollektív szerződések száma** | kollektív szerződéssel rendelkező munkáltatók; % |
|-------------------|--|---|--|
| 1001 felett | 170 | 147 | 86,5 |
| 501-1000 | 312 | 191 | 61,2 |
| 301- 500 | 381 | 193 | 50,7 |
| 51- 300 | 4831 | 567 | 11,7 |
| 21- 50 | 9215 | 105 | 1,1 |
| 5- 20 | 33050 | 29 | 0,1 |
| Összesen | 47959 | 1232 | 2,6 |

*5 fő feletti működő jogi személyiségű vállalkozások és non-profit szervezetek a KSH adatbázisából. (1999. decemberi adatok.)

** előzetes adatok

Forrás: OMMK, Munkaügyi Minisztérium

A magyar kollektív szerződések tipikus témaköreit sorolja fel a 4. táblázat, jelezve, hogy a bejelentett kollektív szerződések hány százaléka érinti az adott kérdéskört. Ez azonban nem jelenti azt, hogy érdemben is foglalkozik vele, mert sokszor a szerződésben is csak a törvényi rendelkezéseket ismétlik meg. Például a kollektív szerződés felmondásának eljárásával a szerző-

dések 76 százaléka foglalkozik, de csak 17 százalék tartalmaz a törvénytől eltérő rendelkezést. A munkaidővel is szinte minden szerződés (97 százalék) foglalkozik, de mindössze 16 százalék ír elő olyan egyenlőtlen munkaidő-beosztást, ahol a törvényes munkaidőt kettő-négy hónap átlagában kell betartani. Ez eléggé meglepő eredmény, hiszen éppen ezt a lehetőséget kínálta fel a törvény a vállalati kollektív szerződés "ösztönzésére", és az európai munkáltatói követeléseknek megfelelően Magyarországon is rendszeresen hangoztatják a munkáltatói szervezetek, hogy a rugalmasság érdekében ezt az időszakot egy évre kellene felemelni. Az adatok szerint azonban a munkáltatók valójában csak korlátozott mértékben élnek ezzel a felkínált lehetőséggel. Ugyanakkor jóval nagyobb arányban, 83 százalékban szerepel a kollektív szerződésben olyan rendelkezés, mely felemeli az elrendelhető túlmunka mennyiségének felső határát. Mindebből arra lehet következtetni, hogy az állítólagosan "túlságosan merev" magyar munkaidő-szabályozás miatt panaszkodó munkáltatók inkább kitartanak a magyar munkaügyi gyakorlatban hagyományos túlóráztatás mellett, kevésbé preferálják a rugalmas munkarendet. Ámde az is közismert, hogy az ipari termelő multinacionális vállalatok, melyek a tőkeberuházás gyorsabb megtérülése végett a termelőberendezések folyamatos működtetésében érdekeltek, speciális munkarendet alakítanak ki, és náluk rendszerint nincsen se szakszervezet, se kollektív szerződés. Nyilvánvalóan a flexibilitás mást jelent az ingadozó piaci megrendelésekhez alkalmazkodni kényszerülő munkáltatónak, és mást a kapacitás-kihasználtságot maximalizáló cégeknek. Ahhoz azonban, hogy a munkajogi szabályozás által felkínált flexibilitási lehetőségek kihasználatlanságából messzemenő következtetéseket vonjunk le, azt is tudnunk kellene, hogy a munkáltatók milyen mértékben élnek a kollektív szerződésen és munkajogon kívüli eszközökkel, mindenekelőtt a túlórák szerződéses munkával való helyettesítésével, ami Magyarországon közismerten jelentheti saját dolgozóik „vállalkozói” szerződéssel való foglalkoztatását is.

A kollektív szerződések egyes témaköreinek gyakoriságából arra is következtethetünk, hogy a szakszervezetek vállalati szerepe mennyiben változott meg az államszocialista időszakhoz képest. A hagyomány továbbélésére utal, hogy a szerződések 90 százaléka foglalkozik a szociális és jóléti juttatásokkal, 68 szá-

zalék pedig a szakszervezet működési feltételeivel, azaz hogy a cég milyen szolgáltatásokkal és mennyi pénzzel járul hozzá a szakszervezet fenntartásához. Ezzel szemben csak a szerződések mintegy fele foglalkozik a munkajog, illetve a szerződés rendelkezéseinek be nem tartásából fakadó panaszok és viták rendezésének módjával, és mindössze 29 százalék hozott létre valamilyen konfliktust kezelő bizottságot. A sztrájk esetére vonatkozó szabályokat is csak a szerződések 21 százaléka rendezi. Ezek a számok is azokat a mindennapi tapasztalatokat erősítik meg, melyek szerint a szerződés betartatásának mindennapi feladatával, az üzemekben felmerülő sérelmek intézésével a szakszervezetek kevésbé hajlamosak foglalkozni, s nagy többségük aligha tekinthető a munkavállalói érdekeket harciasan érvényesítő szervezetnek.

Amennyiben elsősorban a munkaerőpiac és ezen belül is a bér szabályozásának eszközeként fogjuk fel a kollektív szerződéseket, mint azt Németországban a "tarifaszerződések" esetén szokás, akkor a magyar vállalati megállapodásoknak, csak fele-harmada vehető komolyan. A vállalati kollektív szerződések egyharmadában egyeztek meg az alapbér növelésének ütemezéséről és mértékeiről, 23 százalékában az átlagbér növekedéséről, egynegyedénél pedig a vállalatnál fizethető legkisebb bérről. Hasonlóan kevés szerződés (24 százalék) tartalmaz többé-kevésbé részletes munkavállalói kategóriákra bontott tarifa-megállapodást, és azok is valószínűleg csak küszöbértékeként működnek. Németországgal ellentétben azonban nálunk a vállalati szerződés bértételei mindig magasabbak az ágazatinál, hiszen az utóbbi korántsem általános, így a helyi szerződésnek sem lehet az az értelme, hogy a munkáltató kibújjon a magas szinten megállapított ágazati bértétel hatálya alól.⁶ Érdekesség, hogy a szerződések 5 százaléka valamilyen éves megállapodást tartalmaz a foglalkoztatás szintjére vonatkozóan, bár azt nem tudhatjuk, hogy ez kemény szankciókkal is körülbástyázott kikötés, vagy csak jókívánság. Ugyanilyen jellegű záradékokkal rendelkeznek a magyarországi privatizációs szerződések is, amelyekről tudható, hogy általában nem jelentettek a munkáltató számára igazán komoly "elrettentő erőt" (Boda, 1999).

⁶ A németországi kollektív alku decentralizálásának jellegzetes vonásáról, a vállalati szerződések ágazati tarifaszerződések alatti bértételekről lásd *Bispinck (1998)* tanulmányát.

A munkahelyi kollektív szerződésekben előforduló témák gyakorisága (százalék)

| | Versenyszféra (Mt.) | Költségvetési szféra (Kjt.) |
|--|---------------------|-----------------------------|
| A szerződéskötés eljárási szabályai | | |
| a kollektív szerződés felmondására: | 76 | 84 |
| ebből: az Mt / Kjt.-től eltérő szabályok: | 17 | 10 |
| a kollektív szerződés módosítására: | 57 | 68 |
| <hr/> | | |
| Munkaügyi kapcsolatok szabályozása | | |
| a szerződő felek kapcsolatrendszere: | 68 | 75 |
| a szakszervezetek jogköre: | 69 | 77 |
| a szakszervezetek működése: | 69 | 80 |
| Egyéni munkajogviszony szabályozása | | |
| próbaidőre: | 100 | 100 |
| ebből: az Mt / Kjt.-től eltérő szabályok: | 42 | 24 |
| felmondásra/felmentésre: | 78 | 45 |
| ebből: felmondási korlátozásra: | 31 | |
| felmondási/felmentési időre: | 42 | 13 |
| munka alól felmentési/mentesítési időre | 33 | 18 |
| rendkívüli felmondásra: | 68 | |
| csoportos létszámcsökkenés esetére: | 15 | |
| végkielégítésre: | 48 | |
| munkaidőre: | 97 | |
| ebből heti munkaidőkeret | 73 | |
| 2-4 havi munkaidőkeret | 16 | |
| egyéb munkaidőkeret | 8 | |
| munkarendre: | 99 | |
| helyettesítésre, munkakör bővítés: | 60 | |
| túlórák mennyisége: | 83 | 65 |
| oktatás, továbbképzés támogatására: | 49 | 58 |
| szociális, jóléti juttatásokra: | 90 | 86 |
| kártérítési/leltárhiány felelősségre: | 78 | 39 |
| Munkaügyi viták rendezése | | |
| kollektív munkaügyi vita esetén: | 48 | 43 |
| munkaügyi jogvita esetén: | 57 | 44 |
| sztrájk esetére: | 21 | 19 |
| a konfliktusok rendezésére felállított – állandó bizottság | 7 | 5 |
| – eseti bizottság | 21 | 23 |

5. táblázat

**A munkahelyi kollektív szerződések
bérre vonatkozó rendelkezéseinek gyakorisága (százalék)**

| | Verseny- szféra (Mt.) | Költségvetési szféra (Kjt.) |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| <i>Bér/illetmény megállapodás</i> | 63 | 28 |
| ebből: átlagkereset-növelés | 23 | |
| alapbér/illetmény növelés | 33 | 9 |
| vállalati minimálbér | 25 | |
| bértarifa/illetmény táblázat | 24 | 6 |
| további bérelemek, pótlékok | 48 | |
| szakképesítési szorzók | | 7 |
| illetménykiegészítés | | 3 |
| illetménypótlékok | | 6 |
| ágazati pótlékok | | 19 |
| ügyeleti díj | | 9 |
| <i>Foglalkoztatási megállapodás</i> | 5 | |

**4. A magyarországi decentralizált kollektív alku
európai összehasonlításban**

Az európai összehasonlítás nem pusztán akadémiai szempontokból érdekes, hanem fontos, politikai aktualitással bíró kérdés, hiszen a rendszerváltás óta Magyarország kormányainak fő célkitűzése az európai csatlakozás. Már a rendszerváltáskor, 1990 körül az európai országok gyakorlata, illetve az ILO által megfogalmazott normák szolgáltak modellként a kollektív munkajog, illetve a tripartit érdek egyeztetés kialakításához. Ennek is köszönhető, hogy a munkaügyi kormányzat ágazati kollektív szerződéses rendszert szeretett volna meghonosítani, s ennek érdekében vezetett be bizonyos „ösztönzőket” a munkajogi szabályozásba. Természetesen a szakszervezetek is az ágazati szerződések hívei – csak hogy ez ellenkezett a munkáltatók érdekeivel. A nemzet-

közi szervezetek Magyarországot értékelő publikációiból is gyakran ez a preferencia olvasható ki, amikor azok a "rendezettebb" (strukturált) szociális párbeszédet hiányolják (*European Commission, 1999*).

1998 novemberében megkezdődtek a hivatalos csatlakozási tárgyalások az Európai Unió Bizottsága és a magyar kormány között. Noha az *acquis communautaire* nemigen foglalkozik a társadalmi párbeszéd intézményeivel, azokat szinte teljes egészében nemzeti hatáskörben hagyja, ennek megfelelően a nemzeti variánsok meglehetősen eltérőek, mégis az Európai Unió és Magyarország közötti csatlakozási tárgyalásoknak rendszeres témája a magyarországi érdekegyeztetés intézményrendszere és annak működése. Ennek az a magyarázata, hogy a koppenhágai csúcstalálkozón az Európai Unió bővítésének a csatlakozó országok számára megfogalmazott kritériumai politikai követelményeket is támasztanak, és a demokratikus elkötelezettség egyik eleme a társadalmi párbeszéd intézményeihez köthető. Így az évente megszülető ország-értékelésekben szintén rendre találhatunk a munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó kritikus megjegyzéseket, melyek hol a munkahelyi szintű, hol pedig az ágazati szociális párbeszéd fejlesztését igénylik. Nyilvánvalóan az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) is minden alkalommal harcosan kiáll az érdemi szociális párbeszéd, tágabban fogalmazva pedig az „Európai Szociális Dimenzió” teljes átvétele mellett, hiszen a "szociális dömpingtől" való félelem szinte csak egyetlen legitim fellépést tesz lehetővé: a munkaügyi standardok megkövetelését (*Neumann, 1997c*).

Mint az eddigi elemzésből kiderült, a magyarországi kollektív alku lényegében decentralizált, noha az ország jogrendszere ismeri az ágazati kollektív szerződéseket, és országos bértárgyalásokra alkalmas fórumok is működnek. A kollektív szerződések "lefedettségi" mutatóit ezért nyilvánvalóan nem érdemes olyan országokéhoz hasonlítani, ahol tradicionálisan ágazati keretekben folyik az alku, sőt, az így megkötött kollektív szerződéseket az állam rendszeresen kiterjeszti az adott ágazat minden munkáltatójára. Az egyetlen szóba jövő európai összevetés Nagy-Britanniával tehető meg, ahol szintén decentralizált a kollektív alku. Ráadásul ez az összehasonlítás azért is érdekes lehet, mert a közelmúltban mind

két országban jelentős privatizáció zajlott le. (Mint minden összehasonlítás, persze ez is sántít: a "jelentős" Magyarországon a gazdaság többségét jelenti, míg Nagy-Britanniában egy statisztikailag tulajdonképpen elhanyagolható részt; Thatcher politikájának kulcseleme volt a szakszervezetek "uralmának" megtörése, míg a magyar privatizáció deklarált céljai között ugyanez nem is szerepelt; Magyarországon a szakszervezetek ágazati-vállalati szerveződési elvet követnek, míg Nagy-Britanniában erős a szakmai szakszervezetek hagyománya, s tovább sorolhatnánk a különbségeket.)

Az adatok értékelése előtt érdemes néhány módszertani szempontot figyelembe venni. A nagy-britanniai adatok a munkaerőfelmérésből (*Labour Force Survey*) származnak, vagyis ott közvetlenül a munkavállalókat, vagy nagykorú családtagjaikat kérdezik meg, hogy szerintük bérüket befolyásolják-e a szakszervezet, vagy más munkahelyi érdekképviselő (staff association) és a munkáltatók közötti tárgyalások. Ezen bérre koncentrált, értékelő jellegű kérdés és a kérdezés módszere miatt az adatok egyértelműen lefelé torzítanak, mind a "lefedettségi" mutatókban, mind a munkahelyek méretét illetően. A magyar adatok közül az ágazati összesítések a kötelező vállalati adatszolgáltatás (regisztráció) eredményei, tehát a kollektív szerződések létét és a munkáltató méretét illetően meglehetősen pontosak. Ugyanakkor nyilvánvalóan durván felfelé torzítanak, ha a szerződések hatásaira vonunk le belőle következtetéseket, hiszen a bérre vonatkozóan azok több mint egyharmada nem is tartalmaz semmilyen rendelkezést. Biztosak lehetünk abban, hogy egy nagy-britanniaihoz hasonló megkérdezés jóval kisebb számokat eredményezne. (Az eltérést valószínűleg csak növelné a szakszervezetek eltérő társadalmi "beágyazottsága", Magyarországon általános hitelvesztésük miatt valószínűleg még a tényleges eredményeiknél is jóval kisebb arányban kapnánk pozitív válaszokat.) A tulajdoni szektorok szerinti megoszlás Nagy-Britanniában a megkérdezett munkavállalók válaszaiból származik. Magyarországon vállalati adatként nem áll rendelkezésünkre a tulajdoni struktúrára vonatkozó információ. Ennek pótlására a KSH-tól származó ágazati adatokat tüntettük fel, melyek a többségi állami tulajdonú vállalatok foglalkoztatási szerepét mutatják, de nem tartalmazzák az önkormányzati és egyéb közösséginek tekinthető tulajdonformákban működő cégeket.

7 A magyar üzemekben hagyománynak tekinthető, hogy az egyes munkafeladatok kiadásánál a bérről és az azért cserébe nyújtott teljesítményről szabályos egyéni alku folyik, egyéni megállapodás születik a műhely vezetője és a munkás között. Valószínűleg ez a hagyományos formája a béralkunak pl. Csehországban is. Olyannyira, hogy az individuális alku ilyen szerepét szinte természetesennek, alig említésre méltónak tekintik a közép-kelet-európai or-

Ha az országos összesítés átlagait hasonlítjuk össze (Magyarország 40 százalék, Nagy Britannia 34 százalék), akkor látszólag Magyarországon magasabb a vállalati kollektív szerződések hatóköre. Azonban tudjuk, hogy a magyar szerződéseknek csak közel kétharmada tartalmaz bérre vonatkozó kérdéseket (s ennek megfelelően a vállalati bérmegállapodások „lefedettsége” csak 32 százalékos), továbbá az alkalmazott módszerek is eltérő irányban torzítanak. Így adataink alapján is jóval valószínűbb az a becslés, hogy nálunk a kollektív szerződéseknek az egyéni béreket szabályzó szerepe a munkavállalók sokkal kisebb arányára terjed ki. Sőt, Magyarországon – mint azt esettanulmányaink is bizonyítják – a kollektív szerződésektől függetlenül változatlanul tágabb tere nyílik az üzemi szintű egyéni alkunak.⁷

6. táblázat

**Kollektív szerződésekkel "lefedett" munkavállalók aránya
Nagy-Britanniában (százalék, 1998)**

| | Összesen | Magánszektor | | Állami szektor | |
|----------------------------------|-----------|----------------|-----------------------|----------------|-----------------------|
| | | 25 fő alatt | 25 fő vagy több | 25 fő alatt | 25 fő vagy több |
| Mezőgazdaság | 9 | * | * | * | * |
| Bányászat | 31 | * | 36 | * | * |
| Feldolgozóipar | 33 | 5 | 39 | * | 77 |
| Villamosenergia, gáz, vízellátás | 69 | 62 | 70 | * | * |
| Építőipar | 22 | 6 | 19 | 91 | 91 |
| Kereskedelem | 14 | 3 | 25 | * | * |
| Szálláshely, vendéglátás | 7 | 2 | 8 | * | 64 |
| Szállítás, posta, távközlés | 46 | 14 | 47 | 67 | 92 |
| Pénzügyi szolgáltatások | 44 | 46 | 43 | * | 57 |
| Ingatlan, szolgáltatás | 12 | 3 | 11 | 62 | 82 |
| Közigazgatás | 79 | * | 33 | 68 | 84 |
| Oktatás | 64 | * | 32 | 64 | 72 |
| Egészségügy | 50 | 6 | 14 | 59 | 77 |
| Egyéb szolgáltatás | 26 | 4 | 20 | 48 | 76 |
| Összes munkavállaló | 34 | 7 | 31 | 61 | 78 |

* a minta túl kicsi a megbízható becsléshez

Forrás: Labour Market Trends. July 1999. pp 350.

Nagyjából természetesnek vehető, hogy a kisméretű munkáltatóknál, és a tipikusan kisebb munkáltatókkal jellemezhető ágazatokban a kereskedelemben, építőiparban és egyes szolgáltató jóval alacsonyabb a kollektív szerződéssel védett munkahelyek aránya. A kis- és nagyvállalatok közötti különbség azonban Magyarországon élesebb, hiszen az 50 alatti méretkategóriában gyakorlatilag már nincs kollektív szerződés. (Nagy Britanniában a 25 főnél kisebb munkahelyeken az állami szektorban dolgozók 61 százalékánál van kollektív szerződés, míg a magánszektorban csak 7 százalékánál. Megjegyzendő azonban, hogy a nagy-britanniai adatok az eltérő metodológia miatt telephelyi adatokat is tartalmazhatnak, ahol a cégközpontban kötött szerződés vonatkozik a kisebb munkahelyekre is.)

Nagy-Britanniában magas a kollektív szerződések aránya a közigazgatásban (79 százalék), az oktatásban (64 százalék) és az egészségügyben (50 százalék), mert a hagyományos szakszervezeti jelenlét fennmaradt az elkülönült szervezetek munka-vállalóinak erős szakmán belüli kapcsolatai révén. Magyarországon viszont a törvény kizárja a kollektív alkut a közigazgatásban, és korlátozza annak hatókörét a közalkalmazottaknál (az oktatásban és az egészségügyben, szociális ellátásban). Mégis az oktatás az egyetlen terület, ahol a kis munkáltatóknál is számottevő a kollektív szerződések aránya. Az ágazati „lefedettségi” arányok egyébként meglehetősen közel vannak a nagy-britanniaihoz: 48 százalék az oktatásban, 50 százalék az egészségügyben, szociális ellátásban. Mint ismeretes, Magyarországon ezek azok az ágazatok, melyeket a privatizáció alig érintett.

A gazdaság többi területén is mindkét országban nagyjából ugyanazok az ágazatok jellemezhetők magas, illetve alacsony „lefedettségi” mutatókkal. A listavezető ágazatok a villamosenergia- gáz- és vízellátás (Nagy-Britannia: 69 százalék, Magyarország: 88 százalék), és a szállítás, posta, távközlés (46, illetve 78 százalék). Ez nem túlságosan meglepő, hiszen a közszolgáltató területek kínálják a legkedvezőbb lehetőséget arra, hogy a szakszervezetek sztrájkokkal is hatásosan nyomatékosítsák követeléseiket. Ráadásul ezen ágazatokban a cégek természetes monopolhelyezete a munkáltatók számára a bevételi oldalon is tágabb mozgásteret biztosít, mint a verseny-

szágokban szocializálódott kutatók is. Hogy ez a gyakorlat mennyire gyökeresen eltérő a béralku nyugat-európai hagyományaitól, az leginkább csak akkor derül ki, ha valaki mondjuk az erős szakszervezeti befolyás alatt álló angliai üzemek világából érkeve rácsodálkozik az államszocialista rendszer individualista örökségére. A csehországi üzemi béralku ilyen megközelítésű leírását lásd *Poller (1999)*.

**Vállalati kollektív szerződésekkel "lefedett" munkavállalók aránya
Magyarországon (százalék, 1998)**

| | Össze- sen | Létszámkategóriánként* | | | | Az állami szektor aránya (foglalkoz- tatottak %) |
|-----------------------------|---------------|------------------------|-----------|-----------|-------------|--|
| | | 5–50 | 51–300 | 301–1000 | 1000 felett | |
| Mezőgazdaság | 18 | 0 | 4 | 53 | 80 | 17,4 |
| Bányászat | 90 | 1 | 19 | 83 | 100 | 2,2 |
| Feldolgozóipar | 40 | 0 | 1 | 47 | 85 | 2,0 |
| Villamosenergia, gáz, víz | 88 | 3 | 28 | 63 | 100 | 8,3 |
| Építőipar | 14 | 0 | 7 | 60 | 67 | 0,1 |
| Kereskedelem | 24 | 0 | 21 | 53 | 79 | 0,3 |
| Szálláshely, vendéglátás | 13 | 0 | 4 | 58 | 50 | 0 |
| Szállítás, posta, távközlés | 78 | 0 | 11 | 54 | 77 | 60,0 |
| Pénzügyi szolgáltatások | 56 | 2 | 4 | 14 | 62 | 0,7 |
| Ingatlan, szolgáltatás | 15 | 0 | 9 | 32 | 40 | 2,6 |
| Közigazgatás | 1 | 1 | 1 | 19 | 45 | |
| Oktatás | 48 | 21 | 43 | 49 | 69 | |
| Egészségügy | 49 | 3 | 19 | 54 | 94 | |
| Egyéb szolgáltatás | 30 | 1 | 14 | 21 | 75 | 2,5 |
| Összesen | 40 | 1 | 16 | 50 | 81 | |

* Mivel az összes foglalkoztatott adatai létszám-kategóriánként és ágazatonként nem állnak rendelkezésünkre, a kollektív szerződések „létszám-lefedettségét” helyettesítettük az egyes kategóriákban kollektív szerződést kötő cégek és a működő gazdasági szervezetek (KSH) hányadosával.

Forrás: OMMK, KSH, Gazdasági Minisztérium.

piacok munkáltatóinak beszorítottabb árképzése, sőt a burkolt, vagy nyílt állami támogatás szerepe sem zárható ki. Nyilvánvalóan ez a fajta sommás értékelés nem képes a két ország különféle közszolgáltató ágazatainak helyzetét a maga bonyolultságában elemezni, célja is mindössze annyi lehet, hogy jelezze, ezek a mechanizmusok – legalábbis a magyarországi közszolgáltatások egy részénél – változatlanul érvényesülnek a munkaügyi kapcsolatok alakításában.

Elméletileg a privatizáció és a piacok deregulációja nagymértékben változtathatja a közszolgáltató ágazatok helyzetén. S valóban, a brit „public sector” közlekedési és telekommunikációs ágazatában a 25 fő feletti munkahelyek 92 százaléka tartozik kollektív szerződés hatálya alá, míg a magánszektorban csak 47 százalék. Ezzel szemben a magyarországi adatok nem mutatják a privatizáció ilyen egyértelmű hatását. A szállítás, posta távközlés ágazat munkahelyeinek többsége állami tulajdonban van, míg a villamosenergia, gáz és vízellátás szinte teljesen privatizált, többségében külföldi tulajdonban van.

Általában tehát úgy tűnik, Nagy-Britanniában nagyobb különbségek vannak a magán és állami szektor kollektív szerződéses viszonyaiban, ami egyes ágazatokban hagyományosnak tekinthető, máshol pedig valószínűleg a privatizáció radikálisabb hatásának is köszönhető. Ezzel szemben Magyarországon a nagyobb munkáltatóknál a szakszervezet több ágazatban túlélt a privatizációt, illetve a kollektív szerződés. Ugyanakkor a szakszervezet fennmaradása és a kollektív szerződés pusztán megléte a nemrég privatizált nagy-munkáltatóknál nem feltétlenül jelenti azt, hogy a szakszervezet valóban erős ellenlábas lenne a menedzsmentnek. Sok helyen a munkáltatói "engedmények" visszavétele, a kollektív szerződések "kiürülése", formálissá válása következik be a privatizált vállalatnál, s ezek a változások a statisztikában nem tükröződnek. *A magánszektor kisebb "lefedettségének" tendenciája azért Magyarországon is egyértelműen érvényesül, különösen azokon a területeken, ahol sok az új munkáltató: vagy a nagyra nőtt kisvállalkozások révén (főleg a szolgáltató ágazatokban, kereskedelemben és építőiparban), vagy a külföldi tőkeberuházásokkal létrejött "zöldmezős" üzemeknél a feldolgozóipar egyes alágazataiban.*

A termelő ágazatokban Magyarországon – a mezőgazdaság kivételével – gyakorlatilag befejeződött a privatizáció. Az építőiparban, a kereskedelemben, a szállás- és vendéglátóiparban és a pénzügyi szolgáltatásoknál csaknem 100 százalékos a magánszektor aránya, mint az várható, ezekben az ágazatokban a kollektív szerződések hatóköre viszonylag alacsony: 14, 24, 13, illetve 56 százalék. Az ágazatok közötti eltérések is inkább a jellemző vállalati méretnagyságok eltérésé-

sének köszönhető. Például a bankszektorban a foglalkoztatás szempontjából dominánsak a nagyméretű privatizált cégek, melyekben a kollektív szerződések túléltek a privatizációt.

A feldolgozóiparban a többségi állami tulajdonú cégek foglalkoztatása mindössze 2 százalék, míg a kollektív szerződéses „lefedettség” átlagosan 40 százalék, de az alágazatok között jelentősek az eltérések. Magas a kollektív szerződések hatóköre néhány nagyrészt belföldi piacra termelő ágazatban: így az élelmiszeriparban (52 százalék), a vegyiparban (67 százalék). Ugyanakkor alacsonyabb az exportorientált iparágakban, mint például a gépiparban (34 százalék) és a textil-, ruházati-iparban (30 százalék). Jól ismert, hogy a gyorsan növekvő, exportorientált gépipari alágazatokban (autóipar, autóalkatrész-gyártás, elektronika, számítástechnika), ahol meghatározóak a multinacionális vállalatok, kollektív szerződést nagyon ritkán kötnek.

A magyarországi és nagy-britanniai hasonlóan alacsony lefedettségi adatokból, továbbá a privatizáció utáni állapot bizonyos hasonlóságaiából arra következtethetünk, hogy az Európai Unió kontinentális országaival szemben *e két ország meglehetősen hasonló módon deregulált munkaerőpiaccal rendelkezik*, legalábbis ami a kollektív szerződések általi szabályozottság hiányát illeti. Természetesen az itteni bizonyítékok alapján a munkaerőpiac deregulációja csak hipotézisként fogalmazható meg, hiszen a törvényi szabályozás – melynek elemzésére itt nem térünk ki – igencsak fontos része a deregulációnak. Mindenesetre Magyarország esetében a munkaerőpiac nagyfokú dereguláltsága indirekt bizonyítéknak tekinthető a jelentős külföldi tőkebefektetések, az újonnan megnyitott termelő üzemek nagy száma. A befektetők motívumai között az olcsó bér, a viszonylag képzett munkaerő és a politikai stabilitás gyakran emlegetett hármas kritériuma mellett egyre gyakrabban megjelenik meg a rugalmas munkaerőfelhasználás (mindenekelőtt a többműszakos és folyamatos munkarendek bevezetése) lehetősége is, aminek a fontos összetevője az Európai Unió országokhoz képest nagyobb munkáltatói mozgásteret engedő állami szabályozás, illetve az ilyen menedzsment-törekvéseknek gátat szabni képes szakszervezetek hiánya.

5. Az állami beavatkozás lehetséges szerepe

A kormányzati munkaügyi politika kollektív szerződéskötést támogató eszköze – a már bemutatott "ösztönző" munkajogi kereteken túl – az állami szolgáltatások működtetése lehet. Az ilyen intézményi támogatás, pontosabban a „kollektív szerződések elősegítésének” – egyébként egy ILO ajánlás nyelvezetéből kölcsönzött – jelszava 1995 körül jelent meg a magyar munkaügyi politika szótárában. Az ennek a szemléletnek a jegyében született intézkedések sorában szokás említeni az 1996-ban életre hívott Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálatot, a Munkaügyi és Munkavédelmi Felügyelőség jogkörének kibővítését a kollektív szerződések betartásának ellen-őrzésével, a kollektív szerződések kötelező regisztrációjának bevezetését, valamint a foglalkoztatáspolitikai indokú állami támogatások odaítélésénél a „rendezett munkaügyi kapcsolatok” kritériumának bevezetését (*Munkaügyi Minisztérium, 1997*). Természetesen klasszikusan ilyen intézmény – állami beavatkozás – a kiterjesztés is, amelyre vonatkozó 1992-es Mt. felhatalmazással gyakorlatilag csak 1994–98 között élt a kormányzat. A szocialista-liberális kormány azonban végül is csak meglehetősen jelentéktelen lépésekre szánta el magát, és azok végrehajtása is erőltetnre sikeredett. Az eddigi tapasztalatok szerint tulajdonképpen a rendszerváltás óta – politikai színezetétől függetlenül – egyik kormány sem szívesen vállalta volna a szakszervezeti jogosítványok megerősítését, még a szakszervezetekkel szoros kapcsolatot ápoló szocialisták vezette koalíció sem. Ennek magyarázata végül is az átmenet gazdaságpolitikájában keresendő: gyakorlatilag mindegyik kormányzat alatt a növekedés fő tényezője kimondva kimondatlanul a külföldi tőke beáramlása volt.

Az 1998-ban megválasztott jobboldali kormány is módosította a Munka Törvénykönyvét, arra hivatkozva, hogy a munkavállalók védelmét jelentő kollektív szerződések esélyeit kívánja növelni. Kollektív szerződés-kötési jogosultsággal ruházta fel az 1993 óta működő Üzemi Tanácsokat azokon a munkahelyeken, ahol nincs a helyi kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet. A szakszervezeti konföderációk politikai támadásként, kollektív szerződéskötési monopóliumukat aláásó lépésként értékeli a változást, amely szerintük gyakorlatilag felkínálja a

munkáltatónak, hogy az esetleg keményebb szakszervezetet neki jobban tetsző partnerrel cserélje fel. Csakhogy többnyire Üzemi Tanács sincs azokon a munkahelyeken, ahol nincs szakszervezet, így a módosítás gyakorlati hatása várhatóan jóval korlátozottabb lesz, mint amit a törvénytervezet körüli politikai vita alapján vélhetnénk. A törvény életbe lépését követő hónapban végzett kérdőíves vizsgálatunk szerint a kollektív szerződés nélküli vállalatok menedzsmentje meglehetősen közönnel fogadta a törvénymódosítást (8. táblázat). A válaszolók feltűnően nagy része (kb. egyharmada) erre a kérdésre nem is válaszolt. (A válasz megtagadása a többi kérdésnél egyébként jelentéktelen volt.) A cégek ugyancsak közel egyharmadánál Üzemi Tanács hiányában irreleváns volt a kérdés. Mindössze 10 százalékánál is kevesebben mondták azt, hogy cégénél várható kollektív szerződéskötés az Üzemi Tanáccsal. A pozitív válaszok aránya csak a nagyobb, és főleg külföldi tulajdonú cégeknél volt magasabb, ahol talán a humán erőforrás menedzserek inkább figyelemmel követik a kormány szándékait. A kérdés azonban csak a szándéokra vonatkozott, eddig olyan hírrel még nem találkoztunk, hogy ilyen kollektív szerződés valóban létrejött volna.

A szakértők körében jelenleg megfogalmazódó további javaslatok egyrészt a munkáltatók "ösztönzésének" jogi eszközeit szélesítenék ki, tágabbra nyitva azon kérdéskörök listáját, melyekben a kollektív szerződés a munkavállaló rovására is eltérhet a törvényi előírásoktól. (Héthy, 1998). Ezáltal talán elérhető lenne magasabb "lefedettség" arány, de más szakértők szerint tovább hígulna a szerződések tartalma. Ez azzal a veszéllyel járna, hogy megkérdőjeleződne a Munka Törvénykönyvének az az alapvető funkciója, hogy legalább a legális foglalkoztatás teljes körére egyértelmű, államilag ellenőrizhető munkaügyi standardokat állapít meg. Az országos szakszervezeti konföderációk természetesen ellenzik az ilyen irányú változtatásokat. Ismerve a magyarországi vállalatokon belül működő szakszervezeteket, ahol a helyi szakszervezeti vezetők többé-kevésbé egzisztenciálisan is függnék a menedzsmenttől, sajnos könnyen elképzelhető, hogy nincs komoly helyi alku, és így lényegében a munkáltató, a dolgozóknak nyújtott valódi ellentételezés nélkül képes megnyerni az "ösztönzésül" felajánlott kedvezményeket.

A versenyszektor kollektív szerződés nélküli munkáltatóinak válaszai

(százalék, N=2633)

| Létszám | Tulajdoni szektor** | Korábban volt kollektív szerződés | Kötne-e kollektív szerződést az Üzemi Tanáccsal? | | | | Van írásos Munkaügyi Szabályzat |
|---------|---------------------|-----------------------------------|--|--------------------|------|-----|---------------------------------|
| | | | Nincs válasz | Nincs Üzemi Tanács | Igen | Nem | |
| 1000 – | Állami | * | * | * | * | * | * |
| | Magán | 4 | 10 | 11 | 43 | 36 | 50 |
| 500–999 | Állami | * | * | * | * | * | * |
| | Magán | 16 | 26 | 24 | 24 | 26 | 51 |
| 300–499 | Állami | * | * | * | * | * | * |
| | Magán | 13 | 30 | 22 | 16 | 32 | 44 |
| 100–299 | Állami | 42 | 28 | 26 | 24 | 32 | 75 |
| | Magán | 22 | 35 | 25 | 11 | 29 | 45 |
| 50–99 | Állami | 56 | 38 | 15 | 6 | 41 | 53 |
| | Magán | 16 | 37 | 30 | 6 | 27 | 48 |
| –49 | Állami | 42 | 43 | 31 | 5 | 21 | 45 |
| | Magán | 10 | 42 | 33 | 1 | 25 | 31 |

* a minta túl kicsi a megbízható becsléshez

** Magántulajdonúnak minősítettünk azokat a cégeket, ahol a külföldi és belföldi magántulajdon együttes aránya legalább 50 százalék. Minden egyéb cég az állami tulajdon kategóriába került

Egy másik javaslat a kollektív szerződés nélküli munkahelyeken inkább a Magyarországon többnyire csak információs és konzultációs jogokkal rendelkező Üzemi Tanácsokban lát kibontakozási lehetőséget (Tóth, 1998). A munkaviszonyt rutin-jelleggel szabályzó – bizonyos tekintetben tehát a kollektív szerződéssel részben azonos funkciójú – munkáltatói rendelkezésekhez (Üzemi Munkarend, Munkaügyi Szabályzat, stb.) biztosítana az Üzemi Tanácsok által gyakorolható együttdöntési jogosultságot. Érdekes módon a költségvetési intézményekben működő Közalkalmazotti Tanácsok ma is gyakorolhatnak hasonló jogokat. Ez a javaslat megvalósíthatónak tetszik, mert valós munkáltatói igényre épül, ugyanis – kérdőíves kutatásunk

eredményei szerint – a versenyszektorban még a viszonylag kisebb méretű munkáltatóknál is nagyjából minden másodikban-harmadikban létezik ilyen írott szabályzat (8. táblázat).

E tanulmány szerzőjének véleménye szerint a munkajog továbbfejlesztésnek nem a szerződések szaporítását kellene célul kitűzni (például a "jóléti elv" feladásával), hanem elsősorban azok tartalmi megerősítését, hogy valóban a munkaviszonyt érdemben szabályzó funkciójú szerződések jöjjenek létre. A mára kialakult nagymértékű vállalatközi és területi bérdifferenciák még akkor is lehetlenné teszik országos ágazati bérmegállapodások megkötését, ha az ehhez szükséges reprezentatív és kellő felhatalmazással rendelkező ágazati munkáltatói szervezetek létrejönnének. Ha azonban a létező kollektív szerződéses rendszer erősségéből indulunk ki, akkor mind az állami, mind a szakszervezeti stratégiának főként a vállalati szerződéskötés, illetve az ahhoz közelálló helyi-kistérségi szint feltételeit kellene úgy alakítani, hogy lehetőleg minél gyakrabban jöjjenek létre tartalmas kollektív szerződések. A helyi munkaerőpiacon (mely értelemszerűen a centrum-funkciójú település mellett annak agglomerációs övezetében működő munkáltatókat is magában foglalja) nemcsak a bérkülönbségek kisebbek, hanem a potenciális szerződéskötő partnerek is jobban ismerik mind a helyben előforduló szokásos képzettségeket, mind a legális és a fél-legális foglalkoztatás bevett, helyi formáit. A munkaerő mobilitásának ismert korlátai miatt igazából ebben a körben van reális esély a foglalkozási munkaerőpiac kialakulására, illetve az azt szabályozó több-munkáltatós szerződések kidolgozására. A kollektív szerződéseknek munkaerőpiaci szabályozó és verseny-szabályozó funkciói is kézzel foghatóbbak ezen a szinten, ráadásul, harmadik félként a helyi önkormányzatok és a vállalkozói szervezetek is aktív részesei lehetnének a szerződés létrehozásának. Ehhez azonban nem annyira a törvényhozás és a központi állam beavatkozása szükséges, mint a helyi vállalkozói és önkormányzati intézmények megerősödése és nem utolsósorban a szakszervezeti stratégia újragondolása.⁸

8 Hasonló javaslatot fogalmazott meg *Slomp* (1999) is a kelet-közép-európai országok munkaügyi kapcsolatainak fejlesztésére.

Hivatkozások

- BISPINCK, R. (1998): Wage-Setting System – an Analysis of Differentiation, Decentralisation and Deregulation of Sectorial Collective Agreements. In: Hoffman–Jacobi–Keller–Weiss (eds.): *The German Model of Industrial Relations between Adaptation and Erosion*. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- BODA, D. (1999): Foglalkoztatási klauzulák a privatizációs szerződésekben. In: Laky–Neumann–Boda: *A privatizáció foglalkoztatási hatásai*. ÁPV Rt, Budapest.
- EUROPEAN COMMISSION (1999): *Social Dialogue for Success – The Role of Social Partners in EU Enlargement*. Report of DG Employment and Social Affairs. Brussels.
- GÁBOR, R. I. (1997): Belső versus foglalkozási munkaerőpiac – a poszt-szocialista átalakulás elhanyagolt dimenziója. *Közgazdasági Szemle*, 6.
- GOETSCHY, J.–ROZENBLATT, P.: (1993): France: The Industrial Relations System at a Turning Point? In: Ferner, A.–Hyman, R.: *Industrial Relations in the New Europe*. Blackwell.
- HÉTHY, L. (1998): A Munka Törvénykönyve újragondolása. *Acta Humana*, No 1.
- KERTESI, G.–KÖLLŐ, J. (1995): *Kereseti egyenlőtlenségek Magyarországon (1986–1994)*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest.
- KERTESI, G.–KÖLLŐ, J. (1999): Unemployment, Wage Push and the Labour Cost Competitiveness of Regions. The Case of Hungary, 1988–1996. *Budapest Working Paper on The Labour Market*. No. 5.
- LADÓ, M.–BERKI, E. (1997): Moves towards Free Wage Bargaining in Hungary. In: Vaughan-Whitehead (ed.): *Wages, Efficiency and Social Cohesion: Towards a Negotiated wage policy in Central and Eastern Europe*. European Commission–ILO, Budapest.
- LADÓ, M.–TÓTH, F. (1996): *Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990–1994)* Érdekegyeztető Tanács Titkársága–Phare Társadalmi Párbeszéd Projekt, Budapest
- MUNKAÜGYI MINISZTERIUM (1997): A munkavállalók munkahelyi biztonságát és az érdekképviseletek hatékonyságát elősegítő kormányzati intézkedések.
- NEUMANN, L. (1997a): Circumventing Trade Unions in Hungary: Old and New Channels of Wage Bargaining. In: *European Journal of Industrial Relations*. 3. 2. 181–200.
- NEUMANN, L. (1997b): Company Restructuring and Industrial Relations in Privatised Telecommunication Services in Hungary. Paper presented to the *Fifth IRRA Regional Industrial Relations Congress*, Dublin.

- NEUMANN, L. (1997c): The phenomenon of relocation: „movement of jobs” from Western Europe to Eastern Europe. In: *Acta Oeconomica*. 49. 3-4. 285–307.
- NEUMANN, L. (1998a): A kollektív szerződések kiterjesztése. In: *Munkaügyi Szemle*, 7–8. 35-44.
- NEUMANN, L. (1998b): State policies and union strategies: Towards a more consolidated collective bargaining in Hungary. (The case of electricity industry). *SASE Conference*, Vienna.
- NEUMANN, L. (1999) A munkahelyek áttelepülése. (Esettanulmányok magyarországi multinacionális vállalatokról) In: Fazekas–Köllő–Neumann-Tóth: Relokáció: a munkahelyek áttelepülése Nyugat-Európából Magyarországra. *Európai Tükör Műhelytanulmányok* 59. Integrációs Stratégiai Munkabizottság, Budapest.
- POLLERT, A. (1999): Transformation at Work in the New Market Economies of Central Eastern Europe. Sage, London.
- RUTKOWSKI, J. (1996): Changes in the Wage Structure during Economic Transition in Central and Eastern Europe. *World Bank Technical Paper* 340. The World Bank, Washington DC.
- SLOMP, H. (1999): Social partnership in Central and Eastern Europe – but where? *Trade Unions and Industrial Relations in Central and Eastern Europe Conference*. Otto Brenner Stiftung, Berlin, 1999.
- TÓTH, A. (1997): Multi-employer Collective Bargaining in Hungary. *Transfer* 2. 329–356.
- TÓTH, A. (1998): The Transformation of the Industrial Relations System in Hungary in: *South East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 1. 3. 117–134.

1
2
3
4
5
6
7
8

**MINIMÁLBÉR, BÉRMINIMUMOK
ALSÓ KORLÁTOK
A BÉRMEGHATÁROZÁSBAN**

Írta
KOLTAY JENŐ

Koltay Jenő igazgató
MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

A munkavállalóknak kifizetett bérek a nyolcvanas években a központi szabályozás, a (bér)politikai intézkedések és az informális béralku erőterében alakultak (*Kővári–Sziráczi, 1985, Koltay, 1986*). A formálisan megkötött kollektív szerződések a bérek vonatkozásában nem játszottak érdemi szerepet. A központi szándékokat meghaladó béркиáramlást a vállalati jövedelmek megadóztatásain keresztül fékező szabályozás többé-kevésbé hatékony felső korlátot jelentett. Valódi alsó korlát nem érvényesült, a ritka kigazítások között csaknem elfelejtett hivatalos legkisebb bér legfeljebb a rendszer melléktermékének tekinthető.¹ Ez az – az inflációt elnyomó, a teljes foglalkoztatás politikáját követő, a bérek rovására a szociális juttatások súlyát növelő állami paternalizmus körülményei között természetesnek tűnő – állapot, a nyolcvanas évek folyamán – a szabályozás lazításával meglóduló árak mögött lemaradó bérek és a régóta feltárt, de csak vonakodva elismert szegénység mellett – egyre tarthatatlanabbá vált. Megnőtt a bérek fontossága, s egyre nyilvánvalóbbá vált a munkavállalóknak, különösen az alacsony keresetűeknek védelmet nyújtó alsó bérkorlátok hiánya.

1. Dereguláció: a felső bérkorlát felszámolása

A tervmutató korlátokat 1968-ban felváltó központi bérszabályozás a nyolcvanas évek végére már veszített erejéből, kereset-szabályozó hatóköre a gazdaság hierarchikus koordináció alól kikerülő szektorának bővülésével, kereslet-szabályozó szerepe az adóreform (az SZJA és az ÁFA) bevezetésével fokozatosan szűkült. A bérmeghatározási rendszer átalakulása azonban ellentmondásosan kezdődött. A béreket felülről korlátozó központi szabályozás átmenetileg még szigorodott is.² Ugyanakkor az állam–szakszervezet–munkáltató konzultációkat frissen intézményesítő Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) már egy új rendszer logikáját képviselő alsó korlát: a kötelező minimálbér megállapítására kapott felhatalmazást. (A háromoldalú tárgyalásokon kialakult, s kormányrendeletben kihirdetett összeg – a piactudományokban szokásos – országosan egységes, teljes munkaidőre vonatkozó havi vagy órabér).

Az 1988 végen tulajdonképpen bérszabályozás-pótló, kiegészítő szándékkal létrehozott, kezdetben inkább az államigazga-

1 Az 1971-ben megállapított összeget 1988-ig csak négyszer emelték.

2 1989-ben három százalékkal a fogyasztói ár-növekedés alatt tartotta a nominálbéremelkedést, a vállalatoknak ugyanis a bérnövekmény teljes összege után nyereségadót kellett fizetni a normál kulcs szerint.

tás egyik szervének tekinthető (*Ladó, Tóth, 1999*) OÉT, majd a rendszerváltozás utáni első kormány által némileg átalakított és átkeresztelt Érdekegyeztető Tanács (ÉT) tevékenységi körébe tartoztak az általános bértárgyalások is, amelyek eredményei a következő évi béremelések átlagos, minimális és nem utolsó sorban maximális mértékére vonatkozó nem-kötelező ajánlásokban fogalmazódtak meg. Sőt az „adómentes” béremelések mértékéről is itt tárgyalt a három fél.³ A kormány érvényben tartotta tehát a központi szabályozást, de megosztotta régi-új partnereivel a makroszintű bérmeghatározás felelősségét, ugyanakkor tudomásul vette kompetenciájának szűkülését, a munkáltatók autonómiáját az izmosodó magánszektor béreinek meghatározásában.

3 A bérszabadságot kiterjesztették minden olyan vállalatra, ahol a bérnövekmény kisebb a hozzáadott-érték növekedésénél, ahol a bértömeg kisebb 20 millió forintnál, illetve ahol a külföldi tőke részaránya legalább 20 százalék, továbbá 3 százalékos bérnövekedésig a mezőgazdaságra és a vasútra.

4 Némely nyugati közgazdászok eredetileg saját használatra szánt, de otthon kipróbálatlan receptjei a TIP-ről (az adóalapú jövedelempolitikáról – tax based incomes policy) éppen a magyar parametrikus bérszabályozással rokonítható eljárást kínáltak, amelyet más átalakuló gazdaságok a kötött bér-gazdálkodás piacosítására láttak alkalmazhatónak (ennek motívumairól lásd *Flanagan, 1998*).

5 A vállalatok bérfizetési magatartásában bekövetkezett változások tartósságát illető akkori kéte-lyekre vonatkozóan lásd *Köllő (1993)*

A beralakulás teljes felszabadítása kockázatosnak látszott.⁴ Bár az elmélyülő visszaesés, a piacvesztés, a mérleghiány, a növekvő bérterhek mérsékeltek a vállalatok béremelési hajlandóságát és a tömegessé váló állásvesztés, a szakszervezeti tagság eróziója gyengítette a potenciális bérköveteléseket, a nálunk is gyorsuló infláció óvatossá tette a döntéshozókat. 1992-re feltételesen a háromoldalú megállapodásra bízták a bérkorlátozást, azzal, hogy csak annak hatástalansága esetén lép érvénybe a bérszabályozás. A béremelkedések lassulásának jeleit észlelve, a kormány az ÉT-ben még ebben az évben beleegyezett az adófenyegetés végleges visszavonásába, s 1993-tól megszüntette a központi bérszabályozást, kitéve ezzel a gazdaságot a szabad beralakulás összes bizonytalanságának.⁵

A bérmeghatározási rendszernek a kötelező minimálbér megelőlegezett bevezetésével induló átalakulása előtt a bérmeghatározás szabadságának elvét egy csapásra visszaállító politikai rendszerváltozással megnyílt az út. A jogi keretek – a szakszervezeti szabadságtól a sztrájkjogon át a munkáltatói/tulajdonosi autonómiáig – gyors megteremtése után a bérszabályozás megszüntetésével elhárult az utolsó akadály a munkavállalók és a munkáltatók szabad megállapodásán alapuló bérmeghatározás elől. A bérek alakulását azonban továbbra sem a kollektív szerződések határozták meg, sem a gazdaság gyors átalakulása, sem a munkaügyi viszonyok aszimmetrikus rendszere – a munkáltatóként is túlsúlyos állammal, a gyengülő szakszervezetekkel és a kialakulatlan munkáltatói szervezetekkel – nem kedvezett a kollektív béralku

gyors elterjedésének. Az elmúlt évtized során fokozatosan kialakuló új rendszer intézményei, eljárásai, gyakorlata ma is formálódnak.

2. Kötelező minimálbér: az alsó korlát megjelenése

A munkaügyi viszonyoknak a rendszerváltozáshoz kapcsolódó, felülről indított átalakításának sajátossága, hogy a piacgazdaságoktól eltérően, az ott kialakult kollektív béralku logikája, amely a bérek, béremelések szigorúan érvényesülő alsó korlátjának a munkavállalók és munkáltatók szabad alkujában történő meghatározására épül, a magyar gyakorlatban először központi szinten, ráadásul háromoldalú megállapodásokban jelent meg a kötelező minimálbér meghatározásával.

A minimálbér betartására rendelet kötelez, szűkebb körben közvetlenül meghatározza a fizetendő bért, s a béralkun keresztül a bérskála magasabb lépcsőin elérhető béremelésekre is kihat. A minimálbér alkufunkciójának korai felismerése is közrejátszott abban, hogy kezdettől fogva a háromoldalú tárgyalások előterébe került.⁶ A tárgyalófelek, főleg a szakszervezetek és a kormány számára legitimációjuk erősítése szempontjából is fontossá vált évente megállapodni a minimálbér emeléséről. Az emelések mértéke és gyakorisága körül kibontakozó nézeteltérések mögött, a nyilvánvaló érdekütközéseken túl a minimálbér minimálbér várható előnyeinek és hátrányainak tisztázatlansága húzódott meg. A szakszervezetek az alku során a minimálbér szociális funkcióját hangsúlyozták, ugyanakkor „univerzális”, a fölötté lévő bérekre is kiható alkueszközt láttak benne, amikor a létminimum növekedést követő vagy azt meghaladó minimálbéremelést követeltek.⁷ A kormányok szociális érzékenységüket demonstrálандó, több empátiát mutattak a munkavállalói álláspont iránt, mint az emeléssel járó költség-növekedésre érzékennyé vált és a magasabb bérekre tovaterjedő hatástól tartó, ugyanakkor a hierarchikus bérkülönbségek megőrzésében, szélesebbre nyitásban érdekelt munkáltatók. Ők a legrosszabb bérfizetési képességgel rendelkező munkáltatóknak elfogadható emelés mellett érveltek, egyedülként hivatkozva az alacsony bérű munkahelyek eltűnésének veszélyére. Ha a túlzottnak ítélt minimálbéremelést ellensúlyozó térteher csökken-

⁶ A minimálbér funkcióit és hazai szerepét *Koltay (1998)*, kelet-európai vonatkozásait *Vaughan-Whitehead (1995)* tárgyalja részletesen.

⁷ A széttöredezett szakszervezeti oldal felsorakozott a legnagyobb szervezet, az MSZOSZ mögé, a minimálbéremelés lehetséges negatív hatásait (a foglalkoztatásra, az árak alakulására) csak a kisebb szakszervezeti szövetségek egyike, a LIGA hozta szóba.

8 A magát megértőbbnek mutató kormány pedig, saját munkáltatói területén, a közszolgálatban még a bevezetés időszakában függetlenítette a minimálbértől az eredetileg arra épített illetmény-rendszert.

9 A jövedelem-felvételből származó adatok alapján számolva a minimálbért vagy ahhoz közeli összeget keresők aránya a versenyszférában az 1991-es 10 %-ról 1995-re 2%-ra csökkent, ezek a számok a fejlett gazdaságokban mértékhez hasonlóak vagy azoknál alacsonyabbak.

10 Az első két évben, 1989-ben és 1990-ben

tést általában nem is, de az emelések életbe léptetésének elhalasztását bizonyos ágazatokban sikerült elérniük, több-kevesebb munkáltató pedig a kötelező emelés alatt maradó bérek fizetésével „védekezett”.⁸

Az alulfizetés mértékéről és méreteiről keveset, tudunk (lásd *Koltay, 1998*), a minimálbéresek számáról részletesebb információk állnak rendelkezésre, amelyekből az állapítható meg, hogy a minimálbérszinten keresők részaránya, legalábbis abban a körben, amelyre kiterjed az adatfelvétel, viszonylag alacsony és csökkenő.⁹ A szakszervezeti oldal csak korlátozott eredményeket tudott elérni a minimálbéralkuban, az emelés rendszeres volt¹⁰, de annak mértéke elmaradt az átlagbérek növekedésétől, a különbséget az alacsony jövedelműeknek hol hátrányos, hol kedvező személyi jövedelemadóztatás nagyrészt kiegyenlítette. A megélhetési költségekhez viszonyítva a minimálbér egyértelműen veszített értékéből, itt csak a létminimum számítások módszerének megváltoztatása tette lehetővé a lemaradás „behozását”.¹¹

1. táblázat

A minimálbér alakulása

| Év | BMB | NMB | BMB/BÁK | NMB/NÁK | NMB/LM |
|------|-------|-------|---------|---------|-----------|
| 1989 | 100,0 | 100,0 | 34,6 | 40,3 | 87,6 |
| 1990 | 137,1 | 137,1 | 37,3 | 44,7 | 84,4 |
| 1991 | 133,5 | 132,6 | 37,4 | 46,3 | 83,8 |
| 1992 | 119,4 | 118,9 | 35,9 | 45,6 | 82,7 |
| 1993 | 114,5 | 110,2 | 32,8 | 42,7 | 70,2 |
| 1994 | 116,4 | 117,0 | 31,2 | 39,9 | 69,0/93,8 |
| 1995 | 116,2 | 116,3 | 31,0 | 41,2 | 89,6 |
| 1996 | 118,7 | 116,0 | 30,5 | 40,9 | 89,0 |

A rövidítések magyarázata:

BMB, NMB = éves bruttó és nettó minimálbér az előző év százalékában

BMB/BÁK = bruttó minimálbér a bruttó átlagkereset százalékában

NMB/NÁK = nettó minimálbér a nettó átlagkereset százalékában

NMB/LM = nettó minimálbér a létminimum százalékában

LM = a KSH által két keresős, két gyerekes háztartásra számított, egy főre eső összegek, 1994-re a megváltoztatott számítási módszer miatt a régi és az új szerinti összegek alapján

Forrás: KSH, MüM

3. Éves bérajánlások: alsó és felső korlát?

A központi bérmegállapodások intézményesülését jelzi, hogy a minimálbér mellett rendszeresen született megállapodás az éves bérajánlásokról is. A hosszabb távra szóló önkéntes bérkorlátozásokra vonatkozó tárgyalások (a hivatalba lépő kormány által kezdeményezett társadalmi-gazdasági megállapodásról 1994-ben, az MSZOSZ indítványozta ár- és bérmegállapodásról 1996-ban) ismételt kudarca már a bértárgyalásokon túlmutató kérdés.¹²

Az éves bértárgyalások sikerének tekinthető, hogy 1995 és a még nyitott 2000. év kivételével minden évre sikerült megállapodást kötni a béremelkedés ajánlott mértékéről.¹³ Másodszor pedig az, hogy az évek során a bruttó keresetek növekedése a versenyszféra egészét tekintve nagyjából az ajánlások maximum értéke körül ingadozott. A bérirányszámoknak és a béralakulásnak a megállapodások teljesüléseként értelmezhető együttmozgása ok-okozati összefüggés feltételezése nélkül is azok megkötése mellett szól mind a három aláíró fél számára. Harmadikként a központi megállapodások iránymutató, alsóbb szintű bértárgyalásokat orientáló szerepét szokás az eredmények között említeni.

Piacgazdasági viszonyok között azonban – kivételes körülményektől eltekintve – a háromoldalú, általában konzultatív jellegű központi tárgyalások bérmeghatározó ereje a legkisebb. Az ET-ben elfogadott bérajánlások hatékonyságára sincs bizonyíték, legyen szó akár az irányszámok kezdetben bérszabályozás-pótléknak szánt maximumértékéről, akár azok alsó korlátként az új rendszer logikájába illeszkedő minimumértékéről.

A szakszervezeteknek a reálkereset-veszteségek elkerülésére irányuló erőfeszítéseit a központi megállapodások természetesen nem váltották valóra. A gazdasági visszaesés idején és a piacgazdasági átalakulás döntő éveiben a nettó reálkeresetek – az 1994-es választási év kivételével – rendre csökkentek, s ez a tendencia csak 1997–98-ban fordult meg. A dolgok munkavállalók szempontjából kedvezőtlen alakulásának nyilvánvalóan nem az a „hiba” volt az oka, hogy a tárgyalások idején többnyire alábecsülték a várható inflációt, amelynek figyelem-

többször is, azután évente került sor az emelésre

11 A régi létminimummal számolva a módszer-váltást követő évben, 1995-ben jelentős, 15 százalékpontos értékvesztés mutatható ki (ILO-CEET, 1997).

12 A társadalmi gazdasági megállapodás kísérletéről lásd Héthy (1995), Köhegyi (1995).

13 A stabilizációs csomag évében, 1995-ben, a munkáltatók 17%-os, a munkavállalók 18-20%-os és a kormány 18%-os átlagos emelésre vonatkozó, látszólag közelálló javaslatai alapján sem jött létre februárban a megegyezés (a többségi állami tulajdonú társaságoknál az ÁV Rt. mindenestre 15%-ban szabta meg az átlagkereset emelkedés maximumát), júniusra pedig 31%-ra ugrott az éves inflációs ráta, s közel 10%-ot estek a reálkeresetek.

bevételeivel megállapodtak a béremelésekre vonatkozó ajánlásokról. Nem voltak, nem lehettek hatással ezek a központi megállapodások az ajánlásokhoz igazodó nemzetgazdasági átlagok mögött meghúzódó kereseti egyenlőtlenségek alakulására sem. A különböző dimenziók mentén éleződő kereset-differenciálódást érdemben csak az alsóbb szintű, elsősorban ágazati béralku eredményei befolyásolhatták volna.

2. táblázat

**Az átlagkeresetek és a fogyasztói árak alakulása:
ÉT ajánlások és tényleges növekedés
(az előző év százalékában)**

| Év | ÉT ajánlás | | | Tényleges alakulás | | | | | |
|------|-------------------------------|---------|---------|-------------------------|-------------------------------|-----------------|-------------------------|------------------------------|-----------------|
| | Bruttó átlagkereset-növekedés | | | Fogyasztói ár-növekedés | Bruttó átlagkereset-növekedés | | Fogyasztói ár-növekedés | Nettó reál kereset-növekedés | |
| | átlag | min. | max. | (figyelembe vett) | verseny-szféra | nemzet-gazdaság | | verseny-szféra | nemzet-gazdaság |
| 1992 | 123 | 113 | 128 | 120–125 | 126,6 | 125,1 | 123,0 | 99,8 | 98,6 |
| 1993 | 118 | 110–113 | 125 | 114–117 | 125,1 | 121,9 | 122,5 | 98,6 | 96,1 |
| 1994 | 117–119 | 113–115 | 121–123 | 116–122 | 123,4 | 124,7 | 118,8 | 105,9 | 107,2 |
| 1995 | 118* | | | 120 | 119,7 | 116,8 | 128,1 | 89,6 | 87,8 |
| 1996 | 119,5 | 113 | 124 | 120 | 123,2 | 120,4 | 123,6 | 96,5 | 95,0 |
| 1997 | 117,5 | 114 | 122 | 117–119 | 121,8 | 122,3 | 118,3 | 104,7 | 104,9 |
| 1998 | | 113 | 116 | 113–114 | 118,9 | 118,6 | 114,3 | 103,9 | 103,8 |
| 1999 | | 112 | 115 | 110–111 | 114,8 | 116,1 | 110,0 | | 102,5 |

*nem volt megállapodás, a kormány javaslata

Forrás: KSH, MüM, OMK

4. Ágazati szerződések: bérminimumok szűk körben

A bérek alakulásában általában erősebb és közvetlenebb szerepet játszó, széles körben, nagyszámú munkavállaló részére azonos legkisebb garantált béremelést hozó, a béremelések kiegyenlítésének irányába ható, a bérverseny terepét sok tekintetben kijelölő ágazati béralku Magyarországon eddig nem tudott igazán

megerősödni. Hiába a szakszervezeti érdekeltség, a kormányzati biztatás és a nemzetközi odafigyelés, a béralku szabadságát anticipáló 1992-es alapozó szerződéskötési hullám¹⁴ nem lett egy tartós fellendülés és szétterjedés katalizátora, elültével sporadikussá és sok tekintetben esetlegessé vált mindaz, amit ma Magyarországon ágazati béralkunak nevezhetünk.

A szocialista gazdaság szövevényes terv- majd szabályozó-alku-rendszerének erős ágazati dimenziója nem pótolhatta az azt megelőző gazdasági rendszer ágazati béralkujának elsüllyedt hagyományait, amelyekből egyedül a szakszervezetek ágazati szerveződésének rendszereken átívelő elve maradt fenn. Az erősebb-gyengébb, de működő ágazati szakszervezeteknek a versenyszféra jórésztében nincsenek összehangolt megállapodási készséget és betartatási képességet felmutató szervezett munkáltatói partnerei. A szerződéskötés jogi keretei megvannak, de hiányoznak a kollektív alkurendszerek gyakorlatából jól ismert, a két oldal egyenlő számú képviselőiből összetevődő, a bértárgyalásokat lefolytatni hivatott paritásos bizottságok is (Magyarországon többnyire úgy születnek ágazati vagy annak nevezhető szerződések, hogy azokat felhatalmazott képviselők helyett a megállapodó munkáltatók külön-külön írják alá).

Ilyen körülmények között ott születnek középszintű kollektív szerződések, ahol viszonylag erős szakszervezeti szövettség(ek) és viszonylag kisszámú munkáltató képviselői találkoznak a tárgyalóasztalnál (mint például a villamosenergiaipar, a vegyipar). A megkötött szerződések száma kicsi, de ez önmagában nem sokat mond, Európa fejlettebbik felének országaiban kisszámú ágazati szerződés fogja át a munkavállalók többségét, nálunk viszont a versenyszféra munkavállalóinak mintegy egytizedét fedik csak le az ágazati szerződések. Nem véletlen a többmunkáltatós szerződés elnevezés (amelyet az új Munka Törvénykönyve vezetett be 1992-ben), a megállapodások jórészt inkább vállalatcsoportokra, szakágazatokra vonatkoznak (mint például a sütőipar, a vízszolgáltatás), ezért hatókörük eleve szűk, s azt számottevően nem növeli az eddig ritkán alkalmazott kiterjesztés eszköze sem.¹⁵ Nincs továbbá olyan nagy, iránymutató kollektív szerződés sem, amelyet a gazdaság valamely meghatározó súlyú ágazatá-

14 Ebben az időszakban ÉT felhívás, ILO jó tanácsok, szerződés hiányában érvényes miniszteri ágazatközi alaphéttarifa (lásd *Berki, Ladó, 1998*), jogszabályi ösztönzés (az új Munka Törvénykönyvben) terelte tárgyalóasztalhoz a partnereket.

15 A fejlett országokban bevett gyakorlat az ágazati kollektív szerződések hatályát rendeleti vagy más úton kiterjeszteni az ágazat összes, a paritásos bizottságban, illetve a szerződéskötésben nem képviselt munkáltatójára és munkavállalójára, a régiókban úttörő magyar szabályozás a munkaügyi miniszternek adja ezt a jogosítványt, a sütőipari és a villamosenergia ipari kollektív szerződés kiterjesztésének esetét részletesen elemzi *Neumann, (1998)*

ban kötnek, s kisugárzása kiterjesztés nélkül hat a másutt kötendő megállapodások tartalmára, befolyásolja a bérek alakulását a versenyszféra egészében¹⁶

3. táblázat

Az ágazati bérmegállapodások hatóköre és tartalma a versenyszférában *

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Ágazati kollektív szerződések száma | 24 | 12 | 12 | 7 | 10 | 11 | 30 |
| Ágazati szerződéssel lefedett munkavállalók aránya (%) | 41,9 | 12,7 | 11,0 | 5,0 | 12,4 | 13,2 | 11,7 |
| <i>Megállapodások száma</i> | | | | | | | |
| átlagkereset-növekedésről | 17 | 6 | 6 | 3 | | | |
| bérminimumról | 6 | 7 | 7 | 2 | | | |
| alapbéremelésről | .. | 3 | 2 | 0 | | | |
| bértarifáról | 12 | 10 | 8 | 5 | | | |

*10 fő feletti vállalatok (1992–93-ban 20 fő feletti)

Forrás: KSH, MüM, GM, OMMK

Az ágazati szerződések potenciálisan nagy bérmeghatározó erejét nálunk tovább gyengíti azok tartalma, amely a bérekre vonatkozóan az esetek nagy részében csak az átlagkereset emelkedés mértékéről szól, néha még erről sem. Ezek a megállapodások inkább az ÉT ajánlásokhoz hasonlítanak, nem jelentenek az egyéni szinten érvényes, minden munkavállaló számára garantált legkisebb béremelést. Jóval kevesebb szerződés tartalmaz előírást az ágazatban kifizethető, az országos minimálbérnél magasabb legkisebb bérré, s csak néhány foglalkozik az alpbérek emelésének mértékével. Jelenlegi állapotában, az ágazathoz tartozó vállalatoknál az egyéni bérek megállapításánál minimumként követendő szerződéses bér(emelés)ek meghatározása, a bértarifák rendszeres karbantartása nélkül az ágazati kollektív szerződéskötés nem érvényesít hatékony alsó béremelési korlátot, nem szolgál a vállalati béralkuban általánosan elfogadott kiindulópontként (inkább szelektíven alkalmazott hivatkozási alapként), s így nem is befolyásolhatja érdemben a tényleges bérek alakulását a versenyszférában.

16 A fejlett gazdaságokban – Németországtól Ausztráliáig, Ausztriától Hollandiáig, s újabban Svédorszáig – ilyen a „fém munkás” vagy „gépipari” kollektív szerződés, Magyarországon a gépiparban például az ágazatvezető multinacionális vállalatokra nem is terjed ki a munkáltatói szervezetség.

5. Vállalati béralku: bérminimumok és „szerződéses bérek”

A vállalati kollektív béralkut kézenfekvőnek látszott a rendszerváltás előtti kiterjedt informális alku más eszközökkel (rejtett alkudozás helyett nyílt tárgyalások és kötelező megállapodások, teljesítmény-visszatartás helyett törvényes munkabeszünetések, stb.) való folytatásaként elgondolni. A munkaerőpiac állapotváltozása, a vállalatok gyors és mélyreható belső átalakulása, a tulajdonosváltás azonban nem kedveztek a ténylegesen kifizetett bérek alakulását legközvetlenebbül befolyásoló vállalati bértárgyalások elterjedésének. Ha valahol, akkor mégiscsak ezen a szinten volt esély a kollektív béralku megerősödésére (a környező átalakuló gazdaságokban is a vállalat a kibontakozó kollektív béralku színtere (*ILO, 1997*)).

A fejlett gazdaságokhoz hasonlóan főként a nagy(obb) vállalatoknál: az 500 főnél többet foglalkoztató cégek háromnegyedénél, a 300–500 fős kategóriában több mint felénél van élő, de nem feltétlenül a bérekre vonatkozó kollektív szerződés (részletesebben lásd a kötetben *Neumann* írását). A megállapodások elsősorban a feldolgozóiparban (a megállapodások közel felét éveken keresztül itt kötötték (*Berki, 1996*)), a közszolgáltatásokban (energia-, vízellátás) és a kereskedelemben születtek. A rendszeres szerződéskötés feltételei: a munkáltatói hajlandóság, a munkavállalói szervezethez, s nem utolsósorban a vállalatnagyság, elsősorban az állami szektorban voltak meg, a magánszektorban kezdetben többnyire ezek mindegyike hiányzott. A magántulajdon túlnyomóvá válásával ebben a szektorban is teret nyertek a nagyvállalatok, ugyanakkor gyengültek vagy hiányoznak a szakszervezetek, viszont munkáltatói oldalon itt-ott már megjelenik a szerződéskötési hajlandóság. A folyamat során a kollektív szerződéskötés kiterjedése és területe lényegében nem változott. A versenyszférában nagyjából a munkavállalók harminc százalékára terjednek ki tartósan vállalati bérmegállapodások ennél magasabb arány a feldolgozóipar, az energiatermelés, a távközlés, a pénzügyi szolgáltatások nagyobb vállalataiban figyelhető meg. A privatizált kis(ebb) vállalatok körében a jelek szerint visszaszorultak (*Berki, 1996*), a részben vagy egészben magántulajdonba került nagy(obb) vállalatoknál inkább megma-

radtak a kollektív szerződések, még külföldi tulajdonos esetében is (például a távközlésben, a közszolgáltatásban), az újonnan létesített külföldi vállalatok viszont többnyire a szerződések hatókörén kívül maradnak.

4. táblázat

A vállalati bérmegállapodások hatóköre és tartalma a versenyszférában*

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Vállalati bérmegállapodások száma | 391 | 394 | 490 | 816 | 594 | 598 | 771 |
| ebből a feldolgozóiparban | 190 | 179 | 212 | 357 | | | |
| Vállalati bérmegállapodással lefedett munkavállalók aránya (%) | 27,2 | 32,4 | 29,5 | 27,8 | 31,6 | 30,5 | 30,5 |
| <i>Megállapodások száma</i> | | | | | | | |
| átlagkereset-növekedésről | 292 | 291 | 293 | 447 | | | |
| bérminimumról | 71 | 198 | 183 | 253 | | | |
| alapbéremelésről | 255 | 388 | 419 | 664 | | | |
| bértarifáról | 118 | 177 | 219 | 210 | | | |

* 10 fő feletti vállalatok (1992–93-ban 20 fő feletti)

Forrás: KSH, MüM, GM, OMMK

A vállalati kollektív szerződések szabályozó erejét gyengíti, hogy nem kevés közöttük a rendszerváltozás előtti gyakorlatot átörökítő, a jogszabálykivonaton alig túlmenő szerződés. A szerződések egy része a bérmeghatározás szempontjából érdektelen, a bérekre vonatkozó valamilyen megállapodást tartalmazó többségen belül a vállalati átlagkereset növekedésre vonatkozó, általában a központi, ha van, ágazati ajánlásokat követő, azt valamivel meghaladó megállapodás a szerződések felében volt megtalálható. Ezek a munkavállaló szemszögéből maguk is ajánlásértékűek, a munkáltató számára az egyéni béremeléseknél igazodási pontul szolgálnak. A bérmeghatározás szempontjából ennél fontosabbak lehetnek az alapbéremelésről szóló megállapodások, a bérmegállapodások mintegy kétharmada-háromnegyede tartalmazott ilyen elemet, de hogy pontosan mit értenek alapbéremelésen a különböző szerződésekben, arról nincs átfogó képünk. Az 1998-tól teljessé váló, addig csak a bérmegállapodá-

sokra kiterjedő regisztráció sem ad felvilágosítást a szerződések elemeinek mibenlétéről. A számbavett szerződéseket feldolgozó munkaanyag (*GM, SZOCSA, 2000*) előzetes adatai alapján annyit tudhatunk, hogy az 1998-ban érvényben lévő több mint 1200 szerződés közel kétharmada foglalt magában bérmegállapodást, ezek fele vonatkozott az alapbérek emelésére, negyven százaléka az átlagkeresetre, körülbelül ugyanennyi valamilyen bértarifára, illetve a vállalatnál fizethető legkisebb bérre.

A magyar bérmegállapodások az általuk lefedett területen sem jelentenek minden munkavállaló számára garantált legkisebb béremelést, a piactól ismert kötelező szerződéses bértételeket. Szigorú alsó bérkorlátot az egyéni bérek megállapításánál, a minimálbéren túl, a bérmegállapodásokban rögzített legkisebb vállalati bér képvisel. Kollektív szerződések hiányában vagy bérmegállapodást nem tartalmazó szerződések esetében, vagyis a vállalatok nagy többségében, s a munkavállalók többsége számára a béreket egyoldalú munkáltatói döntések állapítják meg. Sok esetben a bérmegállapodásokat is egyoldalúvá teszi a munkaerőpiac állapota, az aszimmetrikus erőviszonyok. A munkáltatói döntések mögött nem ritkán a kollektív béralku által felszínre nem hozott informális üzemi alkudozás, vagy régi és új típusú individualizált megegyezések húzódnak meg.

6. Dereguláció után: a béralku és/vagy a piac korlátai

A bér meghatározásnak a béralku szabadságán alapuló új rendszerben a bérek alakulása sokkal inkább függ a munkáltatói döntésektől, közvetlenül a piactól, mint a szűk hatókörű, gyenge bér meghatározó erejű kollektív béralkutól. Természetesen a ténylegesen fizetett béreket a fejlett piactól sem közvetlenül a kollektív béralku határozza meg, annak tárgya a szerződéses bérek megállapítása, s ezzel a bérek, a béremelés alsó korlátjának kijelölése minden érintett munkavállaló számára.¹⁷ A kifizetett bérek rendszerint magasabbak a szerződéses béreknél, s a közöttük lévő különbség a mindenkori piaci helyzetnek megfelelően változik (annak növekedését szokás bérdriftnek nevezni, zsugorodását pedig negatív bérdriftnek tekinthetjük). A kollektív béralkura épülő bér meghatározási rendszerekben a szerződéses bérek azok a fix pontok, ha-

17 Kivétel az Egyesült Államok, ahol, ha van kollektív szerződés – vagyis a munkavállalók kevesebb, mint egyharmada esetében – a tényleges bérekről állapodnak meg, még hozzá vállalati szinten. Franciaországban pedig az 1982-es Auroux törvények tették kötelezővé a tényleges bérekről folytatott vállalati tárgyalásokat, persze, megállapodási kényszer hozzárendelése nélkül (lásd *Koltay, 1985*)

tékony alsó korlátok, amelyek minden érintett munkavállaló esetében kizárják az „alulfizetést”, s amelyekhez a bérek, illetve a béremelések szintje és szerkezete igazodik.

Magyarországon a kezdeti bizonytalankodás után következetesen végrehajtott dereguláció: a felső korlátot érvényesítő bérszabályozás kiiktatása a béralkunak és a piacnak egyaránt szabad teret nyitott. A gazdasági-társadalmi átalakulás körülményei között a munkavállalók és a munkáltatók nem egyformán tudtak élni ezzel a szabadsággal. Az erőtlenség szakszervezetek nem találtak partnert a munkavállalóknak intézményes védelmet nyújtó, hatékony alsó bércorlátot érvényesítő kollektív szerződés-rendszer gyors és széleskörű kiépítéséhez. Az átalakuló vállalatok viszont egyre következetesebben igazították a bérek alakulását a megváltozott kereslet–kínálati viszonyokhoz.

A formálódó új rendszerben így a vállalati szint szerepe a meghatározó, itt születnek a munkáltatói bérdöntések, ez az informális alkudozás vagy az egyéni megegyezések színtere, s itt folyik, főként a nagy(obb) vállalatokban, a bérek alakulását többé-kevésbé befolyásoló kollektív alku. A központi szint, a bérmeghatározó szerepet játszó minimálbér megállapításával és a bérmeghatározás háttérét jelentő berajánlások elfogadásával pedig a szociális partnerek együttműködésének rendszeresen felmutatható eredménye: az állam, a szakszervezeti és munkáltatói elitek intézményesített és a munka világán túlnyúló háromoldalú tárgyalásai a korporativizmus külső jegyeinek tekinthetők, annak centralizált bérmeghatározást jelentő tartalma nélkül.¹⁸

Az előzetes elvárások és külföldi minták helyett inkább a piacgazdasági átalakulás hazai folyamatához, – a munkaerő kereslet drasztikus csökkenéséhez, a versenyszféra vállalatainak radikális szerkezeti és tulajdoni átalakulásához – igazodó új rendszer a makrogazdasági folyamatok és a mikrogazdasági döntések felől nézve megfelelően működött.¹⁹ Nem keresztezte a gazdaságpolitikai döntéseket, nem vezetett sem túlzott bérnövekedéshez, sem elviselhetetlen munkaügyi konfliktusokhoz. A munkaügyi konfliktusok száma és intenzitása nemzetközi összehasonlításban rendkívül alacsony maradt.²⁰ Nem akadályozta a vállalatok belső átalakítását, a bérezés rugalmasítását, a „testreszabott”, individualizált bérmegállapítást, új vállalatve-

18 Az, hogy pontosan mennyire korporatista a magyar berendezkedés a bértárgyalások centralizáltságának, az állami részvétel súlyának, a szakszervezeti jelenlét szintenkénti koncentrációjának, a bérek szóródásának és más tényezőknek az összegezett mérésével közelíthető meg, friss áttekintést ad erről *Cörvers, van Veen (1995)*.

19 A nyugati vizsgálatok jobbára alátámasztják a hipotézist (*Calmfors, Drifill, 1988*), hogy az erősen centralizált és az erősen decentralizált rendszerek a makrogazdasági teljesítményekkel mérve egyaránt jobb eredményt hoznak, mint a középszintű bérmeghatározás.

20 A sztrájkaktivitás alig-alig lépte át az érzékelési küszöböt: évente általában négy-öt, legfeljebb hét-nyolc munkabeszüntetés volt, átlagos időtartamuk kevesebb, mint két nap, a résztvevők száma kevesebb, mint a munkavállalók egy százaléka (*OECD, 1996-1997, Berki, 2000*).

zetési módszerek és új technika alkalmazását, közvetlen (szakszervezet nélküli) munkáltató–munkavállaló kapcsolatok honosítását. Másfelől viszont nem akadályozta a reálbérek csökkenését, s nem állított korlátokat a béerverseny, a vállalatközi, területi vagy hierarchikus bérkülönbségek növekedése elé sem.²¹ Nem kínált lehetőséget a nyugati gyakorlatból ismert béremelés helyett foglalkoztatás-fenntartás típusú, csak magasabb szinten megvalósítható megállapodásokra, ugyanakkor a béroldal rugalmassága lazította a munkaerőpiac foglalkoztatási oldalának korlátozott mobilitás okozta merevségét.

A fejlett piacgazdaságok mai gyakorlatában a vállalati béralku kiindulópontjai, mindenütt ahol vannak, a felsőbb szintű, ágazati bérmegállapodások, történetileg azonban minden az alsó szinten kezdődött, ennek kifejlődését követően jelent meg a magasabb szintű béralku. A magyar tapasztalatok arra engednek következtetni, hogy ez nálunk sem történhet fordítva, hiába minden „ösztönzés”, a valódi ágazati bérmegállapodások rendszere vállalati alapok nélkül nem építhető ki. *Berki, Ladó (1998)* szerint egy másik, „intervencionista megközelítés” is nyitva áll a gazdasági és szociális szempontból sok tekintetben kívánatos ágazati béralku kiépítésére. Más vélemények szerint a vállalati béralku kifejlődéséhez a háromoldalú központi megállapodások teremthetik meg a szükséges ösztönzést (*ILO, 1997*). Ugyanakkor a központi megállapodásoknak is csak akkor lehet valódi bérmeghatározó erejük, ha széles területet lefedő alsóbb szintű megállapodások számára szolgálhatnak igazodási pontul.

Nyitott kérdés, hogy a minimálbéren és a bérminimumokon túl, a szerződéses bérek megállapításával hatékony alsó korlátot érvényesítő kollektív béralku hatóköre milyen ütemben tágul. A nyugati kezdetekhez hasonlóan vállalati szinten indult bérmegállapodások mikor terjednek át, úgy mint ott: az alsó szint megerősödésére építve, magasabb szintre. Eljön-e az ideje, hogy majdan megerősödő szakszervezetek és megszerveződő munkáltatók az alkupozíciók ágazati szintű kiegyenlítése és a bérezés összehangolása irányába ható kötelező erejű megállapodásokat kössenek, lesznek-e a bérek alakulását a gazdaság egészében meghatározó központi megállapodások, vagy a deszindikalizáció, individualizálódás és flexibilizálás nemzetközi tendenciáiba simuló egyéni alkudozás és vállalati megállapodások?

21 A magasabb szintű kollektív szerződések hiányát, a szakszervezetek gyengeségét jelzi például a szocializmus idején összenyomott, iskolázottság szerinti bérkülönbségek erős növekedése a versenyszférában, ami nem következett be a közszolgálatban, ahol magas a munkavállalók szervezettsége.

podások meg a közvetlenül piaci bérmeghatározás együttese marad meghatározó. Közelebb kerül-e a magyar gyakorlat a kontinentális Európában még mindig domináns, magasabb szintre is kiterjedő bérmeghatározáshoz vagy a bérdöntéseket vállalati szinten tartó, sokban az angolszász országokra emlékeztető rendszer erősödik tovább.

Hivatkozások

- BERKI E. (1996): Az eltűnt bérmegállapodások nyomában. *Munkaiügyi Szemle*, 3.
- BERKI E.–LADÓ M. (1998): M. Moves towards free wage bargaining in Hungary. In: Vaughan-Whitehead, D. (ed.): *Paying the price, the wage crisis in Central and Eastern Europe*. Macmillan Press, London
- CALMFORS, L.–DRIFFILL, J. (1988): Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. *Economic Policy*, 6.
- CÖRVERS, F.,–VAN VEEN, T. (1995): On the measurement of corporatism. *Labour*, 9.
- FLANAGAN, R.J. (1998): Institutional Reformation in Eastern Europe. *Industrial Relations*, 3.
- GM, SZOCSA (2000): Tájékoztató a kollektív szerződések nyilvántartási rendszerének tapasztalatairól, valamint az 1998-ban bejelentett és nyilvántartásba vett kollektív szerződések adatlapjainak értékeléséről.
- HÉTHY L. (1995): Anatomy of a tripartite experiment: attempted social and economic agreement in Hungary. *International Labour Review*, 3.
- HÉTHY L. (2000): Under pressure: workers and trade unions in Hungary during the period of transformation 1989–1998. ILO, Budapest
- ILO (1997) World Labour Report, Industrial relations, democracy and social stability, 1997–1998. International Labour Office, Geneva
- ILO–CEET (1997) Hungary, Employment and sustainable livelihoods. International Labour Office – Central and Eastern European Team, Budapest
- KOLTAY J. (1985): Die Lois Auroux: Erweiterung der Arbeitnehmerrechte und/oder zusätzliche Zwänge für die Sozialpartner. In: Kissler, L. (Hg.): *Industrielle Demokratie in Frankreich*. CampusVerlag, Frankfurt/New York
- KOLTAY J. (1986): Réforme économique et démocratie industrielle en Hongrie. *Revue d'Etudes Comparatives Est-Ouest*, 2.
- KOLTAY J. (1998): The minimum wage in Hungary: subsistence minimum and/or bargaining tool? In: Halpern, L.–Wyplosz, C. (eds.): *Hungary: towards a market economy*. Cambridge University Press, Cambridge
- KŐHEGYI K. (1995): Több szerep keres egy szerzót: a társadalmi gazdasági megállapodás. *Európa Fórum*, 10.
- KÖLLŐ J. (1993): Megjegyzés a háromoldalú bérmegállapodások hatáosságáról. *Közgazdasági Szemle*, 4.

- KÖVÁRI GY.–SZIRÁ CZKI GY. (1985): Old and new forms of wage bargaining on the shop floor. In: Galasi P.–Szirác zki Gy.: *Labour market and second economy in Hungary*. Campus Verlag, Frankfurt am Main–New York
- LADÓ M., TÓTH F. (1999): Tripartizmus változó szerepben. In: *Magyarország évtizedkönyve. A rendszerváltás (1988–1998) I. Demokratikus Kutatások Magyar Központja Alapítvány*
- NEUMANN L. (1998): A kollektív szerződések kiterjesztése. *Munkaügyi Szemle*, 7–8.
- NEUMANN L. (1999): A vállalati kollektív szerződéskötés trendjei. A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a munkavállalók helyzete. Az MTA Munkatudományi Bizottság és Közgazdaságtudományi Kutatóközpont konferenciája, Csopak, 1999. nov. 17–18 (előadás)
- OECD (1997) OECD Economic Surveys 1996–1997., Hungary
- TÓTH G. (1995): Bérmeghatározási rendszer '95. *Munkaügyi Szemle*, 5.
- VAUGHAN-WHITEHEAD, D. (ed.) (1995): Minimum Wages in Central and Eastern Europe: from protection to destitution. Central European University Press, Budapest

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21

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

Írta
BERKI ERZSÉBET

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

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

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

Adatok és módszerek

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

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

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

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

1. táblázat

A feltárt események és akciók száma

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

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

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

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

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

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

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

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

A kérdőívben használt definíciók a következők voltak:

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

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

1. Az akciók számokban

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

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

1. ábra

Az akciók megoszlása (1989–1998)

Az akciók száma és jellege
(1989. január 1-től 1999. január 8-ig¹)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. táblázat

A sztrájkok ismert jellemző adatai (1989–1999)

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

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

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

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

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

5. táblázat

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. ábra

Az összes követelés megoszlása a címzettek között

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

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

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

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

Az akció jellege és a földrajzi hely

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

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

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

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

8. táblázat

Az akciók településtípus és jogviszony szerint

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

2. Szervezők, résztvevők

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

9. táblázat

Jogviszony és az akció éve

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

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

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

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

10. táblázat

Az akció jellege és az ágazat (1989–1999)

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

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

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

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

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

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

11. táblázat

Az akció éve és kezdeményezője

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

12. táblázat

A kezdeményező szakszervezeti hovatartozása (1989–1999)

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

3. Okok, célok, követelések

3. 1. Okok és célok

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

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

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

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

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

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

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

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

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

³ Lásd *Mérő (1996)*

sorolták, illetve további akciókat helyzetek kilátásba.

p. 14–21.

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

3. 2. Követelések

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. táblázat

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

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

Ezeket az akciókat nevezhetjük politikai sztrájkoknak, ha nehéz is elvitatni, hogy azok a munkavállalók szociális érdekeinek védelmére szerveződtek. Ma feltehetően jogszerűtlennek minősülne egy ilyen akció – amelynek kimondására csak akkor kerülne sor, ha a kormány hasonló esetben bírósághoz fordulna, amire viszont nem volt precedens⁴.

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

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

sokkal, nem a jog erejével igyekeztek megszélesíteni.

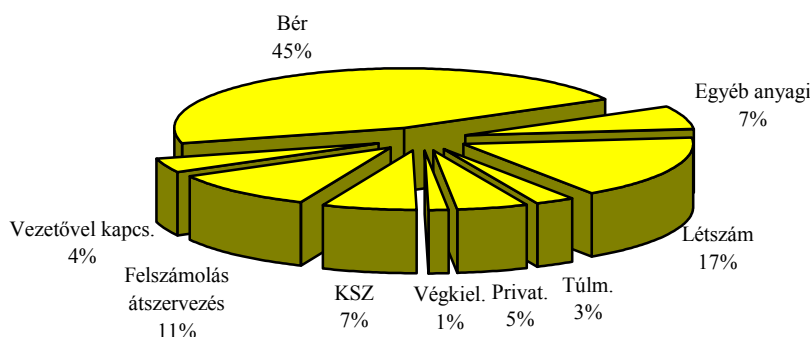
kevés munkaügyi akció kapcsolódott, miközben a szakszervezetek a politika eszközeivel folyamatosan harcoltak az újraelosztásban való részvételért.

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

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

3. ábra

A követelések súlyozott arányai



4. A viták jellemzői az akció előtt és alatt

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

4.1. Sztrájkbizottság

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

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

14. táblázat

Sztrájkbizottság működése és az akció jellege (1989–1999)

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

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

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

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

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

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

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

4. 2. Sztrájkszabályzat

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

Ezek a szabályrendszerek egységbe foglalják azokat a magatartásformákat, amelyeket a sztrájk során követni kell, ilyen módon egyértelművé teszik a sztrájk idejére létrehozott testületek feladatait, valamint a munkavállalóktól és a munkáltatótól elvárható magatartást⁵.

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

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

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

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

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

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

4. 3. Megállapodás az elégséges szolgáltatásról

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

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

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

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

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

4. 4. Az akció alatti magatartás

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

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

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

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

15. táblázat

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

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

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

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

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

5. Az akció jogszerűsége, a vita megoldása

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

5. 1. Jogszerűség

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16. táblázat

A probléma megoldása és az akció jellege

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

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

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

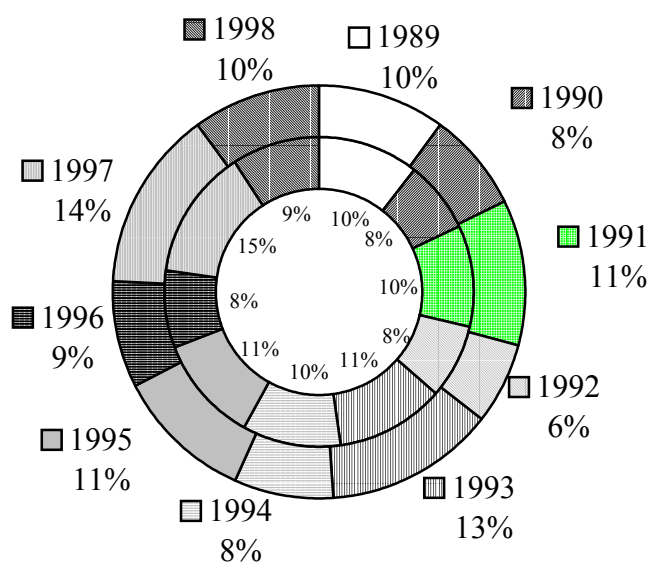
Ha sikeresnek minősítjük azokat az akciókat, amelyekben a követelések részben vagy egészben teljesültek, a 4. ábrán láthatjuk, hogy ezek aránya az egyes években alig változott. Az összes akció és a sikeres akciók megoszlása néhány százalékos eltéréssel egybeesett. (Az ábrában nem szerepelnek azok az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

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

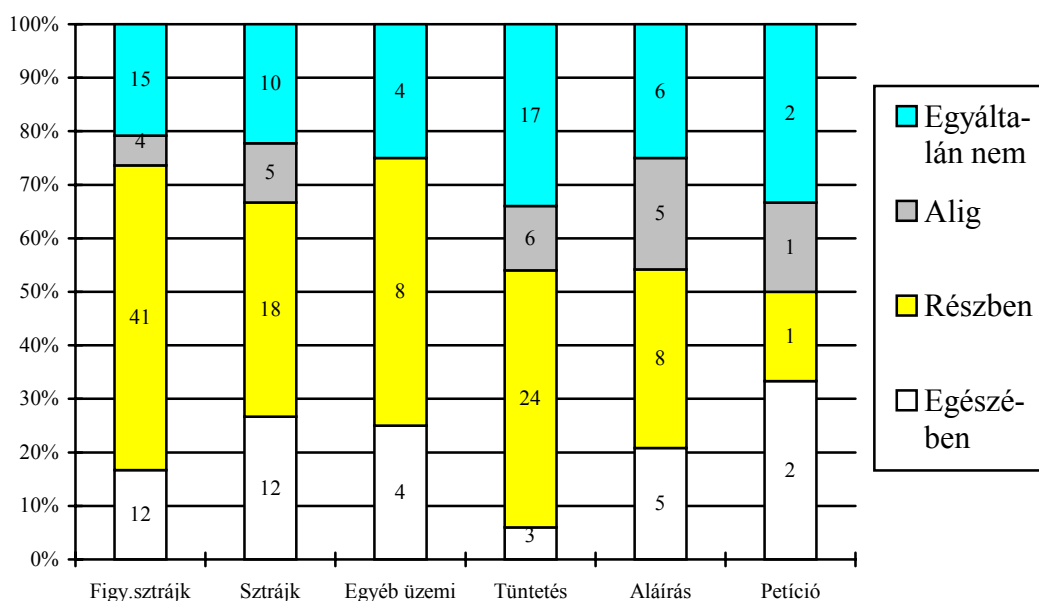
alkalmasak arra, hogy a követelések egészét elérjék. 4. Az aláírásgyűjtések átlagban ugyanolyan sikeresek voltak, mint a tüntetések, de hatékonyabbak a követelések egészének elérése szempontjából. 5. A petíciók átlagos sikeressége kissé elmarad az előző kettőtől, de hatékonyabbak voltak a követelések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

4. ábra

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



A követelések teljesülése és az akciók jellege



6. Következtetések, javaslatok, tanulságok

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2. A szabályozás kérdéseihez

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

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

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

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

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

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

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

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

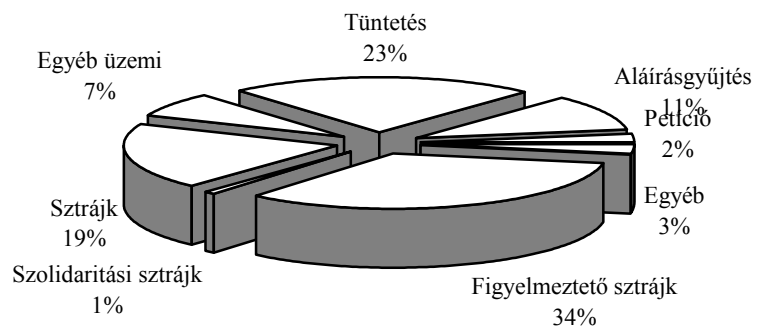
Hivatkozások

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

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

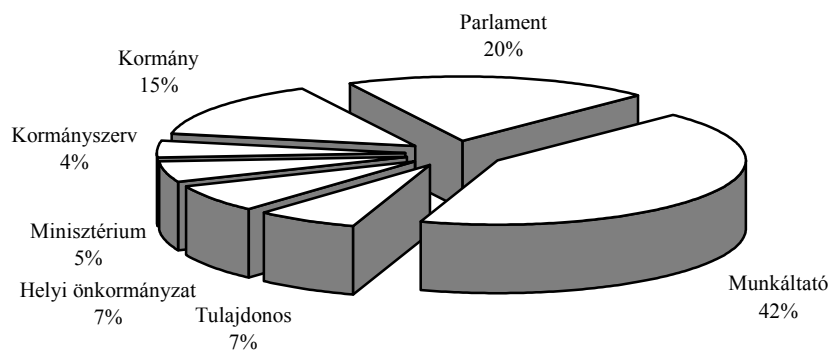
- LAKATOS JUDIT–MOLNÁRFI ERIKA–NÉMETI ILDIKÓ (1993): Sztrájkok és megoldásuk. ÉT-PHARE
- LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA (1993): A kollektív munkaügyi viták megelőzése és megoldása. In: Berki E. (szerk.): *A munkaügyi kapcsolatok aktuális kérdései*. MKI, Budapest. p. 43–75.1
- LUX JUDIT (1993): A munkaügyi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

- SOMORAI LÁSZLÓ (1996): Jelentősebb sztrájkok, sztrájkfenyegetések, demonstrációk. In: Kurtán Sándor, Sándor Péter, Vass László (szerk.): Magyarország politikai évkönyve 1995-ről. p. 534–544.
- SZABÓ ENDRE (1998): Minden törvényes eszközzel megvédjük jogainkat. Az 1998. november 14-i nagygyűlésen elhangzott beszéd. *SZEF Hírlevél* 1998. november 1–5.1.
- SZABÓ MÁTÉ (1996): A kollektív tiltakozás trendjei. In: Kurtán Sándor, Sándor Péter, Vass László (szerk.): Magyarország politikai évkönyve 1995-ről. p. 322–330.
- SZABÓ MÁTÉ (1997): Tiltakozási kultúra Magyarországon a rendszerváltás után: a sajtó tükrében. (1989–1995.) *Szociológiai Szemle*, 4.
- SZAKÁCS PÉTER (1995): Ha másképp nem megy... Sztrájk az iskolában. Tanári Kézikönyv. május.
- Szakszervezeti Kislexikon, Táncsics Könyvkiadó 1975.
- SZŐKE KÁROLY (1998): Egy aláírásgyűjtés margójára. *Népszabadság*. november 5.
- Sztrájkok Magyarországon. *HVG* 1994. január 29.
- TÁLAS MIKLÓS (1992): Sztrájkpraktikák. Sokszorosítás, dátum nélkül
- TARNAVÖLGYI M.(1989): Tűzoltók "lázasága". *Határszél*, november 24. p. 9.
- THOMA LÁSZLÓ (1998): *A rendszerváltás és a szakszervezetek*. 1988–1992. Villányi úti könyvek.
- Tizenharmadik havi bérükért tüntettek a tűzoltók. *Népszabadság* 1995. december 15. p. 1.,4.
- TÓDOR JÁNOS (1998): Szekszárdi húsosok a privatizáció vágóhídján. *Népszava*. november 21. p. VIII.
- TÓTH FERENC (1997a): Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba. GATE, Gödöllő.
- TÓTH FERENC (1997): A munkaügyi viták és rendezésük intézményei. MKI, kézirat.
- TÓTH FERENC (1998): Konszenzuskereső évek. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége. ASZSZ.
- Történelmi papírforma. Vasutas-sztrájk után. *HVG* 1999. január 16. p. 7–10.
- Új Magyar Lexikon, Akadémia Kiadó 1962.
- VADÁSZ JÁNOS (szerk.) (1998): Kulturális alaptörvény. Dokumentumok. KKDSZ Kiadó.
- VADÁSZ JÁNOS (1995): Rosszkedvünk tele a Kossuth téren. *Magyar Nemzet* 1995. november 14.



2. ábra

Az összes követelés megoszlása a címzettek között



1
2
3
4
5
6
7

**MUNKAHELYI, MUNKAÜGYI
KONFLIKTUSOK ÉS VITÁK,
MEGELŐZÉSÜK, MEGOLDÁSUK
ESZKÖZEI -
AHOGY A MUNKAVÁLLALÓK LÁTJÁK**

Írta
TÓTH FERENC

Tóth Ferenc tudományos főmunkatárs
Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ
Kutatási részleg

A Munkaügyi Kapcsolatok (MK) – mint önálló diszciplína – a munka világát sokoldalúan közelíti meg: felhasználja, ötvözi, integrálja más tudományterületek megközelítéseit (Tóth, 1998). Az MK, mint a munka világának szereplőit átfogó kapcsolatrendszer a gazdasági, jogi, szociológiai, történeti, pszichológiai, szociálpszichológiai jelenségek találkozási pontján helyezkedik el. Így alapvetően alkalmas arra, hogy a munkahelyi, munkaügyi konfliktusokat, illetve azok intézményesített formáit, a munkaügyi vitákat – nem csupán a munkajog kategóriáinak körével – megragadja, leírja, elkülönítse és elemezze.

A munkaügyi konfliktusok és viták, illetve azoknak jelentős része a rendszerváltás időszakában az egyik napról a másikra nyílttá vált, megteremtődött kollektív formáik legitimitása is, sőt, a felek – „igazuk kikényszerítése érdekében” – nyomásgyakorló eszközökhöz is nyúlhattak. A munkaügyi statisztikák¹ az mutatják, hogy a (nyilvántartott) konfliktusok 1990-et követően jelentős mértékben növekedtek. Az egyéni viták, munkaügyi perek 1990-től ugrásszerűen emelkedtek, végül 1995-re az 1980–1990 közötti időszak átlaga alá csökkentek. A kollektív akciók az 1989-es, gyors növekedésüket követően az évi 25-ös átlagszám körül szórtak, s a csúcspontot 1997-ben érték el, amikor 37 kollektív akcióra került sor. A kollektív viták többsége (közel 75 százaléka) a versenyszférában, pontosabban a munkajogviszony körébe tartozóknál zajlott le (Berki E., 1999).

Természetesen az egyre bővülő „konfliktus statisztikák” nem képesek követni azokat a belső szervezeti mechanizmusokat, személy- és csoportközi viszonyokat, eseményeket amelyek egy-egy konfliktus, vita természetrajzát, szereplőit jellemzik. Ezeket – egyre költségesebb – empirikus kutatásokkal lehet csak feltárni. Ide sorolható „A munkahelyi, munkaügyi konfliktusok megelőzése, megoldásuk eszközei” című kutatásunk is, amelynek fontosabb területeiről rövid összefoglalást nyújtunk az alábbiakban.

1 A sztrájkstatisztikákhoz – több mint negyven éves megszakítás után – a KSH elnöke 1543/91. sz. alatt rendelte el az adatgyűjtést

1. A kutatás célja, tárgya

2 A vizsgált országos munkavállalói érdekképviseleti konföderáció a Munkástanácsok Országos Szövetsége volt. A kutatásra a svájci Szociális Partnerség Kérdései Központ és a Munkástanácsok Országos Szövetsége között létrejött megállapodás alapján került sor.

3 A kutatás 310 fős reprezentatív mintára, (önkitöltéses) kérdőíves megkérdezésre épült. A minta reprezentativitása azon gazdasági szervezetekre volt biztosított, ahol munkástanács tagok találhatóak. Adatforrásaink alapját a 130 kérdésből álló, *"A munkahelyi, munkaiügyi konfliktusok megelőzéséről, megoldásuk eszközeiről"* című strukturált kérdőív választai szolgáltatották. Az empirikus adatfelvételre 1996. november 1.– december 20. között került sor. A kérdőívek kiosztása és begyűjtése részben postai úton, részben a Munkástanácsok információs hálózatán keresztül történt. A kérdőívek kitöltésének és kezelésének anonimitása folyamatosan biztosítva volt. Az empirikus adatok feldolgozását számítógépes statisztikai adatbáziskezelő rendszer segítségével *Csegény Péter* kutatás-módszertani szakértő végezte.

A kutatás alapvető célkitűzése az volt, hogy egy, az országos munkavállalói érdekképviseleti konföderációkhoz² tartozó, s az ún. versenyszférában szerveződő, szakszervezeti jogokat gyakorló érdekképviseleti szervezet, a Munkástanácsok Országos Szövetségéhez (MOSZ) tartozó munkástanácsok tagjainak a körében, reprezentatív mintán³ megvizsgáljuk, hogy:

- a munkahelyeken a különböző partnerek (a munkavállalók, a munkáltató, az érdekképviseleti szervezetek, participációs képviseletek, munkavállalói csoportok, műhelyek, műszakok, stb.) között, a munkából adódóan milyen típusú konfliktusok, s milyen okból keletkeztek;
- melyek azok a munkahelyi szereplők, akik között leginkább jellemző, hogy konfliktusra került sor;
- a konfliktusok megoszlása az individuális és a kollektív típusok között hogyan alakult, tehát a kollektív érdekképviselet hatékonysága növekedett-e, vagy továbbra is az individuális megoldásoké a fő terep;
- mely konfliktusok vezettek el a konfliktusok intézményszerűsítéséhez, vagyis munkaügyi vitához, s ezeknek milyen fajtái fordultak elő legnagyobb gyakorisággal;
- a rendszerváltás időszakában – térben és időben – hogyan változott a munkaügyi konfliktusok intenzitása, gyakorisága;
- az érdekképviseleti szervezethez tartozás kiváltott-e hátrányos megkülönböztetést a munkaszervezetben, s ez munkaügyi vita kezdeményezéséhez vezetett-e;
- milyen gyakorisággal jelentek meg a különböző szereplők közötti konfliktusok;
- mi jellemezte a munkaügyi viták megoldásának hosszát, időtartamát;
- milyen vitamegoldó eszközöket alkalmaztak, preferáltak a vitában álló szereplők;
- milyen volt a munkaügyi viták megoldásában a munkástanácsok által igénybe vett, alkalmazott nyomásgyakorló eszközök típusa és köre.

2. A munkaügyi konfliktusokról, a munkaügyi vitákról és kapcsolatukról (néhány elméleti kérdésről – röviden)

A konfliktus, vita, a munkaügyi konfliktus, munkaügyi vita fogalmak köznapi és a tudomány által használt fogalmában számos ellentmondás, zavaró tényező található. Hol szinonim fogalmakként, hol eltérő kategóriák jelöléseként alkalmazzák őket, sőt, az egyes tudományágak is különböző tartalmat tulajdonítanak nekik (pl. a jogtudomány, a szociológia, szociálpszichológia, a munkaügyi kapcsolatok diszciplína). Ezért szükséges, hogy röviden érintsük azokat a fogalmakat, kategóriákat, amelyekkel az elemzés folyamatában dolgoztunk.

Kutatásunk során a konfliktus és a vita (munkaügyi vita) között határozott különbséget tettünk, mégpedig azért, hogy ne csupán a munkajog által "kezelhető", értelmezhető munkaügyi vitákat (tehát az intézményesített konfliktusokat), hanem a munkahelyi érdekviszonyok tágabb körét, a munkahelyi konfliktusokat is elemezhessük. Így lehetőségünk nyílt arra is, hogy a kutatás látókörébe beemeljük a csupán szociológiai fogalomként definiálható "egyéni érdekviták" körét is, illetve azokat a csoportos-kollektív érdekkonfliktusokat, amelyek nem a munkaügyi kapcsolatok formalizált szabályai szerint, tehát informálisan zajlanak. Kutatás során tehát a munkaügyi konfliktusok, a munkaügyi viták jogi és szociológiai kategóriáit is alkalmaztuk, ezek megkülönböztetésére értelemszerűen kitérünk. Munkánkban a piacgazdaságokban elfogadott fogalmi rendszert követtük⁴, így a munkaügyi viták három típusát különítettük el (egyéni jogvita; kollektív érdekvita; kollektív jogvita).

Konfliktus a társadalmi viszonyok körében általában akkor keletkezik, ha az egymással kölcsönösen függő kapcsolatban lévő szereplőket, feleket egymást kizáró, vagy egymással nehezen összeegyeztethető célok vezérlik, így közöttük versengés, harc keletkezik. A kölcsönös függés miatt a konfliktusokat közös erőfeszítéssel lehet és kell megoldani.

A munkaügyi konfliktus a munkaügyi kapcsolatok különböző, ellentétes érdekű vagy az érdekközösség által egymásra utalt szereplői között a munkaszervezetben, vagy a szervezetek között felmerül, a munkaviszonnyal közvetlenül vagy

4 A magyar és a fejlett piacgazdaságok jogirodalma bizonyos mértékben eltérő módon értelmezi a munkaügyi viták típusait, s nem azonos fontossággal, fogalmi értelmezéssel tesz különbséget a viták egyes típusai között. A problémát még bonyolítja, hogy a "tétéles magyar munkajog" (lásd Mt.!) fogalmi rendszerében meglehetősen eklektikus, s a piacgazdaságokban honos fogalmi rendszerrel alig kompatibilis fogalomrendszert alkalmaz. A hazai jogi szabályozás – az 1992-ben hatályba lépett Munka Törvénykönyve – kétféle munkaügyi vitát ismer el: a kollektív munkaügyi vitát és a munkaügyi jogvitát.

közvetetten kapcsolatban lévő nyílt vagy rejtett ellentét. Látható, hogy a konfliktusok megítélése, osztályozása, meghatározása, s nem utolsósorban a megoldásukra alkalmas eszközök kiválasztása szempontjából nagy fontosságú, hogy: 1. kik a szereplői a konfliktusoknak (milyen típusú szereplők között merül fel a konfliktus); 2. mi a konfliktus tárgya; 3. milyen a szereplők közötti viszony szabályozottsága, tehát a konfliktusok szereplőinek, alanyainak a kapcsolata.

Munkaügyi vitának azokat a munkaviszonnyal (közvetlenül vagy közvetetten) összefüggő intézményesített konfliktusokat tekintjük, amelyek egyrészt a munkáltató(k) illetve érdekképviselőik (szövetségeik), másrészt a munkavállaló(k) illetve érdekképviselői, képviselői szervezetei(k) között keletkeznek. A munkaügyi vita tehát nem öleli fel a munkahelyi konfliktusok egészét (pl. a munkavállalók közötti konfliktusokat, a látens munkaügyi konfliktusokat, illetve a munkáltatónak a munkavállalóval kötött polgári jogi vitáit, stb.), de több is annál, mert – többek között – a szervezetközi konfliktusok (pl. a munkaadók és a munkavállalók érdekképviselői szövetségei közötti konfliktusok) is kiválthatják. Ugyanakkor a munkaügyi vita nem azonos a munkaügyi konfliktussal sem, ugyanis egyrészt nem terjed ki a látens munkaügyi konfliktusokra, másrészt a vita esetében a felek között nem csupán konfliktusnak kell fennállnia, hanem a konfliktus alanyai között létre kell jönnie a kapcsolatfelvételnek, az álláspontok kinyilvánításának és azok összeütköztetésének, a konfliktusmegoldás (vagy befolyásolás) kísérletének, mégpedig a munkaügyi kapcsolatok szereplőinek pozíciói által meghatározott módon, a hozzájuk kapcsolható eljárásokon keresztül, vagyis intézményesített formában.

3. A munkaügyi konfliktusok, konfliktustípusok a munkahelyeken

3.1. A munkaügyi konfliktusok, konfliktustípusok szereplői és gyakorisága a munkahelyeken

Annak ellenére, hogy a rendszerváltást követően a munkaügyi kapcsolatok kollektív intézményei kibővültek, érdekképviselői, érdekvédelemezési szerepük nőtt, tehát a konfliktusok kollektív

eszközökkel történő elkerülésére, megoldására nagyobb lehetőségek nyíltak, azzal a hipotézissel éltünk, hogy a konfliktusok jelentős része változatlanul az individuális konfliktusok körébe tartozik. Ezt a feltételezést erősítették a privatizációs folyamatok, ugyanis a privatizáció során a befektetők a munkaügyi kapcsolatok legkülönbözőbb modelljeit képviselő országokból jöttek, s ezek között jelentős arányt képviseltek a kollektív kapcsolatokat korlátozni kívánó országok, tulajdonosok.

Megvizsgáltuk, hogy (1) melyek azok a munkahelyi szereplők⁵, akik között leginkább jellemző, hogy konfliktusra kerül sor; (2) a konfliktusok milyen gyakorisággal⁶ jelennek meg a különböző szereplők között.

Az érdekképviselő tagjainak megítélése alapján a konfliktusok rangsora és gyakorisága a munkahelyeken a következők szerint alakult (1. ábra; 1. táblázat):

- a munkahelyi konfliktusok közül leginkább meghatározóak, a munkahelyekre leginkább jellemzőek az individuális konfliktusok,
- az egyéni konfliktusokon belül a munkavállaló–munkáltató, munkavállaló–munkavállaló közötti konfliktusok a leggyakoribbak, de előfordulnak az Üzemi Tanács tagok közötti konfliktusok is.
- a rangsor úgy tűnik, megerősíti azt a tapasztalatot, hogy a munkahelyek jelentős részében ma is meghatározó szerep hárul az egyéni érdekérvényesítésre, tehát hiányoznak vagy korlátozottak a kollektív érdekérvényesítés lehetőségei;
- a konfliktusok, s ezen belül a kollektív konfliktusok közül második helyre rangsorolták a munkástanács–munkáltató közötti konfliktusokat, ezt követő helyre a szakszervezetek–munkáltató konfliktusokat, ugyanakkor legutolsó helyre a szakszervezetek közötti konfliktusokat. Ez a rangsor három sajátos attitűdöt tükröz: (1) egyrészt azt a gyakran előforduló (nyílt válaszokban kifejtett) beállítódást, amely szerint a munkástanácsokon kívüli vállalati munkavállalói érdekképviselők – mintegy "egységfrontba tömörülve" – lépnek fel a munkástanácsokkal szemben (tehát a szakszervezet–szakszervezet

5 A konfliktusok vizsgált szereplői, relációi a következők voltak: A. munkavállaló–munkavállaló közötti konfliktus; B. munkavállaló–munkáltató közötti konfliktus; C. munkavállalói csoport–munkavállalói csoport közötti konfliktus (pl. műhelyek, műszakok közötti konfliktus); D. munkástanács–munkáltató közötti konfliktus; E. szakszervezet–munkáltató közötti konfliktus; F. munkástanács–szakszervezet közötti konfliktus; G. szakszervezet–szakszervezet közötti konfliktus; H. munkáltató–üzemi tanács közötti konfliktus; I. szakszervezet–üzemi tanács közötti konfliktus; J. munkástanács–üzemi tanács közötti konfliktus; K. az üzemi tanács tagjai közötti konfliktus.

6 A szereplők közötti konfliktusok gyakoriságát egy tízfokú skálán alapján minősítették az érdekképviselő tagjai.

közötti konfliktus ritka, ezzel szemben a munkástanács-szakszervezet konfliktus relatív gyakorisága nagy); (2) másrészt azt, hogy a munkástanácsok konfliktusosabbak a szakszervezeteknél, vagyis erőteljesebben képviselik a munkavállalók, illetve tagjaik érdekeit; (3) harmadrészt, hogy a releváns munkavállalói érdekképviselőket a munkástanácsok jelenítik meg, ők azok, akik bármikor hajlandóak a munkáltatóval szemben a konfliktusokat vállalni;

- a konfliktusok leggyakrabban az individuális szereplők között, s a kollektív alku szereplői között keletkeznek, a participációs alanyok viszonyában alacsony a konfliktus gyakorisága.

1. táblázat

A munkaügyi konfliktusok előfordulásának rangsora, típusa az érdekképviselő tagjainak megítélése szerint

| Konfliktus típusok rangsora: | A konfliktus átlagos rangsorértéke, típusa | |
|--|--|--------------|
| 1. Munkavállaló – munkáltató közötti konfliktus | 1,37 | individuális |
| 2. Munkástanács – munkáltató közötti konfliktus | 1,82 | kollektív |
| 3. Munkavállaló – munkavállaló közötti konfliktus | 2,21 | individuális |
| 4. Szakszervezet – munkáltató közötti konfliktus | 2,22 | kollektív |
| 5. Munkavállalói csoport – munkavállalói csoport konf. | 2,53 | kollektív |
| 6. Munkáltató – Üzemi Tanács közötti konfliktus | 2,75 | kollektív |
| 7. Munkástanács – szakszervezet közötti konfliktus | 2,81 | kollektív |
| 8. Üzemi Tanács tagjai közötti konfliktus | 2,95 | individuális |
| 9. Munkástanács – Üzemi Tanács közötti konfliktus | 3,12 | kollektív |
| 10. Szakszervezet – Üzemi Tanács közötti konfliktus | 3,32 | kollektív |
| 11. Szakszervezet – szakszervezet közötti konfliktus | 3,45 | kollektív |

3.2. Az individuális konfliktusok, "egyéni érdekviták" léte és szerepe, s következményei a munkavállalókra

Az elemzések az bizonyították, hogy a munkaszervezetekben – a munkamegosztásból következően gyakori előfordulhat a munkáltató és a munkavállaló között olyan egyéni konfliktus (pl. a munkaelosztás kérdésében, az igazságos bér megállapításának tárgyában, a szabadság kiadásában, stb.) amely szociológiai érte

lemben érdekkonfliktusnak minősíthető, azonban a vezető diskrecionális joga, döntési jogosítványai miatt ezen konfliktusok esetében a munkavállalók munkaügyi vitát nem kezdeményezhetnek.

1. ábra

**A munkahelyekre leginkább jellemző
munkahelyi konfliktustípusok**

1 1,5 2 2,5 3 3,5 4

Az 1-es skálaérték a konfliktusok napi jelenlétét, az 5-ös érték a konfliktusok hiányát jelenti.

Megvizsgáltuk, hogy a munkástanácsok tagjai szerint milyen gyakran fordul elő, hogy vezetőjükkel olyan egyéni érdekkonfliktusba kerülnek, amelyeket a formalizált érdekegyeztetés csatornáira nem vihetnek, megoldásukat ott nem kezdeményezhetik, tehát ahol a konfliktusmegoldásban a személyes vezetői-munkavállalói kapcsolatok állapotának fontos szerepe van.

Az érdekképviselői tagok véleményei azt tükrözik, hogy viszonylag gyakran találkozhatnak ilyen konfliktusokkal, a megkérdezettek több mint 50 százaléka nyilatkozott úgy, hogy különböző mértékben ugyan, de érintettek voltak a munkaügyi vitának nem minősülő "egyéni érdekvitában". Csupán a megkérdezettek negyede válaszolta azt, hogy ilyen vita a munkaszervezetében nem fordult elő.

Az egyéni munkaügyi érdekkonfliktusban tehát meglehetősen védtelen helyzetbe kerülhet a munkavállaló, a munkaügyi kapcsolatok intézményesített rendszere nem nyújt lehetőséget a munkavállaló támogatására, s adott esetben a munkáltató részéről retorzióban a részesülhet. Megvizsgáltuk, hogy a munkavállalót, véleményének kinyilvánítása, hangoztatása miatt az „egyéni vitát” követően érte-e már hátrány munkáltatója részéről?

2. táblázat

**A munkavállaló hátrányba kerülése
véleményének kinyilvánítása miatt**

| Érte hátrány véleményének kifejtése miatt? | A válaszok aránya (%) | Kumulált érték (%) |
|---|-----------------------|--------------------|
| – a legkisebb véleményeltérést is megtorolták | 4,3 | 4,3 |
| – legtöbbször kellemetlen következményei voltak | 4,0 | 8,3 |
| – előfordult, hogy úgy éreztem, hátrány ért | 26,2 | 34,5 |
| – van amikor hátrányba kerültem, de van amikor előnyt jelentett | 6,7 | 41,2 |
| – nem érte hátrány | 58,2 | 100,0 |
| Összesen: | 100,0 | 100,0 |

Amennyiben a vélemények kimondását, kinyilvánítását a vezetők megtorolták, "emlékezetessé" tették a munkavállalók számára – s ez az esetek közel 42 százalékban fordulhatott elő –, akkor széles eszköztárat használtak. Ezeknek a konkrét eseményeknek, eszközöknek, intézkedéseknek a leggyakoribb változatait, módját a 3. táblázatban foglaltuk össze.

3. táblázat

A munkavállalói vélemény kinyilvánítását megtorló vezetői intézkedések

| Munkáltatói eszközök, amellyel hátrányt okoztak a munkavállalónak | A válaszadók aránya (%) |
|--|----------------------------|
| Kevesebb prémiumot kaptam, mint a többiek | 22,3 |
| Béremelés elmaradása, alacsonyabb fizetés | 20,2 |
| Munkaidőről percre pontosan el kellett számolnom | 19,7 |
| Más munkakörbe helyezés | 12,5 |
| Anyagi hátrány | 3,9 |
| Fenyegetés | 3,6 |
| Áttettek másik műszakba | 3,4 |
| Értékelhetetlen válasz | 3,4 |
| Jutalmazás elmaradása | 1,9 |
| Nem engedtek tanulni | 1,3 |
| Munkaviszonyomat megszüntették | 1,0 |
| <i>Egyéb eszközök:</i> fizetés visszatartása, rendkívüli felmondással fenyegettek, munka elosztásban hátrány ért, belekötöttek a munkámba, lemondattak a munkástanács elnökségéről, visszaminősítettek, nem mehettem szabadságra, a főnök többször berendelt elbeszélgetésre, lejáratott, erkölcsi hátrány ért, munkahelyi előmenetelem másképp alakult, a vezetők elítélően nyilatkoztak rólam, megrágalmaztak, újításomat nem fogadták el. | 6,8 |
| Összesen: | 100,0 |

3.3. A munkaügyi konfliktusok megelőzése: a közvetlen munkavállalói részvétel lehetősége a munkafolyamatban

Az individuális érdekkonfliktusok jelentős része kiküszöbölhető, intenzitása csökkenthető, ha a munkavállalók és a vezetők között közvetlen vagy közvetett (képviselési) participációs kapcsolatok léteznek, s jól működik a „meghallgatás” intézménye. Mivel egyéni konfliktusok nagy számban fordultak elő a munkástanács tagok körében, ezért megvizsgáltuk, hogy ezeknek mi a tárgya.

A munkástanács tagok jelentős részénél azt tapasztalhattuk, hogy szoros, mindennapi, közvetlen kapcsolatban vannak vezetőjükkel, sőt, kapcsolataik jelentősek a közvetlen vezető feletti vezetővel is, vagyis nagyfokú munkahelyi integráció jellemzi munka-szervezeti jelenlétüket. A megkérdezettek kétharmada arról számolt be, hogy van lehetősége a munkahelyén arra, hogy a munkával kapcsolatos konkrét és közvetlen – tehát a munkafolyamat napi problémáira irányuló – észrevételeit, javaslatait megtegye közvetlen vezetője felé. A megkérdezettek nem egészen hét százaléka utalt csak arra, hogy a munkakapcsolatoknak ezen a szintjén a vezető tartósan elutasító, autokratikus gyakorlatot valósít meg velük szemben.

Az előzőektől lényegesen eltérő véleményekkel találkoztunk akkor, amikor nem a közvetlen munkafolyamatra, hanem a munkaszervezet átalakítására irányuló munkavállalói beleszólásról kértünk információkat. Tehát amikor azt firtattuk, hogy a munkahelyi vezetők kíváncsiak-e a munkavállalók, a munkástanács tagok véleményére akkor, amikor a munkafolyamatok, vagy a munkaszervezet alapvető átalakításáról döntenek, vagyis a munkafeltételek, a munkakörülmények megváltoztatásáról, új bérezési rendszer alkalmazásáról, a túlmunka rendjének újraszabályozásáról, az új technológia alkalmazásának kérdéséről, új termék bevezetéséről. Ez utóbbiak esetében a kérdezetteknek:

- csupán 1,7 százaléka válaszolta azt, hogy a vezetők csak alapos előkészítés után és a munkavállalók véleményének kikérését követően kezdeményezik a változásokat;
- 20 százalékuk szerint nagy vonalakban előzetesen tájékoztatást kapnak a kérdésekről;

- 43,8 százalékban azonban a munkavállalók azt válaszolták, hogy utólag kell tudomásul venniük a vezetői döntéseket;
- ugyanakkor feltűnő volt az ún. "közvetett munkavállalói tájékoztatásra" utaló vezetői magatartás aránya (több mint 30 százalék), amikor a kulcsembereken keresztül történő kiszivárogtatással, vagy szimbolikus "célzásokkal" próbálták a munka-vállalók "participációját" biztosítani.

A válaszok azt tükrözik, hogy a felek által jól ismert munkahelyeken szigorú verbális vagy leírt szabályok vonják meg a munkavállalói részvétel határait. A konfliktusok jó részt akkor keletkeznek, ha a munkafeltételek, munkakörülmények rendjének teljes körű módosítására kerül sor, tehát amikor a munkavállalók helyzetét radikálisan befolyásolja a vezetési rendszer. A munkafolyamatok mindennapos szabályozásában általában működnek a konfliktusminimalizáló eszközök, a munkaszervezet átalakítása azonban legtöbbször konfliktusokkal párosul.

4. Hátrányos megkülönböztetés a munkavállalói érdekképviselési szervezethez tartozás miatt – munkaügyi viták kezdeményezése

Amennyiben a munkavállalói érdekképviselő tagját hátrányos megkülönböztetés éri a szervezethez tartozás miatt, akkor erre a lábbal történő tiltakozástól (a kilépéstől) a további konfliktusok vállalásáig számos módon reagálhat. A kutatás során azzal a feltételezéssel éltünk, hogy a hátrányos megkülönböztetés léte, következményeinek eredményes leküzdése az érdekképviselők ezen tagjait további konfliktusok vállalására is ösztönözheti, tehát kialakulhat egy, a konfrontációkban „vezér szerepet” ellátó mag, amely nem csupán megoldani képes a konfliktusokat, hanem adott esetben (a munkavállalói közösség érdekében) generálja azokat. Ennek érdekében megvizsgáltuk, hogy létezik-e kapcsolat a hátrányos megkülönböztetés és a munkaügyi vitákban való részvétel gyakorisága, intenzitása, tehát a konfliktusok nyílt vállalása között.

A válaszok azt tükrözték, hogy a megkérdezettek 17,8 százalékát (érdekképviselőbe történő belépésük óta eltelt időben) már érte hátrányos megkülönböztetés a munkástanácshoz tartozása miatt:

- a hátrányos megkülönböztetés a nők valamivel nagyobb arányát érintette, mint a férfiakét (a férfi tagok 15,7 százalékát, a női tagok 17,6 százalékát);
- A hátrányos megkülönböztetést szenvedettek tagok közül 33,2 százalék kezdeményezett munkaügyi vitát, azonban a hátrányos megkülönböztetést szenvedettek nők közül csak 11,6 százalék, míg a férfiak közül 57,9 százalék. Tehát a hátrányt szenvedett 10 nő közül csak 1, míg 10 férfi közül már 6 fő kezdeményezett munkaügyi vitát. Ha a tagok vitát kezdeményeztek, akkor az 96 százalékban eredményes volt, a nők és férfiak esetében közel azonos arányban;
- tehát a vélemények szerint a munkahelyeken a nőket nagyobb arányban éri hátrányos megkülönböztetés, mint a férfiakat, ennek ellenére a férfiak sokkal nagyobb arányban kezdeményeznek munkaügyi vitát, mint a nők.

A vélemények azt tükrözik, hogy ha valakit hátrányos megkülönböztetés ér, akkor a megkülönböztetés az adott személyt "halmazottan sújtja". A hátrányos megkülönböztetéssel érintett munkástanács tagok több mint 90 százaléka legalább kétszer, több mint 60 százalékuk négyszer, s közel negyven százalékuk kilencszer vagy többször szenvedett hátrányos megkülönböztetést (4. táblázat). Megvizsgáltuk az egy személyre jutó megkülönböztetések átlagos számát is: ennek nagysága a férfiak esetében 5,1; a nők esetében 5,9; míg a teljes körre 5,4.

A tények arra engednek következtetni, hogy a munkástanács tagok között létezik egy olyan "aktív mag", amely minden valószínűség szerint vállalkozik a hátrányok elleni tiltakozásra, s ezek a tagok az adott munkahelyeken állandó konfrontációban vannak a munkáltatókkal. Elemeztük, hogy a különböző beosztású munkástanács tagokat – saját kategóriájukon belül – milyen arányban érte hátrányos megkülönböztetés a munkástanács-hoz tartozás miatt. Legnagyobb arányban a munkástanács tag függetlenített érdekképviselői vezetők (34,3 százalék), a középvezetők (26,1 százalék), valamint a fizikai munkások (20,1 százalék) jelezték, hogy hátrányos megkülönböztetést szenvedtek. Legkevésbé az irodai/adminisztratív alkalmazott munkástanács tagok számoltak be a hátrányos megkülönböztetésükről.

4. táblázat

A hátrányos megkülönböztetések gyakoriságának eloszlása a megkülönböztetésben részesültek körén belül

| A hátrányos megkülönböztetések száma (eset/fő) | A válaszok aránya (%) | Kumulált érték (%) |
|--|-----------------------|--------------------|
| – egyszer | 9,5 | 9,5 |
| – kétszer | 27,1 | 36,6 |
| – háromszor | 2,9 | 39,5 |
| – négyszer | 1,5 | 40,9 |
| – ötször | 18,5 | 59,4 |
| – hatszor | 1,0 | 60,4 |
| – kilencszer | 39,0 | 99,5 |
| – tízszer, vagy többször | 0,5 | 100,0 |
| Összesen: | 100,0 | 100,0 |

Ha a megkérdezettek iskolai végzettsége, szakképzettsége szerint vizsgáljuk a megkülönböztetéseket, akkor megállapítható, hogy legnagyobb arányban a középfokú végzettséggel és szakképzettséggel együttesen rendelkezőket érte megkülönböztetés (a kategóriába tartozó megkérdezettek 24,1 százalékát), míg legkisebb arányban a felsőfokú végzettségűeket (4,4 százalék). A megkülönböztetések aránya egyre nagyobb, ha az általános iskolát végzettektől megyünk felfelé a végzettségi fokozatokon, s törést csak a felsőfokú végzettségűeknél szenved a görbe.

Attól függően is változik a megkülönböztetések foka, hogy hol van a cégek telephelye: a legnagyobb arányban a budapesti telephelyű cégeknél éri megkülönböztetés a megkérdezetteket (35 százalékukat); ezt követően a megyeszékhely telephelyűeknél (22,2 százalék), valamint a külföldi telephelyű vállalatoknál (20 százalék); legkevésbé pedig az egyéb városokban (15,5 százalék), valamint községekben (5,8 százalék). Az adatok – szemben a közvéleményben kialakult megítéléssel – azt mutatják, hogy **legkiszolgáltatottabb helyzetben** e téren nem "a fejletlen vidék" munkavállalói vannak, hanem **a városokban, a fővárosban élők**.

Ágazatonként vizsgálva a megkülönböztetést szenvedettek arányát megállapítható, hogy: legnagyobb arányú megkülönböztetéssel a **szállítás, raktározás, kommunikáció** (posta és távközlés) ágazatban találkozhatunk; a második legnagyobb aránnyal pedig abban az ágazatban, ahol a legnagyobb számban találhatók munkástanács tagok, mégpedig az **energia- és vízgazdálkodásban**. A munkahelyek gazdálkodási formája szerint vizsgálva a válaszokat megállapítható, hogy legnagyobb arányban a hátrányos megkülönböztetés a részvénytársaságoknál (23,4 százalék), ezt követően a Kft-knél (8,2 százalék), a költségvetési intézményeknél (6,8 százalék) következett be.

A vitától való idegenkedésnek úgy tűnik két fő oka van. A legfontosabbnak a félelem látszik, vagyis munkaügyi vitát a sértettek 36,6 százaléka azért nem kezdeményezett, mert félt a következményeitől. Százalékosan legnagyobb arányban azonban azt jelezték a hátrányos megkülönböztetést szenvedők, hogy végül meg tudták beszélni a problémát a vezetőikkel, s ezért nem kezdeményeztek vitát (40,4 százalék). Úgy tűnik, hogy a konfliktusok között nagy arányban fordulhatnak elő álkonfliktusok, áttételes-, félreértésen alapuló, illetve látens konfliktusok, tehát a munkahelyi szintű vitamegoldó, vitamegoldást elősegítő (békéltető, közvetítő, ténymegállapító, stb.) intézményeknek rendkívül fontos szerepe lenne a munkahelyeken!

Ma a viták megoldásában igen fontosnak tűnik a vitamegoldás informális módja, a vezető személye, hiszen a megfélemlítés is tőle származik, de kompromisszumra is neki van lehetősége. Természetesen a munkaügyi konfliktusok feltárásában, megoldásában alapvető és aktív szerep hárul a munkahelyi munkavállalói érdekképviselőkre, akik legitimizálhatják a vitamegoldó intézményeket.

5. Egyéni munkaügyi viták, egyéni jogviták

Egyéni munkaügyi vitája a munkástanács tagok 12,7 százalékának volt, a férfiak 19,5 százalékának, a nők 3,5 százalékának.

Megvizsgáltuk, hogy az egyéni munkaügyi vitával rendelkező tagok milyen más csoportokkal, személyekkel voltak kapcsolatban. A talált főbb összefüggések a következők:

- akiket hátrányos megkülönböztetés ért a munkástanácshoz tartozásuk miatt, azok szignifikánsan nagyobb arányban keveredtek egyéni munkaügyi vitába is, tehát úgy tűnik, hogy van egy viszonylag szűk mag a munkástanácsok körében, akiknek tagjai permanensen (állandóan) konfliktusban vannak a munkáltatóval, amelyben fontos magyarázó szerepet játszik a korábbi hátrányos megkülönböztetés;
- Ha a munkástanács a második legnagyobb érdekképviselő az adott gazdasági szervezetben, akkor tagjai hajlamosabbak a munkaügyi vitára, mint egyébként (vagyis akkor, amikor ők a legnagyobb érdekképviselő, vagy a harmadik, negyedik, legnagyobb. stb. érdekképviselő)!

5.1. Az egyéni munkaügyi viták megoszlásának főbb jellemzői a munkástanácsok különböző tagjai, csoportjai között

A munkaügyi viták a kezdeményezők között a következők szerint különültek el:

- a munkástanács tagok közül azok, akinek volt munkaügyi vitája 21,8 százalékban a munkástanács tisztségviselőkhöz, 78,2 százalékban pedig a tisztséggel nem rendelkező munkástanácsok köréhez tartoztak. Tehát a viták számát tekintve, összességében több munkástanácsnak volt munkaügyi vitája, mint munkástanács tisztségviselőnek; egyéni munkaügyi vitája szignifikánsan több volt a munkástanács tagoknak, mint a munkástanács vezetőknek (tisztségviselőknél); (5. táblázat);
- ugyanakkor a munkástanácsban tisztséget betöltő tagok nagyobb arányban kezdeményeztek munkaügyi vitákat, mint a tisztséggel nem rendelkező tagok, vagyis a tisztségviselők 24,7 százalékának, a tagok 11,2 százalékának volt vitája;
- az iskolai végzettség szerint vizsgálva leggyakrabban a szakképesítés nélküli, de középfokú végzettséggel rendelkező csoportjába tartozók kezdeményeztek (19,7 százalékban) munkaügyi vitákat (6. táblázat);
- A függetlenített érdekképviselői vezetőknél megközelítően a vita azonos arányban fordul elő, mint a középvezetőknél (34,2 százalék);

5. táblázat

**Az egyéni vitával rendelkezők, nem rendelkezők
megoszlása a betöltött tisztség szerint**

| Volt egyéni munkaügyi vitája? | Betölt-e tisztséget a munkástanácsban? | | Összesen |
|----------------------------------|---|------|----------|
| | igen | nem | |
| volt | 21,8 | 78,2 | 100,0 |
| nem volt | 9,6 | 90,4 | 100,0 |

6. táblázat

**A munkaügyi vitákban részt vettek aránya
a különböző iskolai végzettségi kategóriákban**

| Iskolai végzettség | Volt munkaügyi vitája (%) |
|---|------------------------------|
| Legfeljebb általános iskola, szakképzettség nélkül | 3,8 |
| Általános iskola és szakképzettség | 10,5 |
| Középfokú végzettség, szakképesítés nélkül | 19,7 |
| Középfokú végzettség és szakképzettség | 17,4 |
| Felsőfokú végzettség | 15,1 |
| Átlag: | 13,4 |

- a tagok munkahelyi beosztása szerint vizsgálva a munkaügyi vitákat az állapítható meg, hogy minél magasabb a beosztás, annál több a vita (7. táblázat);
- a megkérdezettek családi állapotát vizsgálva: a házasok (13,8 százalék) és az elváltak (12,2 százalék) közül kezdeményeztek leggyakrabban vitákat, a nőtlenek, hajadonok csoportjában ez az arány 6,5 százalék;

7. táblázat

**A munkaügyi vitában részt vettek aránya
munkahelyi beosztás szerint**

| A megkérdezett beosztása | Munkaügyi vitája volt (%) |
|---|---------------------------|
| középvezető | 38,1 |
| közvetlen munkahelyi vezető | 36,6 |
| függetlenített munkahelyi érdekképviselői vezető | 34,2 |
| irodai/adminisztratív dolgozó | 20,5 |
| fizikai munkás | 7,9 |
| szakalkalmazott | 7,5 |
| egyéb | 0,0 |

- településkategóriák szerint a "városiasodás" mértékének arányában nő a munkaügyi vitákban részt vettek száma. Budapesten a legnagyobb, 63,4 százalék, s a községekben csak 0,4 százalékot ér el (8. táblázat).

8. táblázat

**A munkaügyi vitákban részt vettek aránya
a munkahely telephelye szerint**

| Településkategóriák | Munkaügyi vitája volt (%) | Hátrányos megkülönböztetés érte (%) |
|-------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|
| Budapest | 63,4 | 35,0 |
| Megyeszékhely, megyei jogú város | 17,4 | 22,2 |
| Egyéb város | 2,4 | 15,5 |
| Község | 0,4 | 5,8 |
| Külföldön | 0,0 | 20,0 |

5.2. Az egyéni munkaügyi viták számának, eredményességének alakulása az 1980-as évektől 1996-ig

A munkaügyi viták számának alakulását négy időintervallumra vonatkoztatva vizsgáltuk: a munkástanács tagok munkaviszonyának kezdetétől 1988. végéig, 1989. elejétől 1992 közepéig, 1992. közepétől 1996. közepéig, valamint a kérdéses időpontjában (1996 végén). Megállapítható, hogy:

- mindkét nemnél a munkaügyi vitákban résztvevők aránya csökkent az elmúlt évtizedben (szemben az országos adatok trendjével),
- a férfiaknál a munkaügyi vitában résztvevők aránya többszöröse volt a nők arányának,
- megvizsgálva a munkaügyi viták egy főre jutó átlagos számát, megállapítható, hogy a férfiaknál az átlag mindig magasabb volt, mint a nőknél. Vagyis a férfiak egyidejűleg sokkal több munkaügyi vita részesei voltak (4), mint a nők (1);
- lényegesen változott a munkaügyi viták számának eloszlása az egyes időszakokban, a különböző számú vitával rendelkező személyek között (9. táblázat). A munkaviszony kezdetétől 1988. végéig terjedő időszakban a leggyakoribb az öt munkaügyi vitával rendelkező személy volt.
- az elmúlt évtizedben az a tendencia kezdett érvényesülni, hogy a munkaügyi viták egyre kevesebb munkástanács tag köré csoportosulnak, s ezen tagok egyidejű vitáinak száma lényegesen megnövekedett.

9. táblázat

A munkaügyi viták számának eloszlása

| Időszak (év) | Az munkaügyi viták számának eloszlása az adott időszakban, a különböző számú vitával rendelkező személyek között | | | | | | | |
|--|--|------|------|------|------|------|-----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 8 | 9 | össz. |
| a munkaviszony kezdetétől 1988 végéig | 34,2 | 20,5 | | 2,7 | 42,6 | | | 100,0 |
| 1989 elejétől 1992 közepéig | 19,3 | | 37,0 | | | 33,8 | 9,9 | 100,0 |
| 1992 közepétől 1996 közepéig | 15,6 | 43,1 | | | | 41,3 | | 100,0 |
| a kérdéses időpontjában (1996) is volt vitája | 4,4 | | | 95,6 | | | | 100,0 |

A munkaügyi viták eredményessége az egyes időszakokban szintén változó volt:

- a nők – ha kezdeményeztek egyáltalán vitát – eredményesek voltak (a vitát kezdeményezők mindegyike megnyerte a vitát);
- az eredményesség a férfiak körében egyre javuló tendenciát mutatott, napjainkban már a viták során több mint 68 százalékban a győztesként kerülnek ki, míg korábban ez az arány 46 százalékos volt.

5.3. Az egyéni munkaügyi viták tárgya

A munkaügyi viták tárgyát vizsgálva megállapítható (*10. táblázat*), hogy a viták előfordulási gyakorisága a válaszolók köre szerint három tárgyban a legnagyobb: a munka díjazása, **bérezése** esetében (25,9 százalék), **munkaviszony megszüntetése** során (18,8 százalék); s a **túlmunka** díjazásának a (12,4 százalékos) kérdéseinél.

Ha a nemek szerint vizsgáljuk a viták tárgyát, akkor eltérő sorrendet kapunk: a nőknél a túlmunka végzés díjazása 57,3 százalékos értékével messze kiemelkedik a sorból, míg a férfiaknál a munka díjazása, bérezése (27,1 százalék), valamint a munkaviszony megszüntetése (20,2 százalék). Meglepőnek tűnik – a nők körében – a munkaviszony megszüntetésének kérdésében felmerülő vita hiánya (0 százalék).

Mivel a válaszadás során a tagok a munkaügyi vitájuk tárgyára vonatkozóan több vitát is megjelölhettek, ezért azt is megvizsgáltuk, hogy a válaszadók összesen hány alkalommal voksoltak ez egyes munkaügyi vita tárgyakra, vagyis milyen az egyes vitákra adott válaszok aránya az összes válaszadó személy számához viszonyítva. Az eredményeket a *11. táblázat* és a *2. ábra* tartalmazza, amelyek szerint: a válasz-adók több mint 55 százaléka a munka díjazása, a bérezés kérdésében felmerülő vitákat jelölte meg legnagyobb számban; második helyre a munkaviszony megszüntetése, a harmadikra a túlmunka-végzés díjazása került.

A munkaügyi viták tárgyának eloszlása

| A munkaügyi viták tárgya | Férfi (%) | Nő (%) | Az előfordulás gyakorisága összesen (%) |
|--|-----------|--------|---|
| Munka díjazása, bérezése | 27,1 | 14,2 | 25,9 |
| Munkaviszony megszüntetése | 20,2 | 0,0 | 18,8 |
| Túlmunka végzés díjazása | 8,1 | 57,3 | 12,4 |
| Szabadság | 9,2 | 7,1 | 8,9 |
| Fegyelmi felelősség | 6,3 | 21,4 | 7,2 |
| Munkaszerződés keletkezése és módosítása | 6,9 | 0,0 | 6,3 |
| Munkavállaló anyagi felelőssége | 5,7 | 0,0 | 5,5 |
| Tanulmányi kedvezmények | 3,4 | 0,0 | 3,3 |
| Szociális ellátás megváltoztatása | 3,5 | 0,0 | 3,3 |
| Nem megfelelő utasítások | 4,0 | 0,0 | 3,3 |
| Felelősség leltárhányért, anyaghányért | 2,9 | 0,0 | 2,7 |
| Munkáltató anyagi felelőssége | 1,7 | 0,0 | 1,5 |
| Végkielégítés, egyéb anyagi juttatások | 0,5 | 0,0 | 0,6 |
| Diszkrimináció | 0,5 | 0,0 | 0,3 |
| Összesen: | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Ha a munkahely gazdálkodási formáját vizsgáljuk a munkaügyi viták tárgya szerint, akkor megállapítható, hogy:

- a részvénytársaságoknál leggyakoribb tárgya a vitának munka díjazása, bérezése (19 százalék); a fegyelmi felelősség (15 százalék), szabadság és a munkavállaló anyagi felelőssége (11–11 százalék);
- kft-nél leggyakoribb tárgya a vitának munka díjazása, bérezés (34 százalék); a munkaviszony megszüntetése (33 százalék) valamint a túlmunka díjazása (9 százalék);
- költségvetési intézményeknél leggyakoribb tárgya a vitának a túlmunka végzés díjazása (82 százalék);

Ha a munkaügyi viták tárgyát az iskolai végzettség kategóriái szerint elemezzük, akkor megállapítható, hogy vita tárgyaként:

- a legfeljebb általános iskolát végzettek körében a leggyakoribb a fegyelmi felelősség kérdése (50 százalék);

11. táblázat

A munkaügyi viták aránya a válaszadók százalékában

| A munkaügyi viták tárgya | A válaszok aránya az összes válaszadó számához viszonyítva* (%) |
|--|---|
| Munka díjazása, bérezés | 55,1 |
| Munkaviszony megszüntetése | 39,9 |
| Túlmunka végzés díjazása | 26,3 |
| Szabadság | 18,9 |
| Fegyelmi felelősség | 15,3 |
| Munkaszerződés keletkezése és módosítása | 13,5 |
| Munkavállaló anyagi felelőssége | 11,7 |
| Tanulmányi kedvezmények | 7,1 |
| Szociális ellátás megváltoztatása | 7,1 |
| Felelősség leltárhiányért, anyaghiányért | 5,7 |
| Munkáltató anyagi felelőssége | 3,3 |
| Végkielégítés, egyéb anyagi juttatások | 1,3 |

*A válaszadás során nem csupán egy munkaügyi vitatárgy megjelölésére volt lehetőség

- az általános iskolával és szakképzettséggel rendelkezőknél a munka díjazása, bérezése (45 százalék); munkaviszony megszüntetése (35 százalék);
- a "középfokú végzettséggel, szakképesítés nélküliek" kategóriájában a fegyelmi felelősség (18 százalék);
- a középfokú végzettséggel, szakképesítéssel rendelkezőknél a munka díjazása, bérezése (20 százalék);
- a felsőfokú végzettséggel rendelkezőknél a túlmunka végzés díjazása (64 százalék);
- a középfokú végzettséggel, szakképesítés nélküliek és a középfokú végzettséggel, szakképesítéssel rendelkezők körében a viták viszonylag egyenletesen oszlanak meg a végzettség szerint, míg

2. ábra

A munkaügyi viták tárgya (az összes válaszok számának aránya a válaszadók számához viszonyítva)

| | |
|---|--|
| Munkaszerződés keletkezése | |
| Munkaviszony megszüntetése | |
| Szabadság | |
| Tanulmányi kedvezmények | |
| A munka díjazása, bérezése | |
| Végkielégítés, egyéb anyagi <small>intézkedések</small> | |
| Fegyelmi felelősség | |
| A munkavállaló anyagi <small>felelőssége</small> | |
| Felelősség leltárhányért, <small>anyagihiányért</small> | |
| A munkáltató anyagi felelőssége | |
| A túlmunkavégzés díjazása | |
| Szociális ellátás megváltoztatása | |

- az általános iskolával és szakképzettséggel rendelkezőknél nagy a szórás a kategóriák között.

A munkaügyi viták száma a munkástanácsok tisztségviselői körében a túlmunka végzés díjazása kérdésében a legnagyobb (a tisztségviselők körében folytatott viták (30,5 százalék), míg a tisztséget nem viselő tagok körében a munka díjazása, bérezése (27,1 százalék); munkaviszony megszüntetése (21,8 százalék) a legnagyobb.

Ha a munkástanácsok egészének munkaügyi vitáit vizsgáljuk, akkor arra a következtetésre juthatunk, hogy a munkástanácsok vezetői nagyobb számban vettek részt a tagokhoz képest olyan munkaügyi vitában, amelynek tárgya a fegyelmi felelősség és a munkavállaló anyagi felelőssége volt. A tagok pedig az összes többi típusú munkaügyi vitában vettek részt nagyobb arányban, mint a tisztségviselők !

Ágazatok szerint a munkaügyi viták tárgyában viszonylag egyenletes eloszlással találkozhatunk. Kivételt képez talán a kommunikáció és szállítás, ahol a viták felét a szabadság körüli vita teszi ki; valamint az egyéb szolgáltatások ágazat, ahol a viták 38–38 százalékát a munkaviszony megszüntetése és a munka díjazásának kérdése jelenti.

A cégek telephelyei szerint vizsgálva a kérdést: Budapesten a viták a munkaviszony megszüntetése és a munka díjazása köré csoportosulnak, ezekhez a megyeszékhelyeken a túlmunka díjazása társul.

A különböző beosztásoknál a kép a következőképpen alakul: a középvezetők többségénél a munka díjazása (22 százalék), a közvetlen munkahelyi vezetőknél a munka díjazása (43 százalék), valamint a munkaviszony megszüntetése (38 százalék); az irodai/adminisztratív alkalmazottaknál a túlmunka díjazása (64 százalék), a fizikai munkásoknál a munka díjazása (21 százalék) és a fegyelmi felelősség (15 százalék) játssza a legnagyobb szerepet.

5.4. Az egyéni munkaügyi viták lezárásának intézményei, fórumai

Ha megvizsgáljuk, hogy az egyéni munkaügyi vitákat milyen fórumokon kerülnek lezárásra, akkor arra a meglepő – a köznapi vélekedésnek ellentmondó – következtetésre juthatunk: a viták jelentős többségükben a **munkahelyi egyeztetés során oldódnak meg** (77,7 százalék), s csupán 14,5 százalékuk került a munkaügyi bíróság fóruma elé (*12. táblázat*).

Vizsgáltuk, hogy milyen egyéb szervezet, fórum segített a vita lezárásában. A válaszadók a következő szervezeteket jelölték meg: Munkaügyi-, Munkavédelmi Főfelügyelőség, Rendőrség, egyéb szabálysértési hatóság.

Egyéni munkaügyi viták lezárásának fórumai

| Fórum, ahol az egyéni munkaügyi vita lezárult | Megoszlás (%) |
|---|---------------|
| – munkahelyi egyeztetés során megoldódott a vita | 77,7 |
| – munkaügyi bíróság döntött | 14,5 |
| – a Legfelsőbb Bíróság döntött | 4,3 |
| – békéltető közreműködésével oldódott meg a vita | 2,6 |
| – egyéb fórumokon zárult a vita | 0,3 |
| – az ügyben panasszal éltünk a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnél | 0,3 |
| – területi munkaügyi döntőbizottságon zárult a vita (1992. júl. előtt) | 0,2 |
| – munkahelyi egyeztető tárgyaláson, illetve munkaügyi döntőbizottságon zárult a vita (1992. július előtt) zárult a vita | 0,0 |

5.5. Az egyeztetés szerepe, folyamata, jelentősége a munkaügyi viták megoldásában

Megvizsgáltuk, hogy ha volt egyéni munkaügyi vitája a munkástanács tagjának, akkor őt az egyeztető megbeszélésen ki képviselte? (A kérdezettek több szempontot is megjelölhettek, de lehetőség szerint a kérdezett helyzetére leginkább jellemző eset megjelölését kértük). A válaszok azt mutatják (13. táblázat), hogy:

- az egyeztető megbeszéléseken résztvevők közel 60 százalékban saját maguk látták el a "védelmüket";
- a nők esetében nagyobb arányú volt a munkástanács valamely jogászának közreműködése;
- ugyanakkor meglepően nagy arányban képviselte a férfi tagokat a munkástanács tisztségviselője az egyeztetéseken.

Arról, hogy az egyeztető megbeszéléseken ki képviselte a munkáltatót, a 14. táblázat adatai szolgáltatnak információt. Leggyakrabban a tagoknak a közvetlen vezetőikkel kellett az egyeztetést végrehajtaniuk (34,8 százalék), ugyanakkor meghatározó helyhez jutottak a munkáltató szakapparátusainak képviselői is.

13. táblázat

A munkavállalók képviselte az egyeztető megbeszéléseken

| Ki képviselte a munkavállalót az egyeztető megbeszélésen (Q66) | A megkérdezett neme | | összesen (%) |
|--|---------------------|--------|--------------|
| | férfi (%) | nő (%) | |
| – csak saját magamra hagyatkozhattam | 54,2 | 90,3 | 58,4 |
| – a munkástanács jogásza képviselt | 3,9 | 9,7 | 4,5 |
| – a munkástanács tisztségviselője működött közre | 44,1 | 6,0 | 39,7 |
| Összesen: | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

14. táblázat

A munkaadó képviselte az egyeztető megbeszéléseken

| Ki képviselte a munkáltatót az egyeztetésen? (Kivel egyeztetett a munkavállaló?) | A megkérdezett neme | | összesen (%) |
|---|---------------------|--------|--------------|
| | férfi (%) | nő (%) | |
| – a közvetlen vezetőmmel kellett egyeztetnem | 36,1 | 28,2 | 34,8 |
| – a cég jogászával kellett egyeztetnem | 15,7 | 34,3 | 19,4 |
| – magasabb szintű vezetővel kellett egyeztetnem | 20,7 | 3,1 | 17,4 |
| – azzal a vezetővel kellett egyeztetnem, akivel a vitám volt | 14,5 | 3,1 | 12,5 |
| – a munkaügyi vezetővel kellett egyeztetnem | 5,7 | 28,2 | 9,9 |
| – a munkáltató részéről elém raktak egy papírt, hogy írjam alá az egyeztetés megtörténtét és igazoljam eredménytelenségét | 5,2 | 0,0 | 3,7 |
| – a személyzeti/humánpolitikai vezetővel kellett egyeztetnem | 1,4 | 0,0 | 1,4 |
| – a munkáltatót több személy képviselte az egyeztetésen | 0,7 | 3,1 | 0,9 |
| Összesen: | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

5.6. Az egyeztetés sikerét akadályozó és elősegítő tényezők

Megvizsgáltuk, hogy adott körben miért nem sikerült az egyeztetés során a munkaügyi vitát rendezni:

- a sikertelen egyeztetések résztvevőinek közel negyede azt a választ adta, hogy a munkáltató által megfélemlített helyzetben volt.
- viszonylag nagy arányban arról is tudósítanak a válaszok, hogy a munkástanácsokon belül az érdekvédelmi képviselők nem mindig állnak szakértelmük csúcsán, ugyanis 17,5 százaléka a válaszoknak arra utalt, hogy a felkért érdekvédelmi (pl. munkástanács) képviselő nem készült fel megfelelően a munkavállaló képviselőre; illetve mivel nehéz szakmai kérdés volt a vita tárgya, ezért szakértőre lett volna szüksége a munkavállalónak, azonban ez nem állt rendelkezésére (3,5 százalék);
- talán a köznapi tapasztalatoktól eltérően kevesebben jelölték azt, hogy a munkáltató eleve elzárkózott az egyezkedéstől, mindenáron bíróságra kívánta vinni az ügyet, tehát csak formai kötelezettségnek tekintette az egyeztetés procedúráját (22,5 százalék).

Vizsgáltuk, hogy milyen feltételek megléte esetén lehetett volna a békéltetés során eredményesen megoldani a vitát, illetve mi hiányzott az eredményesség feltételei közül (15. táblázat). Az adatok egyértelműen azt mutatják, hogy :

- a szakértői támogatás növelését igénylik a munkavállalók, több mint kétharmada;
- megjelenik az igények között a pártatlan közvetítő felkérésének szükségessége is.

5.7. A jogorvoslat igénybevételének elmaradása a munkaügyi viták során

Vizsgáltuk, hogy előfordulnak-e olyan helyzetek, hogy a munkavállalók – munkaügyi konfliktusuk ellenére – nem veszik igénybe a jogorvoslati mechanizmusokat, nem kezdeményeznek munkaügyi vitákat, illetve ha előfordulnak ilyen helyzetek, akkor ezek mivel magyarázhatók?

A jogorvoslat igénybevételének elmaradását, okok szerint a 16. táblázatban foglaltuk össze.

15. táblázat

Feltételek a viták eredményes megoldásához a békéltetés során

| Milyen feltételekkel lehetett volna a békéltetés során megoldani a vitát | Válaszok (%) |
|---|--------------|
| – ha szakértőkkel garantálni lehetett volna egyenrangú képviseletemet a munkáltatóval szemben | 66,5 |
| – ha sikerült volna egy pártatlan közvetítőt felkérni az egyeztetés lebonyolítására | 14,9 |
| – a vezetőm pozitív hozzáállására lett volna szükség | 10,3 |
| – más módon, feltételekkel | 7,1 |
| – ha a vezetőm hajlandó lett volna hibáját beismerni | 1,2 |
| Összesen: | 100,0 |

16. táblázat

A jogorvoslat igénybevételének elmaradása, okok szerint

| | Válaszok (%) |
|---|--------------|
| Kevés volt a munkalehetőség | 61,3 |
| A párttitkárt (1990-előtt) nem volt célszerű beperelni | 12,5 |
| Hátrányos elmarasztalásban részesültem | 5,2 |
| A munkáltató a régi időkből visszamaradt megtorlást alkalmazott | 5,0 |
| Vaskalaposság, képzettség hiánya | 4,6 |
| Folyamatos megfélemlítés játszott közre | 3,3 |
| A munkáltató a bizonyítékot a jogvita lezárása előtt megsemmisítette | 2,9 |
| Kölcsönös engedménnyel a konfliktus megoldódott | 1,4 |
| A MOSZ-tól kértem segítséget, de nem kaptam | 1,4 |
| Munkaügyi egyeztetéskor négy szemközt megfenyegetett a munkáltató képviselője | 1,4 |
| Nem kezdeményeztem a vita folytatását | 0,6 |
| Félelem | 0,3 |
| Összesen: | 100,0 |

- a válaszadók kétharmada a munkahely elvesztésétől félt, ezért nem kezdeményezett jogorvoslatot (kevés a munkalehetőség lakóhelyén, illetve annak körzetében);

- ugyanakkor jelentős számban szerepet játszottak a vita kezdeményezésének elmaradásában a korábbi években szerzett, a vita kezdeményezésére egyáltalán nem motiváló személyes tapasztalatok (hátrányos elmarasztalásban részesültem, a munkáltató a régi időkből visszamaradt megtorlást alkalmazott, a munkaügyi egyeztetéskor négy szemközti megfenyegette a munkáltató képviselője, stb.);
- a válaszadók gyakran önkritikusan állapították meg, hogy sokszor saját magukban kell keresni a kezdeményezést akadályozó tényezőket (vaskalaposság, képzettség hiánya).

5.8. A munkástanácsoktól kért és kapott munkavállalói támogatás az egyéni munkaügyi viták során

Elemeztük, hogy ha a munkástanács tagoknak volt egyéni munkaügyi vitája, akkor ennek megoldásához kértek és kaptak-e valamilyen segítséget a munkástanácstól, illetve fordultak-e más munkahelyi érdekképviselőhöz? (17. táblázat):

- a munkaügyi vitával rendelkező tagok több mint kétharmada fordult segítségért a munkástanácshoz,
- a tagok közel azonos arányban kértek és kaptak segítséget munkaügyi vitájuk során
- a nők sokkal kisebb arányban kértek, de sokkal nagyobb arányban kaptak (100 százalékban !!) segítséget.
- A munkaügyi vitában résztvevő munkástanács tagok 27 százaléka kért segítséget más érdekképviselői szervezettől. A munkástanács leggyakrabban nyújtott támogatásai: eljárta a tag érdekében a munkáltatónál (41 százalék), illetve jogi tanácsadást biztosított.

17. táblázat

A munkástanácsoktól kért (és a munkástanácsok által adott) támogatás a munkaügyi viták során

| Kért, kapott segítséget a munkástanácstól | férfiak | | nők | | összesen | |
|---|----------|------------|----------|------------|----------|------------|
| | kért (%) | kapott (%) | kért (%) | kapott (%) | kért (%) | kapott (%) |
| Igen | 73,5 | 68,8 | 9,8 | 100,0 | 65,8 | 69,4 |
| Nem | 26,5 | 31,2 | 90,2 | 0,0 | 34,2 | 30,6 |

5.9. A munkaügyi viták megoldásának időtartama.

A munkaügyi konfliktusok, viták intenzitásának változása

Megvizsgáltuk, hogy a munkaügyi viták átlagosan mennyi ideig tartanak, milyen idő-intervallumban oldódnak meg (18. táblázat):

- a viták több mint fele (41,7 százalék) két hónapon belül megoldódik, ez minden valószínűség szerint az eredményes egyeztetéseknek köszönhető (77,7 százalék).
- ugyanakkor előfordulnak rendkívül hosszú ideig, több évig tartó munkaügyi viták is. A tizenkét hónapig, vagy annál tovább tart a viták közel tizede (9,0 százalék).

Megvizsgáltuk, hogy az elmúlt évek során a munka világát jellemző legfontosabb területeken hogyan változott a munkaügyi viták, konfliktusok intenzitása, vagyis a különböző viták közül az elmúlt évek során melyek kerültek előtérbe. (Tehát a változás mértékét, intenzitását elemeztük).

Az intenzitás rangsorát a 19. táblázatban foglaltuk össze:

- a legfontosabb elmozdulás a munkaügyi viták területeinél a végkielégítés, egyéb anyagi juttatások irányába történt, második helyen a munkaviszony megszüntetése áll;
- a viták intenzitási mutatói között háttérbe került a munka díjazása, a bérezés kérdése; a fizikai munkakörülmények megváltoztatása; a tanulmányi kedvezmények vitatása.

6. A munkástanácsok konfliktusai, kollektív munkaügyi vitái a munkáltatókkal

6.1. A kollektív munkaügyi viták főbb jellemzői

A munkáltatóval elég sok munkástanácsnak volt már kollektív vitája (77 százalék!; 20. táblázat), de ezeknek a vitáknak az előfordulási gyakorisága, témája igen változó volt:

- a viták leggyakrabban a működési feltételek körül adódtak (24,2 százalék), de e csoporthoz sorolható a munkástanács legitimitását megkérdőjelező viták csoportja ("a munkástanács: szakszervezet vagy sem").

A munkaügyi viták megoldásának időintervalluma

| A munkaügyi vita megoldásának időintervalluma | Válaszok (%) | Kumulált válaszok (%) |
|---|--------------|-----------------------|
| < 1 hónap | 41,7 | 41,7 |
| 2 hónap | 12,0 | 53,7 |
| 3 hónap | 16,5 | 70,2 |
| 4 hónap | 1,4 | 71,6 |
| 5 hónap | 6,4 | 78,0 |
| 6 hónap | 10,3 | 88,3 |
| 10 hónap | 0,1 | 88,4 |
| 12 hónap | 3,4 | 91,8 |
| 18 hónap | 0,4 | 92,2 |
| 24 hónap | 0,5 | 92,7 |
| 36 hónap | 4,7 | 97,3 |
| Nem értékelhető válasz: | 2,6 | 100,0 |
| Összesen: | 100,0 | 100,0 |

A munkaügyi konfliktusok, viták intenzitási mutatói

| Konfliktus területek | Átlagos intenzitási rangsor |
|--|-----------------------------|
| Végkielégítés, egyéb anyagi juttatások | 3,57 |
| Munkaviszony megszüntetése | 3,50 |
| Munkaszerződés keletkezése és módosítása | 3,41 |
| Felelősség leltárhányért, anyaghányért | 3,26 |
| Szociális ellátás megváltoztatása | 3,23 |
| Szabadság | 3,21 |
| Társadalombiztosítás | 3,18 |
| A munka díjazása, bérezés | 3,12 |
| Fizikai munkakörülmények megváltoztatása | 3,07 |
| Munkavállaló anyagi felelőssége | 3,01 |
| Szervezkedési szabadság megsértése | 2,91 |
| Munkáltató anyagi felelőssége | 2,87 |
| Túlmunka végzés díjazása | 2,77 |
| Tanulmányi kedvezmények | 2,51 |

- a viták több mint 32 százalékának volt a végkielégítés, a privatizáció, illetve a létszámleépítés az oka. Ez utóbbi három vita ráadásul szorosan összefüggő dolgokat takar.

20. táblázat

A munkástanács–munkáltató viták gyakorisága

| Volt a munkástanácsnak vitája a munkáltatóval? | Válaszok (%) | Kumulált (%) |
|---|--------------|--------------|
| – igen, szinte mindennaposak a vitáink | 1,3 | 1,3 |
| – igen, gyakran volt | 11,4 | 12,7 |
| – változó, időszakonként mindennaposak, máskor alig fordulnak elő | 24,1 | 36,8 |
| – igen, néhány esetben volt | 40,2 | 77,0 |
| – még sohasem volt | 23,0 | 100,0 |
| Összesen: | 100,0 | 100,0 |

- a viták 2 százaléka a szervezkedési szabadság megsértésének kérdése körül forgott. (21. táblázat)
- a munkástanács–munkáltató viták többsége a munkahelyi egyeztetés során megoldódott (54,61 százalék),
- az esetek több mint 35 százalékban bíróság döntött (munkaügyi bíróság döntött; fellebbezést követően bíróság döntött, legfelsőbb Bíróság döntött)
- békéltető, közvetítő közreműködésével oldódott meg a vita (2,3 százalék), munkahelyi egyeztető tárgyaláson zárult a vita (6,49 százalék); arbitrátor segítségével oldódott meg a vita (0,5 százalék);
- sztrájkot, figyelmeztető sztrájkot követő egyeztető tárgyalást követően oldódott meg a viták közel egy százaléka;
- előfordult az is, hogy panasszal éltek a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnél (0,3 százalék).

A viták időpontja (22. táblázat) és időtartama (23. táblázat) a következők szerint alakult: A munkástanácsoknak legtöbb vitája 1992-ben és 1996-ban volt a munkáltatókkal. A viták közel 50 százaléka 1994 előtt zajlott. E viták időtartama rendkívül változatos volt: 35,5 százalékuk 1 hónap alatt lezárult; 51,5 százalékuk 4 hónapon belül; ugyanakkor előfordultak olyan viták is, amelyek 36 hónapig tartottak.

21. táblázat

A munkástanács–munkáltató viták témái

| | A válaszolók %-a |
|--|------------------|
| A munkástanács működési feltételei | 24,2 |
| Végkielégítés | 20,5 |
| Privatizáció | 6,5 |
| Telefon hiánya | 6,5 |
| Létszámleépítés | 5,5 |
| Munkástanács: szakszervezet vagy sem | 3,8 |
| Bérekkel kapcsolatban | 3,7 |
| ÜT választásnál a részvételt korlátozták | 2,9 |
| Munkavállalói jogok érvényesítése | 2,3 |
| Munkaidő után a tagok tájékoztatása | 2,2 |
| Helyiség biztosítás | 2,1 |
| Szervezkedési szabadság megsértése | 2,0 |
| Kollektív Szerződés módosítása | 1,4 |
| Munkarend | 1,4 |
| Munkakörülmények | 0,9 |
| Egyéb | 14,1 |
| Összesen: | 100,0 |

22. táblázat

A munkástanács–munkáltató viták időpontja

| Viták éve | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | Összesen |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|----------|
| Viták száma (%) | 1,3 | 2,1 | 4,7 | 2,3 | 30,9 | 6,7 | 11,5 | 12,2 | 28,3 | 100,0 |
| Viták kumulált száma (%) | 1,3 | 3,4 | 8,1 | 10,4 | 41,3 | 48,0 | 59,5 | 71,7 | 100,0 | 100,0 |

23. táblázat

A munkástanács–munkáltató viták időtartama

| % | Hónapok száma | | | | | | | | | | | | Összes % |
|----------------|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 | 10 | 12 | 30 | 31 | 36 | |
| A viták aránya | 35,5 | 6,8 | 6,9 | 2,3 | 22,5 | 3,3 | 1,0 | 12,0 | 1,7 | 7,5 | 0,3 | 0,2 | 100,0 |
| Kumulált | 35,5 | 42,3 | 49,2 | 51,5 | 74,0 | 77,3 | 78,3 | 90,3 | 92,0 | 99,5 | 99,8 | 100,0 | 100,0 |

6.2. A munkástanácsok által alkalmazott nyomásgyakorló eszközök a kollektív viták megoldása során

A kollektív viták majdnem felénél (47,5 százalék) a munkástanács nyomásgyakorló eszközt is alkalmazott a munkáltatóval szemben. Legszívesebben igénybe vett nyomásgyakorló eszközök: a **demonstráció** (64,61 százalék), majd a **sztrájk kilátásba helyezése** (19,17 százalék), sztrájkfelhívás közzététele (2,34 százalék), **figyelmeztető sztrájk** (1,84 százalék) volt.

A sztrájkok főbb jellemzői a következők voltak: az összes sztrájk 75 százaléka 1995-re esett, a többi évben (1989–1996 között) általában a sztrájkok évente a teljes intervallumra jutó sztrájkok 1–5 százalékát tették ki. A sztrájkok időtartama 1–16 óra között változott. A sztrájkban résztvevők száma általában 250 fő alatti volt, egy esetben került sor 300 fő feletti akcióra.

A sztrájkok kezdeményezésének fő indokai a következők voltak: **béremelés elmaradása** (83,9 százalék); a cég tervezett bezárása (11,5 százalék), a vállalat önállósulásának elérése, a központtól történő elszakadás (2,9 százalék), a vezető leváltásának szorgalmazása (1,2 százalék), érdekképviselési tisztségviselő védeltségének megsértése (0,6 százalék).

Megvizsgáltuk, hogy amennyiben a munkástanácsok nyomásgyakorló eszközt (sztrájkot vagy demonstrációt) vettek igénybe, akkor az akcióhoz csatlakoztak-e más érdekképviselési szervezetek is? A munkástanács által kezdeményezett sztrájkok 53,6 százalékában csatlakoztak a sztrájkhoz a vállalatnál működő más szakszervezetek; a munkástanács tagok 21,8 százaléka vett részt szolidaritási sztrájkban. A sztrájk eredményes volt az esetek 88,9 százalékában.

A munkáltatók az esetek 7,6 százalékában kezdeményezték a sztrájk jogszerűtlenségének kimondását. Az elégséges szolgáltatás mértékének megállapításában az esetek 9,9 százalékában keletkezett vita a munkástanács és a munkáltató között.

A munkástanácsok által kezdeményezett sztrájkok esetében a sztrájk idejére tagjainak nyújtott anyagi kompenzáció a 24. táblázatban összegzetek szerint alakult: 14,1 százalékban kaptak bért (a munkáltatótól, illetve a szakszervezettől) a sztrájk résztvevői.

**A munkástanácsok tagjainak a sztrájk idejére nyújtott
anyagi kompenzáció**

| A munkástanács a sztrájk idejére nyújtott tagjainak anyagi kompenzációt | Válasz (%) |
|---|---------------|
| – nem, mert nem volt ilyen anyagi forrásuk | 32,3 |
| – nem, mert nem volt rá igény | 53,6 |
| – nem, mert helyettük a Munkástanácsok Országos Szövetsége nyújtott kompenzációt | 5,3 |
| – igen | 7,5 |
| – a munkáltató kifizette a sztrájk idejére is a bért | 1,3 |
| Összesen: | 100,0 |

Megvizsgáltuk, hogy a munkástanácsok tagjai szerint ma mennyiben feltétele az eredményes sztrájknak a „feltöltött” sztrájkalap. A tagok több mint hatvan százaléka úgy ítélte meg, hogy minden esetben alapvető feltétel, nélküle nem képzelhető el az eredményes sztrájk; nem feltétele, de léte biztonságot, erkölcsi támogatást nyújt a sztrájkban résztvevőknek (20 százalék); a legtöbb esetben feltétele (11,3 százalék); egyáltalán nem feltétele (8,2 százalék).

A munkavállalói érdekképviseletek közötti munkahelyi konfliktusok legjellemzőbb okaiként a munkástanácsok képviselői a következőket jelölték meg: Az MSZOSZ minden eszközt megragad a megsemmisítésünkre (15,4 százalék); az MSZOSZ munkahelyi titkára nem a dolgozók érdekeit képviseli (15,3 százalék); az érdekképviseletek vezetői féltik az állásukat (14,3 százalék); vezetőiket egyéni érdekek motiválják (4,7 százalék); sokszor a munkáltató mellé állnak (4,4 százalék); a többi szakszervezettel nem lehet együttműködni, csak saját tagjaik érdekeit védik (3,8 százalék); vita van köztük arról, hogy ki látja el jobban a munkavállalók érdekvédelmét (3,6 százalék); a munkástanácsot nem tekintik szakszervezetnek, a szakszervezet nem tekint minket partnernek (2,3 százalék).

Végül elemeztük, hogy a munkástanácsok tagjai szerint milyen eljárásokat lehetne alkalmazni a munkahelyi, a munkaügyi konfliktusok eredményes megoldására. A főbb elképze-

lések a következők voltak: a munkaadók és a munkavállalók csak közösen tudnak eredményt elérni, ezért együtt kell működniük (10 százalék); a munka világa szereplői kölcsönösen tartásuk be a munkajogi előírásokat (8,3 százalék); szorosabb együttműködésre van szükség az MSZOSZ és a munkástanács között (7,3 százalék); a vállalatoknál MRP-re lenne szükség (7 százalék); meg kell reformálni a munkáltatók tudatát (6,8 százalék); a munkáltató a vadkapitalizmus elveit próbálja ránk erőltetni, ez ellen védekezni kell (6,5 százalék); jól képzett munkástanács tisztségviselők kellenek (5,8 százalék); a szakszervezet rangját helyre kellene állítani (3 százalék).

7. Munkaügyi konfliktusok és viták a rendszerváltás időszakában: néhány fontosabb következtetés

Az 1980-as évek közepétől, végétől napjainkig a foglalkoztatásban, a munkahelyeken, a munka világában számos feszültség, konfliktus keletkezett (*Ladó, Tóth, 1996*). Egy részük annak volt tulajdonítható, hogy a korábban lefojtott, **rejtett** konfliktusok manifesztálódhattak, **nyílt** formában megjelenhettek; más részük abból eredt, hogy az **individuális** konfliktusok helyett, mellett a **kollektív** konfliktusokra terelődött, terelődhetett a hangsúly (közülük is elsősorban azokra, amelyek a munkaharc legradikálisabb formájának, a **sztrájk**nak, illetve a **demonstrációnak** a megszervezéséhez vezettek; valamint az újonnan létrehozott participációs intézmények – üzemi tanácsok – konfliktusaira); további részük pedig azokból az **új típusú** konfliktusokból állt, amelyeket a gazdasági és társadalmi változások generáltak. Ezek főbb csoportjai a következők: az átalakulással, privatizációval együtt járó munkahelyi konfliktusok; a létszámleépítést, csoportos létszámleépítést kísérő konfliktusok; illetve a külföldi és vegyes tulajdonban lévő cégeknél megfigyelhető multikulturális konfliktusok.

A konfliktusok korábban nem létező bonyolultságát, összetettségét – a tömeges létszám-leépítés, a munkanélküliség konfliktusai mellett – talán a **multikulturális konfliktusok** jelezték leginkább meghatározó módon. A konfliktusok e csoportjába azokat a – vegyes vállalatoknál, multinacionális cé-

geknél, külföldi kézben lévő társaságoknál megfigyelt – munkahelyi feszültségeket, ellentéteket sorolhattuk, amelyek külföldi tulajdonosok, menedzserek által hozott – hazaitól eltérő – kultúrában, többek között a munkaügyi kapcsolatok eltérő tradícióiban, modelljeiben, illetve a külföldi és a hazai kultúrák ütközésében gyökereztek.

A multikulturális konfliktusok megjelenési formája igen változatos volt. Leggyakrabban a különböző életmód-minták, életritmusok, munkával szembeni elvárások ütköztek. Tipikusak voltak azok a konfliktusok, amelyek a munkaidő fogalmának értelmezéséhez kapcsolódtak⁷. Feszültséget idézett elő a munkahelyeken a külföldiek szokatlan kommunikációs stílusa, különösképpen, ha a tulajdonos, vagy menedzser a tempera-mentumosabb, hangosabb, indulatosabb "déli" népek tipikus képviselője volt. Önmagában a kommunikáció nyelvi nehézségei is sok problémát vetettek fel. A munkavállaló-munkáltató viszonyát nagymértékben befolyásolták a tágabban értelmezett kulturális különbségek is, így a munka (természetesen a főmunkaidőben végzett munka) értékének, szerepének megítélése, a munkafegyelem értelmezése, tiszteletben tartásának fontossága, stb. A tapasztalatok azt mutatták, hogy minél távolabb állt a befektető partner országának értékrendje, szokásai a magyar hagyományoktól, s minél erőteljesebben kívánta a külföldi tulajdonos azokat érvényesíteni, annál gyakoribbakká és mélyebbé váltak a konfliktusok. Már a kezdeti tapasztalatok is egyértelműen jelezték, hogy a multinacionális cégeknél jóval könnyebb volt a termelésben vagy az adminisztrációban lényeges változást elérni, semmint megváltoztatni a munkavállalók gondolkodását, magatartását, a szervezeti hagyományokat, illetve (mögöttesen) az értékrendet. Az azóta eltelt évek számos bizonyítékkal támasztották alá ezt a megállapítást, s nem csak a multinacionális, hanem általában a vegyes tulajdonban lévő cégek körében is.

Természetesen a konfliktusok új terepeinek kiemelése nem jelenti azt, hogy a munkahelyeken ne lettek volna állandóan visszatérők, sokszor igen élesek az olyan "hagyományos" kérdésekben kiobbant konfliktusok, mint például a béremelés mértéke, a szociális juttatások elosztása, a munkafeltételek, munkakörülmények alakulása.

7 A magyar munkavállalók általában ragaszkodtak a megszokott munkarendhez, reggel pontosan megjelentek a munkahelyen, de elvárták, hogy munkaidő után hazamehessenek. A formális munkarendhez való ragaszkodás annál erősebbnek bizonyult, minél több volt körülükben a bejáró, s minél erősebb a második gazdasághoz való kötődésük. Ezzel szemben a külföldi menedzsment többnyire kevésbé tisztelte a formális munkarendet, s elvárták, hogy a magyar munkavállalók számára se legyen korlátja a napi munkaidőnek. Az a mentalitás, miszerint "a feladatot el kell végezni, tekintet nélkül arra, hogy az mennyi időt igényel" nehezen volt beilleszthető a magyar munkavállalók fő- és melléktevékenységek kombinációjára épülő – sokszor kényszerű – életstratégiájába. Nemegetszer a család egészének az életvitelét kellett hozzáigazítani a megváltozott munkahelyi követelményekhez, s ez távolról sem sikerült mindenkinek.

Annak ellenére, hogy a rendszerváltást követően a munkaügyi kapcsolatok kollektív intézményei kibővültek, érdekképviseleti, érdekérvényesítési szerepük nőtt, tehát a konfliktusok kollektív eszközökkel történő elkerülésére, megoldására nagyobb lehetőségek nyíltak, az empirikus kutatásaink tapasztalatai szerint a konfliktusok jelentős része napjainkban is változatlanul az **individuális** konfliktusok körébe tartozik (az első három helyre rangsorolt konfliktustípus közül kettő individuális konfliktus), s a munkahelyek jelentős részében ma is meghatározó szerep hárul az egyéni érdekérvényesítésre, tehát hiányoznak vagy korlátozottak a kollektív érdekérvényesítés lehetőségei. Ennek a helyzetnek a kialakulásához jelentősen hozzájárultak a privatizációs folyamatok, ugyanis a privatizáció során a befektetők a munkaügyi kapcsolatok legkülönbözőbb modelljeit képviselő országokból jöttek, s ezek között jelentős arányt képviseltek a kollektív munkaügyi kapcsolatokat korlátozni kívánó országok, tulajdonosok.

Az eredmények azt bizonyították, hogy a munkaszervezetekben **a konfliktusok többsége** a munkáltató és a munkavállaló között keletkező olyan **egyéni érdekkonfliktus**, amelyek esetében **a munkavállalók munkaügyi vitát nem kezdeményezhetnek** a munkahelyi vezető diskrecionális döntési jogosítványai miatt, így a munkavállalók gyakran kerülhetnek védtelen helyzetbe, ugyanis a munkaügyi kapcsolatok intézményesített rendszere nem nyújt lehetőséget a munkavállaló támogatására, s így adott esetben a munkáltató részéről retorzióban a részesülhetnek (erről a megkérdezettek közel ötven százaléka számolt be).

A munkavállalók és a munkáltatók közötti participációs kapcsolatok minősége azt tükrözi, hogy a munkahelyi vezetők többsége **épít, számít** a munkavállalók **munkával kapcsolatos** konkrét és közvetlen – tehát a munkafolyamat napi problémáira irányuló – **észrevételeire** (e témákban kifejtett véleményeltéréseket nem torolja meg), ugyanakkor minimális **beleszólást sem enged a munkaszervezet alapvető átalakítására** irányuló döntéseikbe, az erre irányuló kísérleteket jogtalan beavatkozásnak minősítik.

Adott érdekképviselői szervezethez tartozás miatt a szakszervezeti tagok nem elhanyagolható részét (közel húsz százalékát) érte **hátrányos megkülönböztetés**, s ha valaki ebben részesült, akkor a megkülönböztetés "halmozottan", több alkalommal sújtotta. Ennek hatására kialakult egy olyan "aktív mag", amely határozottan és permanensen vállalkozik a hátrányok elleni tiltakozásra (amelyben fontos magyarázó szerepet játszik a korábbi hátrányos megkülönböztetés), s ezek a tagok az adott munkahelyeken állandó konfrontációban vannak a munkáltatókkal, s így munkaügyi vitáik száma is tetemes.

A nők körében nagyobb arányban volt tapasztalható a hátrányos megkülönböztetés, mint a férfiaknál, ennek ellenére a férfiak sokkal nagyobb számban kezdeményeznek munkaügyi vitát, mint a nők. A tapasztalatok – szemben a közvéleményben kialakult megítéléssel – azt is mutatták, hogy **legkiszolgáltatottabb** helyzetben e téren nem "a fejletlen vidék" munkavállalói vannak, hanem **a városokban, a fővárosban** élők.

A rendszerváltás kezdetétől napjainkig a munkaügyi vitákban résztvevők aránya csökkent ugyan, de ez nem jelentette egyben a viták számának csökkenését: ugyanis a munkaügyi viták egyre kevesebb személy köré csoportosultak, vagyis a vitákban résztvevő szakszervezeti tagok egyidejű vitáinak száma lényegesen megnövekedett. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a vita „szakmászodott”, egyre kevesebb személy vállalkozik a kezdeményezésére, a kezdeményezők azonban permanensen vitában állnak, mintegy képviselve a szakszervezet tagjait a munkáltatóval szemben.

Az egyéni munkaügyi viták többsége (kétharmada) három tárgyra összpontosul: a munka díjazása, a munkaviszony megszüntetése, s a túlmunka végzés díjazása konfliktusaira. Ezek tartósan jelen vannak, a legfontosabb a végkielégítés, egyéb anyagi juttatások tárgyában történt, itt növekedett legnagyobb mértékben a viták aránya.

A viták jelentős többségükben (78 százalék) a **munkahelyi egyeztetés** során oldódtak meg, így mindenképpen kétségbe vonható annak a döntésnek a jogossága, amelyek alapján a közelmúltban szüntették meg az egyéni jogvita előtti kötelező egyeztetést (az Mt. módosításával).

Az egyéni munkaügyi viták megoldásának időtartamát vizsgálva azt tapasztaltuk, hogy a viták többsége viszonylag gyorsan

megoldódott, jóval gyorsabban, mint ahogy az a szakmai közvéleményben konstatálják. Természetesen ez nem nyújthat vigasztalást arra, hogy előfordulnak rendkívül hosszú ideig, több évig tartó munkaügyi viták is.

Kollektív munkaügyi vitája a munkáltatóval elég sok érdekképviselői szervezetnek volt (a szervezetek 77 százalékának): a viták leggyakrabban a működési feltételek körül adódtak, de gyakran megkérdőjeleződött a szervezet legitimitása is, sőt a szervezkedési szabadság megsértésének kérdése is felmerült. A kollektív viták többsége (a jogvitákhoz hasonlóan) a munkahelyi egyeztetéseken oldódott meg, arbitrátor vagy sztrájk alkalmazására ritkán került sor.

Figyelembe véve, hogy a munkaügyi viták jelentős részben a munkahelyeken oldódnak meg, mindenképpen szükséges lenne az alternatív és autonóm, a bírósági utat megelőző (vagy kikerülő) vitarendezési eljárásokat támogatni, az egyeztetés, a közvetítés, az arbitráció, a tényfeltárás és a belső panaszjelzési módszerek alkalmazását előnyben részesíteni.

Hivatkozások

- A KOLLEKTÍV IPARI JOGVITÁK. (A békéltetés és választott bíróság a külföldi törvényhozásban). A Kereskedelemügyi M. Kir. Miniszter Kiadása. Budapest., 1907.
- ADAM, G.–REYNAUD, JEAN-D. (1986) Szociális konfliktusok és változások (Sztrájkok és a gazdasági helyzet). *Szociológiai Figyelő*, 1., p. 82–97.
- BAUMGARTEN NÁNDOR (1908): A sztrájk jogi következményei. Franklin-Társulat, Budapest.
- BERKI ERZSÉBET–OROLIN ZSUZSA (1996): Munkaügyi konfliktusok a közalkalmazottak és a köztisztviselők körében 1993 és 1995 között. *Vezetéstudomány*, 9.
- BERKI ERZSÉBET (1999): Sztrájkok és más direkt akciók a kilencvenes években Magyarországon. Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest, p. 178
- Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative Study. ILO, Geneva, 1980.
- Conciliation in Industrial Disputes: A Practical Guide. ILO, Geneva, 1973.
- CSEPELI GYÖRGY (1984): Konfliktusok az üzemi szervezetben. *Szakszervezeti Szemle*, 8–9., p. 67–75.
- CSUHAJ V. IMRE–HÉTHY LAJOS (1989): A munkaügyi viták rendezése. In: Csuhaj–Héthy: *A munkavállaló, a munkáltató és az állam*. Munkaügyi Kutatóintézet Kiadványai, Budapest, p. 45–63.
- CSUHAJ V. IMRE (1989): A sztrájk erejével? *Mozgó Világ*, 11.
- CSUHAJ V. IMRE (1990): Sztrájkolni csak szépen...? *Juss*. 3.
- FERENCZI IMRE (1919): A munkások szervezkedése (Bevezetés a munkáskérdés ismeretébe). Grill-féle könyvkereskedés, Budapest.
- FINE, CORY R. (1994): Arbitráció – egy amerikai szakszervezeti tisztségviselő szemszögéből. In: Ladó Mária (szerk.): *Arbitráció – amerikai módra*. Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest, p. 17–30.
- GELLÉRI MÓR (1910): Védekezés a sztrájkok elfajulása ellen. In: Gelléri Mór: *Szociális problémák*. Gelléri-jubileumi Könyvkiadó Bizottság, Budapest, p. 85–116.
- H.SZ.–M. R. A. (1998): Az utolsó szalmaszál a Munkaügyi Bíróság. *Népszabadság*, szeptember 19., p. 14.
- HALKOVICS LÁSZLÓ (1991): Adalékok a sztrájkstatisztikák történetéhez. *Statisztikai Szemle*, 3., p. 236–245
- HELLER FARKAS (1947): A munkaviszályok tartalma. A munkások harci eszközei. A sztrájk szabályozása. In: Heller Farkas: *Közgazdaságtan, II.* kötet. A Mérnöki Továbbképző Intézet kiadása, Budapest, p. 297–300. illetve *Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó*, Reprint, Budapest, 1988.
- HILSCHER REZSŐ (1928): A jogi viták és érdekeltségi viszályok elintézése.

In: Hilscher: Bevezetés a szociálpolitikába. MEKDSZ Szövetség Kiadás, Budapest. p. 161–170., illetve Reprint, Budapest, 1991.

ILLYEFALVI I. LAJOS (1930): A munkások szociális és gazdasági viszonyai Budapesten. XII. *Munkaviszályok*. Budapest. p. 506–510.

KOVRIG BÉLA (1925): Az ipari békéről. Munkanélküliség Elleni Küzdelem Magyarországi Egyesületének Kiadása, Budapest.

KOVRIG BÉLA (1944): A munka békéjének intézményei. In: Kovrig B.: *A munka védelme a dunai államokban*. Universitas Francisco-Josephina. Kolozsvár. p. 309–335.

LADÓ MÁRIA–TÓTH FERENC (1996): Munkaügyi konfliktusok, viták és rendezésük. In: Ladó–Tóth (szerk.): *Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990–1994)*. Érdekegyeztető Tanács Titkársága–Munkaügyi Kapcsolatok Társaság Kiadása, Budapest. p. 389–436.

LADÓ MÁRIA–TÓTH FERENC (1996): A munkahelyi konfliktusok új terei. In: Ladó–Tóth (szerk.): *Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990–1994)*. Érdekegyeztető Tanács Titkársága–Munkaügyi Kapcsolatok Társaság Kiadása, Budapest. p. 351–379.

LADÓ MÁRIA–TÓTH FERENC (1996): Sztrájkok. Demonstrációk. In: Ladó–Tóth (szerk.): *Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990–1994)*. Érdekegyeztető Tanács Titkársága–Munkaügyi Kapcsolatok Társaság Kiadása, Budapest. p. 389–415., 431–436.

LADÓ MÁRIA (1994): Javaslat a munkaügyi vitákat kezelő intézmény létrehozására. ÉT PHARE Társadalmi Párbeszéd projekt. Kézirat, Budapest.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA (1993): A kollektív munkaügyi viták megelőzése és megoldása. In: Berki E. (szerk.): *A munkaügyi kapcsolatok aktuális kérdései*. Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest. 43–75. o.

LUX JUDIT: (1993) A munkaügyi viták rendezése Magyarországon. Társadalmi Párbeszéd Projekt, Budapest.

LUX JUDIT (1993): Sztrájkok, sztrájk-törők. *Szakinfo*, szept. p. 6.

PRUGBERGER TAMÁS (1994): A kollektív munkaügyi viták intézése. In: *Magyar Jog*, 4. p. 223–229.

RADNAY JÓZSEF (1990): A sztrájk egyes kérdései a külföldi jogrendszerekben. In: *Munkaügyi Szemle*. 5. p. 30–40.

SOMORAI LÁSZLÓ (1996): Jelentősebb sztrájkok, sztrájkfenyegetések, demonstrációk (1995). In: *Magyarország Politikai Évkönyve 1996*. Demokrácia Kutatások Magyar Központja Alapítvány Kiadása, Budapest. p. 534–544.

TÓTH FERENC (1997): Bevezetés a munkaügyi kapcsolatokba. GATE, Gödöllő.

TÓTH FERENC (1997): A munkahelyi, munkaügyi konfliktusok megelőzése, megoldásuk eszközei. Kutatási zárótanulmány. Munkástanácsok Országos Szövetsége–Munkaügyi Kutatóintézet, Budapest. p. 116.

TÓTH FERENC (1998): A munkaügyi kapcsolatok fogalma, tárgya, alapelvei. In: Tóth Ferenc: *Munkaügyi kapcsolatok*. Egyetemi jegyzet. Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem Közgazdasági Továbbképző Intézet, Budapest. p. 2–12.

YEMIN, EDWARD (1992): A munkaügyi viták kezelése. In: *Európa Fórum*, 2.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

**A MUNKAHELYI DISZKRIMINÁCIÓ
ELLENI JOGVÉDELEM
PROBLEMATIKÁJA
MAGYARORSZÁGON**

Írta
NACSA BEÁTA

Nacsá Beáta egyetemi adjunktus
Eötvös Lóránd Tudományegyetem Munkajogi Tanszék

A dolgozat az OTKA támogatásával készült(T 19 369).

A dilemma

A munkajogászai közvélekedés szerint a munkahelyi diszkrimináció tilalmáról szóló munkatörvényi rendelkezés elegendő jogvédelmet biztosít a munkahelyi diszkrimináció ellen és megfelel a nemzetközi munkajogi sztenderdek által támasztott követelményeknek.¹ Sokan osztják azt az álláspontot, hogy a Munka Törvénykönyve 5. § (1) bekezdésében megállapított tilalom lefed minden lehetséges diszkrimináció-típust, a közvetlen és a közvetett diszkriminációt egyaránt; sőt, “a munkaviszonnyal össze nem függő körülményből” fakadó megkülönböztetés megtiltásával olyan széles körűvé tágítja ki a diszkrimináció tilalmát, amely a nyugat-európai országokban sem szokásos.

(Hasonló megoldást tartalmaz még a lengyel Munka Törvénykönyvének 11. szakasza is. A lengyel törvényszöveg a magyarnál kerekesebbnek és komplexebbnek tűnik azért, hogy az átfogóbb jogtól haladva jut el a diszkrimináció tilalmához. A szakasz első bekezdése kötelezi a munkáltatót a munkavállalók emberi méltóságának tiszteletben tartására. A második bekezdés a munkavállalók egyenlő elbíráláshoz való jogát biztosítja (e körben külön is kiemelve a férfiak és nők egyenlő elbíráláshoz való jogát), végül a harmadik bekezdés mondja ki a diszkrimináció tilalmát. A diszkriminációt tiltó szabály első fordulata tiltja általában, a diszkrimináció okának megjelölése nélkül a munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetést, amelyet a magyarral azonos példálózó felsorolás követ azzal a kiegészítéssel, hogy a lengyel törvény a fogytékosság miatti megkülönböztetést kifejezetten tiltja.²)

Ez az érvelés általában azzal a gondolattal zárul, hogy nincs szükség a diszkrimináció esetén alkalmazható különös jogkövetkezmények meghatározására sem azért, mert az Mt. más törvényhelyei megfelelő jogvédelmet biztosítanak a diszkrimináció áldozatainak is.³

Tanulmányomban ezzel az állásponttal vitatkozom és hitem szerint bebizonyítom, hogy Magyarországon gyakorlatilag nincs jogvédelem a munkahelyi diszkrimináció ellen.

1 A Munka Törvénykönyve 5. § (1) bekezdése szerint “A munkaviszonnyal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között nemük, koruk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdekképviseleti szervezethez való tartozásuk, vagy ezzel összefüggő tevékenységük, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt. Nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés.”

2 Lásd erről *Sewerynski (1999)* 1568–69. o.

3 Ebben az összefüggésben általában a Munka Törvénykönyvének a semmisségről rendelkező 8. §-ára és a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeit meghatározó 100. §-ára szoktak utalni.

1. Jogvédelmi lehetőségek a munkahelyi diszkrimináció ellen

Bizonyára nincs olyan ember Magyarországon, aki kétségbe vonná, hogy hazánkban a munkahelyi diszkrimináció igen gyakori. Közismertek a csak férfi vagy csak nő munkavállalót, illetve meghatározott kornál fiatalabb (igen ritkán idősebb) alkalmazottat kereső hirdetések. Köztudomású az is, hogy a nő munkavállalók átlagkeresete a férfiak átlagkeresetének csak kb. 80 százalékát éri el.

A nemek közötti keresetkülönbség nemzetgazdasági szinten 1994-ben 80,3%, 1995-ben 88,1%, míg 1996-ban 78,9%-a volt – a női keresetnek a férfi kereset százalékában kifejezve. 1996-ban csak három szektorban érte el a nők keresete a férfiak keresetének 90%-át: távközlési, állam- és közigazgatási, valamint az üzleti szektorban. Egyetlen szektorban, a tipikusan férfiszektornak számító építőiparban haladta meg a nők bére a férfiakét (107,7%). Ennek az a magyarázata, hogy a jellemzően adminisztratív, ügyintézői beosztásban dolgozó – csekély számú nők bére – magasabb volt, mint a férfiak átlagkeresete, tekintettel arra, hogy a férfiak átlagbérét lehúzza a szektorban foglalkoztatott segéd- és betanított munkások alacsonyabb díjazása.⁴

4 Lásd: *Hanti és Lux (1999): Gazdasági és Szociális Adattár*, 77. o.

5 A megyei, fővárosi munkaügyi felügyelőségek (munkaügyi felügyelők) a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1999. évi CXXII. törvénnyel módosított 1996. évi LXXV. törvény biztosította jogkörükben járnak el: a munkáltatónál munkaügyi ellenőrzést tarthatnak; hiányosságok, jogsértések észlelésekor e törvényben meghatározott (a jogszabályok betartására történő felhívástól a szabálysértési eljárás lefolytatásáig és a munkaügyi bírság kiszabásának kezdeményezéséig terjedő szankciókat alkalmazhatják. A jelentősebb összegű, ötvenezertől egy- illetve hárommillió forintig terjedő összegű munkaügyi bírság kiszabására a felügyelőség vezetője jogosult.

Számos olyan esemény, esemény-sorozat is elhíresült a sajtóban, amelynek egyik mozgatórugója ugyancsak a munkahelyi diszkrimináció volt: így például a tömeges elbocsátásoknak az elektronikus médiában a kormányváltások után, a romák által elszenvedett elutasításoknak, illetve a szakszervezetet szervező munkavállalók elleni gyakori retorzióknak.

A magyar jog a következő jogvédelmi eszközöket biztosítja a munkavállalóknak a munkahelyi diszkrimináció ellen. Pert indíthatnak a munkaügyi bíróságon, bejelentést intézhetnek az (Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség) megyei (fővárosi) felügyelőségeihez, munkaügyi ellenőrzést kezdeményezve,⁵ szabálysértési feljelentést tehetnek a munkáltató ellen a munkavállaló hátrányos megkülönböztetése szabálysértés elkövetése miatt, az általános hatáskörű szabálysértési hatósághoz (a helyi jegyzőhöz), vagy e szabálysértés elbírálására külön felhatalmazott munkaügyi felügyelőhöz.

Az 1999. évi LXIX. törvénnyel megállapított új szabálysértési kódex végrehajtására a kormány megalkotta az egyes szabálysértésekről szóló 218/1999. (XII. 28.) Korm. rendeletet, amelynek 93. §-a tartalmazza “a munkavállaló hátrányos megkülönböztetése” szabálysértési tényállást. Eszerint “(A)z a munkáltató, aki a) a munkavállaló alkalmazását nemre, korra, nemzetiségre, fajra, származásra, vallásra,

politikai meggyőződésre, munkavállalói érdekképviselői szervezethez való tartozásra, vagy ezzel összefüggő tevékenységre való tekintettel, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt jogellenesen megtagadja, *b)* a munkavállalók között az *a)* pontban foglaltak miatt hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, százezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható.” A (2) bekezdés szerint e szabálysértés elbírálására (az általános szabálysértési hatóság, vagyis a községi, városi, megyei jogú városi, fővárosi kerületi jegyző mellett) a munkabiztonsági és munkaügyi felügyelő, illetőleg a munkaügyi felügyelő, valamint a bányafelügyelet is jogosult.

Az egyes munkavállalót megillető jogvédelmi eszközökön túl az üzemi tanácsok és a szakszervezetek is felléphet(né)nek a diszkriminatív munkaügyi gyakorlat ellen, sajátos kollektív érdek- és jogérvényesítési eszközeik felhasználásával.⁶

Bár a munkahelyi diszkrimináció gyakori, a munkavállalók rendkívül ritkán lépnek fel jogaik megóvása érdekében. A diszkriminációt sérelmező munkaügyi perek számáról az igazságügyi statisztika keretében jelenleg nem gyűjtenek adatot. A munkaügyi bírák tapasztalata szerint alig akad olyan ügy, amelyben a felperes a kereseti kérelmét kizárólag a diszkrimináció tilalmára alapítja. Az utóbbi három–négy évben azonban megszorodott azon ügyek száma, amelyben a felperesi munkavállaló valamely konkrét jogsérelme mellett az egyenlő elbíráláshoz való jogának a megsértését is keresetének tárgyává teszi. Az OMMF éves statisztikái szerint a munkaügyi felügyelőségek évente kb. tíz diszkriminációra alapított bejelentést bírálnak el. Ezek a bejelentések jellemzően a szakszervezeti tisztségviselőknél a szakszervezeti tevékenységük miatti hátrányos megkülönböztetését sérelmezik. Nemi vagy faji megkülönböztetést sérelmező bejelentés gyakorlatilag nem érkezik a munkaügyi felügyelőségekhez.

Elhangzott az OMMF elnökhelyettesének a 2000. február 9. napján az Európai Unió irányelvek a nemi diszkrimináció és az egyenlő bérezés területén címmel megrendezett szemináriumon tartott előadásában. A szakszervezetek mint a többségi társadalom leképződései, jellemző ugyanúgy osztják a diszkriminációt eredményező sztereotípiákat, mint a munkáltató, s maguk is diszkriminálnak a tagjaik között.⁷

6 A szakszervezetek például a kollektív szerződéses tárgyalásokon a diszkriminatív tartalmú javaslatok, alkuk elutasításával, valamint a tájékoztatáshoz, a képviselőhöz valamint az ellenőrzéshez való joguk megfelelő gyakorlásával, az üzemi tanácsok pedig a véleményezési joguk gyakorlása során léphetnének fel a diszkrimináció ellen.

7 A nyugati szakirodalomban a fekete munkavállalóknak a fehérek uralta szakszervezetben elfoglalt helyéről és megpróbáltatásairól lásd pl. *Gould* (1977), a nőknek a férfiak vezette szakszervezetekbeli sorsáról lásd pl. *Cobble* (1993).

2. A jelenlegi jogvédelmi rendszer hiányosságai

8 Sokan a retorziótól, a további jogsérelemtől, állásuk elvesztésétől való félelem miatt tűrnek, mások viszont inkább a menekülés mellett döntenek: a megalázó helyzetből állásuk feladásával, munkaviszonyuk megszüntetésével lépnek ki. Sokan viszont azért nem lépnek fel nyíltan a munkáltató ellen, mert nem tudják, hogy az általuk sérelmezett magatartást a jog is tiltja, azaz az nemcsak a jó erkölcsbe és a tisztességbe ütközött, hanem jogellenes is volt.

9 A munkavállalót vagy a sikertelenül pályázót a bíróság kiszabásának a lehetősége azért nem motiválja a közigazgatási eljárás megindítására, mert (1) a bíróság kiszabásával ő nem jut reparációhoz, (2) viszont az eljárás megindításával járó nehézségek, konfliktusok és költségek őt terhelik. Nem meglepő, hogy munkaügyi ellenőrzést kezdeményező bejelentés alig érkezik a felügyelőségekhez, hiszen a munkavállaló számára nem rentábilis ez az eljárás. Ezen még az sem változtat, ha a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény által kilátásba helyezett munkaügyi bírság milliós nagyságrendben is kiszabható (lenne).

A diszkriminációt sérelmező ügyek hiányából hiba lenne arra következtetésre jutni, hogy Magyarországon munkahelyi diszkrimináció nincs. Tényállás van, pontosabban lenne, csak ügy nem lesz belőle, mert a munkavállalók nem lépnek fel a diszkriminatív személyügyi politikát folytató munkáltatóik ellen. Számos olyan ok rejlik e mögött a tendencia mögött, amely a jog mellett a közgazdaságtan, a szociálpszichológia, és a pszichológia tudományterületéhez tartozik.⁸ Hiba lenne azonban kizárólag a munkaerőpiac és a psziché jellemzőire és működésére hagyatkozni akkor, amikor a diszkrimináció elleni fellépés hiányáról gondolkodunk. A munkáltató elleni bírósági vagy közigazgatási eljárás megindításáról az eljárás várható alakulásának függvényében (is) döntünk, mérlegelve a jogi fellépéssel járó előnyöket és hátrányokat és a győzelem esélyét. Összevetjük az ügyel járó feladatokat és költségeket, egyrészt a győzelem esélyével, másrészt a győzelem hozadékával: az abból származó erkölcsi elégtétellel és anyagi előnnyel. Az eljárást megindításán töprengő munkavállaló mindig végiggondolja, hogy (1) a bírósági vagy a közigazgatási eljárás megindításával nyílttá fogja tenni a munkáltatóval szemben fennálló – addig látens – konfliktusát. (Magyarországon ugyanis nincs lehetőség olyan eljárásra, amelyben a munkavállaló megőrizhetné anonimitását). Megfontolja azt is, hogy (2) az ügy megnyerésének csekély az esélye, hiszen a jelenlegi bírósági ítélezési gyakorlat egyértelműen a munkáltatóknak kedvez. (Annak pedig nincs reális esélye, hogy a jegyző vagy a munkaügyi felügyelő a bírósági gyakorlattal kritikusan szembe helyezkedve bírálja el az ügyeket, vagy hogy a bíróságénál kifinomultabb vizsgálati, elbírálási módszert alkalmazzon.) A munkavállaló, vagy a potenciális munkavállaló végiggondolja azt is, hogy (3) még nyertessége esetére sem biztosít a jog megfelelő szankciót. A jelenlegi jogszabályok keretei között sokszor csak a diszkrimináció tényét megállapító ítélet kiharcolása lehet a legnagyobb fegyvertény. Ami pedig a közigazgatási eljárást illeti, az annak keretében kiszabható bírság természeténél fogva nem ösztönzi a munkavállalót az eljárás megindítására⁹.

Mint ahogy a jog nem biztosít tényleges jogorvoslatot még a diszkrimináció elleni sikeresen fellépés esetén sem, a munkavállalók ésszerűen és logikusan döntenek akkor, amikor nem lépnek fel az ilyen munkáltatói jogsértések ellen. A munkáltatót pedig jellemzően a sztereotípiák követésére hajlik: meg van győződve arról, hogy a fiatal nők, a kisgyermekes anyák, a romák, a siketek, stb. általában és minden esetben rosszabb munkavállalók, mint például a házas férfiak. Javárészüket nem szándékosan, rosszindulatból vagy ártó szándékkal diszkriminál maga sem tudja, hogy cselekménye kimeríti a diszkrimináció törvényi tényállását, sőt, a legtöbb esetben meg van győződve álláspontjának helyességéről.¹⁰ A munkáltatónak tehát – fizikai hasonlaltal élve – alapállapota a sztereotípiák követése, és ebből következően egyes csoportok hátrányos megkülönböztetése. A nem-diszkriminálás többletenergíát, többlet erőfeszítést és végső soron többletköltséget igényel. A munkáltató erre a befektetésre csak akkor szánja rá magát, ha valamely külső erő erre motiválja vagy kényszeríti. A munkáltatót mind jutalom, mind büntetés kilátásba helyezésével rá lehet venni arra, hogy a diszkrimináló alapállapotából elinduljon a nem-diszkrimináció felé. Jutalom lehet például kedvezményes állami megrendelések, kedvező (vállalati) minősítések elnyerésének kilátásba helyezése, míg büntetésként a hagyományos szankciók jöhetnek szóba, például a perbeli elmarasztalás, kártérítés és/vagy bírság megfizetésére kötelezés, esetleg az elmarasztaló döntéseknek a nyilvánosság elé tárása.

A munkáltatókra bizonyára megerősítően hat a jelenlegi helyzet: teljesen nyíltan folyik a diszkriminatív személyügyi gyakorlat (a publikum a hirdetésekben, a munkaügyi ellenőr az ellenőrzés során megismert adatokból értesül róla, stb.), de senki sem lép fel ellene. A megerősítés tehát nem kifejezett, nem szándékolt, hanem a fellépés hiányából indirekten fakad: a jog szabályai tehetetlenségre kárhoztatják azokat is, akik esetleg fellépnének, felléphetnének a hátrányos megkülönböztetés ellen. A fenti példánál maradva a potenciális felperesek azért nem fordulnak a bírósághoz, mert nincs olyan jogi igény, amit a kereseti kérelmükben leírhatnának. Emlékezzünk arra, hogy az elhíresült monori tesztper eredménye a személyiségi jogok sérelmét megállapító első fokú (polgári) ítélet volt.¹¹ A munkavállalónak tehát az első fokon jogerősen

10 A diszkriminatív döntések mögött általában nem tudatos rosszasság, szándékolt jogellenesség rejlik, hanem pusztán a döntési "automata pilóta" (Kurt Vonnegut nyomán). (Lehetséges, hogy felvételi interjúra be sem hívják például a két gyermekes anyukat attól félvén, hogy a gyermekei miatt sokat megy majd táppénzre, holott éppen az a pályázó a párja és a szülei segítségével – a munkából történő mulasztás nélkül – gondoskodni tud a gyermekeiről.)

11 *Peszlen (1999)*

12 Olyannyira nem éri meg pereskedni, hogy az adott tesztperben sem az ügyfél keresett magának jogi képviselőt, hanem fordítva: a jogi képviselőt biztosító társadalmi szervezetet keresett az ügyvédnek egy ügyfelet, akinek nevében az eljárást megindíthatták.

13 Lásd ez utóbbira a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. § (1) d./pontját és (2) bekezdését.

14 Jogszociológiai kutatások bizonyítják, hogy a jogellenes magatartástól nem a súlyos jogkövetkezmény, hanem a jogkövetkezmény alkalmazásának következetessége és gyakorisága tart vissza: az a tudat, hogy a jogsértés nem marad retorzió nélkül. (*Kulcsár* (1997), 220. és 268. o.)

15 Azzal, hogy a szankciónak és az eljárás megindításának a kapcsolatát, valamint a szankciónak a preventív hatását hangsúlyozom, nem akarom alábecsülni a szankció reparáló funkcióját. Sőt, a diszkriminációról szólva feltétlenül hangsúlyoznom kell, hogy a munkavállalók a legritkább esetben indítanak eljárást pusztán az erkölcsi elégtételért, fogalmazódjék az meg jogsértés tényét megállapító ítéletben. Az arányos jogorvoslatnak azért van visszatartó hatása, mert annak megnyeréséért a munkavállaló már hajlandó a bíróság előtt is megmérkőzni a munkáltatóval.

megnyert per ellenére se lett állása, jövedelme és kártérítést sem kapott.¹² A jog szabályai a munkaügyi felügyelőt is megátolják a diszkrimináció elleni fellépésben: a diszkrimináció tárgyában munkaügyi ellenőrzést csak bejelentésre lehet tartani.¹³ A munkavállalók viszont azért nem tesznek bejelentést, mert a közigazgatási eljárásban alkalmazható szankciók nem biztosítanak a részükre megfelelő reparációt.

Ahhoz, hogy a jövőben megváltozzon a munkáltatóknak és a munkavállalóknak a diszkriminációval kapcsolatos attitűdje, az alábbi két feltételnek kell együttesen bekövetkeznie: (1) úgy kell megváltoznia a jogszabálynak és a joggyakorlatnak, hogy a munkavállalónak legyen valóságos esélye a diszkrimináló munkáltató elleni (per)nyertességre; és (2) a munkahelyi diszkriminációt a jog sújtsa súlyos jogkövetkezménnyel. Bármennyire is egyértelműek és nyilvánvalóak ezek a feltételek minden jogvédelmi eljárásnál, a munkahelyi diszkriminációs ügyek esetén nem teljesülnek.

Olyan jogi környezetet kell tehát teremteni, amely a türelessel, az elviseléssel vagy a munkaviszony önkéntes megszüntetésével szemben egy ésszerű és önérték-érvényesítésen alapuló alternatívát tár a munkavállalók elé. Ésszerű alternatíva pedig csak egy olyan eljárás lehet, amely megnyerhető és amely megfelelő jogorvoslatot biztosít. A munkáltatókat – a jogszociológiai kutatások szerint – elsősorban a fellépések számossága (s nem a kiszabható szankció súlyossága) tartaná vissza.¹⁴ Azért kell viszont reparációt nyújtó, arányos szankciót kilátásba helyezni, hogy elnyerésének lehetősége a munkavállalót a diszkrimináció elleni fellépésre indítsa.¹⁵ Ha a munkavállalók (és kollektív érdekvédelmi szervezeteik) viszonylag nagyobb számban és viszonylag sikeresen lépnek fel a munkáltatók ellen, akkor elérkezhetünk ahhoz a ponthoz, amikor a munkáltatónak már – erkölcsileg és anyagilag – kifizetődőbb nem-diszkriminálni, mint diszkriminálni.

A fenti megfontolásokat konkretizálva, az alábbiakban foglalom össze a jelenlegi hiányosságokat és mutatok rá a továbblépés irányaira.

2.1. A tételes jogban rejlő okok (hiányosságok)

A Munka Törvénykönyvének a diszkriminációt tiltó 5. § (1) bekezdése nem elég világos ahhoz, hogy azt a magyar bíróságok és munkáltatók alkalmazni tudják. Különösen hiányzik a törvény szövegéből a közvetett diszkrimináció fogalma és annak konkrét tilalma. A jövőt illetően megfontolandó lehet a munkavállaló emberi méltóságát sértő munkáltatói magatartás tilalmát mint “anyajogot” kimondani, és ehhez kapcsolni a joggal való visszaélést és a diszkriminációt tiltó rendelkezéseket, egyidejűleg tisztázva e két magatartási szabály egymáshoz való viszonyát.¹⁶

Az Mt. jelenleg nem határozza meg a munkahelyi diszkrimináció jogkövetkezményeit. Meggyőződésem, hogy sokkal inkább szolgálná a jog érvényesülését egy olyan diszkriminációt tiltó szabályozás, amely – a külföldi példákhoz hasonlóan – tételesen felsorolná a munkahelyi diszkrimináció tipikus tényállásait (a felvétel diszkriminatív megtagadását, az egyenlőtlen díjazást, stb.), és minden tényálláshoz kötne egy specifikusan annak megvalósulásakor alkalmazandó szankciót (pl. a felvétel megtagadásakor pl. a felvett munkavállaló két évi bruttó bérének megfizetését, az egyenlőtlen díjazás esetén a bérkülönbség megfizetésének kötelezettségét, stb.) A felvétel megtagadásának esetére ma nem áll rendelkezésre megfelelő szankció, de például az egyenlő bérezés parancsának megsértéséből eredő joghátrányt a jelenlegi szabályok helyes alkalmazásával is ki lehetne küszöbölni. A jogalkalmazásban megnyilvánuló hiányosságokra alább fogok kitérni, itt – a jogalkotás kapcsán – szeretnék rámutatni a jogalkotás és a jogalkalmazás közötti kapcsolatnak azon aspektusára, hogy a jogalkotónak kötelessége a jogalkalmazásban megnyilvánuló anomáliáknak a jogalkotás eszközeivel történő kiküszöbölése. Ha a jogalkalmazó olyan megszorítóan értelmezi a szabályt, amely nem felel meg a jogalkotó szándékának – mint ahogy ez a munkahelyi diszkrimináció esetében történik – akkor a jogalkotónak a szabály módosításával vagy újabb norma beiktatásával kell érvényt szereznie a szándékai szerinti értelmezésnek.

Magyarországon az “állandó bírói gyakorlat” elleni fellépésre az Alkotmánybíróságon keresztül került sor, erre azonban – a jogintézmény küldetéséből fakadóan – csak akkor van lehetőség, ha alkotmányellenes

Az ügyek számossága és az elmarasztalás következetessége bizonyos idő elteltével befolyásolhatja a munkáltatók magatartását

¹⁶ Arról, hogy a diszkrimináció a joggal való visszaélés alfaja lásd *Román (1998)* 87–88. o. és *(1999)*, ez utóbbiban különösen 299–301.o., és egyetértőleg *Lehocskyné Kollonay Csilla (1998c)* 92. o.

az adott szabálynak a bírói joggyakorlatban kifejezesezett kizárólagos értelmezése. (Lásd erre az 57/1991. (XI. 8.) AB határozat 1.3. pontjában kifejtetteket: "Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint "élő jog" alatt a jogszabályt értelmezett és alkalmazott tartalmával együttesen kell érteni. (...) (Tartalmilag az Alkotmánybíróságnak a normaszöveget abban az értelemben kell vizsgálnia, amilyen értelmet annak az egységes jogalkalmazási gyakorlat tulajdonít. Amennyiben pedig a jogszabály lehetséges több értelme közül a jogszabály az állandó és egységes jogalkalmazási gyakorlatban alkotmányellenes tartalommal él és realizálódik, az alkotmánybírói eljárásban annak alkotmányellenességét meg kell állapítani.") Ha a jogszabály kizárólagos bírósági értelmezése nem alkotmányellenes, de ellentétes a jogalkotói szándékkal, akkor csak újabb jogalkotói aktussal van mód a törvényszövegnek a jogalkotó szándékai szerinti jelentését és tartalmát biztosítani.

2.2. A jogalkalmazásban rejlő okok

Jelenleg a diszkrimináció tilalmát a munkaügyi bíróságok leszűkítően, sőt bizonyos szempontból alkotmányellenesen értelmezik (erre alább az egyenlő bérhez való jog kontra mérlegelési jogkör kérdése és az egyenlő elbírálás kontra a jogvita keretein kívül eső ok kérdése címek alatt térek ki). Úgy vélem, hogy a jogértelmezés e tekintetben olymértékben ellentétes a jogalkotó szándékaival (és az EU jogharmonizációból fakadó kötelelességekkel is), hogy ezen csak a jogalkotás eszközeivel lehet segíteni.

Meglátásom szerint a fordított bizonyítási teher szabálya is okozhat jogalkalmazásbeli problémákat és bizonytalanságokat. Ezeket a hiányosságokat elsősorban a bírák és az ügyvédek színvonalas képzésével és továbbképzésével lehet megoldani, kihasználva egyebek között az EU csatlakozásból fakadó képzési kényszer által biztosított lehetőségeket.¹⁷

2.3. Eljárási és szervezeti hiányosságok

Magyarországon a munkavállaló a diszkrimináló munkáltatója ellen csak olyan eljárás keretében léphet fel, amelyben a munkáltatónak feltétlenül tudomására jut a munkavállaló (a felperes/bejelentő) neve. Nincs lehetőség olyan anonim eljárásra, amikor a munkavállalót a jog mint egy csoport reprezentánsát kezelné, tekintettel arra, hogy azonos munkáltatónál számos munkavállaló azonos megkülönböztetést szenved el.

17 A bizonyítási teher megfordításáról szóló 97/80/EC irányelvvel kapcsolatos jogharmonizációs kötelezettség teljesítése különösen jó alkalmat teremt erre.

Ilyenkor az eljárást kezdeményező kiléte az ügy elbírálása szempontjából nem lényeges kérdés, hiszen nem az ő ügyéről van szó, hanem a munkáltatónál folytatott gyakorlatról. Bár a bejelentő személye és az őt ért sérelem a maga konkrétságában mellőzhető lenne, erre a Magyarországon jelenleg választható eljárások egyikében sincs lehetőség. A munkaügyi per vagy a közigazgatási eljárás természeténél fogva feltételez egy konkrét, nevén nevezett személyt, a felperest vagy a bejelentőt/feljelentőt.

A diszkrimináció elleni hatékony fellépést biztosítandó, egyebek között a munkavállaló anonimitását megőrzendő és garantálandó, az Európai Unió tagországaiban működnek olyan szervezetek (“ügynökségek”), amelyek küldetése a diszkriminált munkavállalók oldalán történő, jellemzően képviseleti, bár nem jogi képviseleti beavatkozás.¹⁸ A munkavállaló e szervezetet keresheti meg, amely – a munkavállaló érdekeinek képviselésében – tárgyalhat a munkáltatóval, tényeket tárhat fel, a munkáltatónak a változtatásra való hajlandósága esetén közreműködhet egy intézkedési/cselekvési program kialakításában, e körben tanácsot adhat, stb. Ha az eljárást megindító munkavállaló ügye nem egyedi természetű (mint pl. az előléptetés megtagadása), hanem általános problémát vet fel (például az egyenlőtlen bérezést), akkor az eljárást megindító személyét nem hozzák a munkáltató tudomására, hiszen a probléma megoldásához nincs szükség a bejelentő személyének azonosítására. Az ilyen ügynökség típusú szervezetnek az eljárása sok szempontból informális Ennek előnyei és hátrányai is vannak. A legnagyobb előnye az, hogy az együttműködésre kész munkáltatónak a pusztán elmarasztalásnál sokkal többet tud segíteni: részt vehet a szervezet átvilágításában, a problémák meghatározásában, a jövőbeni cselekvési program kialakításában, a belső képzések megszervezésében, stb. Azokban az országokban, ahol az ügynökség típusú szervezetnek nincs ügydöntő hatásköre (pl. ajánlások megfogalmazásának joga), akkor az ügynökség mellett egy “bizottság” típusú szervezet is működik, amely a munkáltató kontra ügynökség vitákban döntést hoz. Ez a döntés az eljárás jellege miatt jogilag nem kötelező és állami által ki nem kényszeríthető. Ez az ajánlás – éppen a jogilag nem kötelező természetéből kifolyólag – a vita sokkal rugalma-

18 Ezek az ügynökségek a nők és a férfiak esélyegyenlőségének biztosítását szolgálják, s tevékenységük nem terjed ki a munkahelyi diszkrimináció más aspektusaira. Kivételesnek tekintendő az Észak-Írországból működő azon szervezet, amelynek feladata a protestánsok és a katolikusok munkahelyi diszkriminációjának felszámolása.

sabb megoldását teszi lehetővé: így például a döntés hatályát az eljárásban való részvétel nélkül is ki lehet terjeszteni az összes érintett munkavállalóra, vagy elő lehet írni olyan magatartást, amelyet egy jogvita keretében nem lehetne követelni (pl. az előléptetésnél diszkriminatívan mellőzött munkavállalónak a továbbképzésre való beiskolázását, stb.). A vita békés megoldására és az együttműködésre alapozó jogvédelmi megoldásoknak az a hátránya, hogy a munkáltató elzárkózása esetén az eljárás sikertelenségre van kárhozthatva. Végző megoldásként ilyenkor merülhet fel a munkaügyi per megindításának a lehetősége, amelynek állami kényszerrel történő végrehajtásból fakadó előnye mellett számos hátránya is van: általában egy hosszú és merev eljárás végén egy gyakran a diszkrimináció magját érintetlenül hagyó, a jogi formállogikának megfelelő ítélet születik. Egyik eljárás szerepét sem szabad alábecsülni, mindkettőnek megvan az a sajátos szerepe, amelynek a betöltésére a másik eljárás a természeténél fogva nem alkalmas.

A jelenlegi magyar jogvédelmi rendszernek talán az egyik legnagyobb hiátusa az ügynökség típusú szervezet hiánya. Véleményem szerint a Nőképviseleti Titkárság fejlesztésével, átalakításával, a nők elleni diszkrimináció területén dolgozó számos aktív és felkészült társadalmi szervezet tagjainak bevonásával ki lehetne alakítani egy hatékony ügynökséget. Ennek alternatívájaként a jogirodalomban már felmerült egy munkahelyi diszkriminációs ügyekben eljáró országgyűlési biztos(ság) felállításának lehetősége is, különös tekintettel arra, hogy az ombudsman jogintézményét a magyar gyakorlat befogadta. Ez esetben a Parlamentnek módosítania kellene az országgyűlési biztos jogállásáról szóló törvényt, vagy erre a biztosra külön törvényt kellene alkotnia, hiszen a jelenlegi szabályozás szerint a biztos kizárólag a hatóságok és a közszolgáltatást végző szervek által okozott alkotmányos visszasságokat vizsgálja, míg a piaci szféra munkáltatói pozícióban megjelenő jogsérelmek által okozott alkotmányos jogsérelmek vizsgálatára a hatásköre nem terjed ki.

Még akkor sem, ha alkotmányos jogokat sért az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató magatartása, mert az ilyen jogsérelmek kizárólag a (munkaügyi) bíróság hatáskörébe tartoznak. Az állampolgári jogok országgyűlési biztosáról szóló 1993. évi LIX. törvény értelmében az országgyűlési biztos hatáskörébe a hatóságok, illetve a közszolgáltatást végző

szervek által okozott alkotmányos jogsérelmek tartoznak, feltéve, hogy a bejelentést tevő a rendelkezésre álló közigazgatási jogorvoslati lehetőségeket már kimerítette, vagy jogorvoslati lehetőség nincs számára biztosítva. A nemzeti és etnikai jogok országgyűlési biztosának az eljárását az állampolgári jogok országgyűlési biztosáról szóló törvény alkalmazásának előírásával a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 20. § (2) bekezdése a fentiekkel egyezően korlátozza. Ebből következően jelenleg az országgyűlési biztosok nem járnak el olyan ügyekben, ahol a munkahelyi diszkrimináció megvalósulása által sérülnek a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról, illetve az egyenlő bérhez való jogról szóló alkotmányos rendelkezések. Lásd erre még az állampolgári jogok országgyűlési biztosának és általános helyettesének 1998. évi tevékenységéről szóló beszámolóban a munkához való jogot tárgyaló 3.13. pontjának az első bekezdését. Ez is hangsúlyozza, hogy a biztos vizsgálata csak a különböző szolgálati viszonyokra terjedt ki, míg a hagyományos munkaviszony keretében foglalkoztatottak esetén bekövetkezett alkotmányos visszasságok vizsgálatára nem került sor, mert ezek a viták kizárólag a munkaügyi bíróságok hatáskörébe tartoznak. (*Magyar Közlöny* 1999/79/II. szám. 220–221. o.)

Jómagam e funkcióra alkalmasabbnak látom az ügynökség és bizottság kettőséből álló szervezetrendszert azért, mert komplexebb szolgáltatásokat tud nyújtani a fogadókészséget mutató munkáltatóknak. Míg az ombudsman tevékenysége alapvetően jogalkalmazói jellegű (a konkrét rendelkezésnek vagy döntésnek az Alkotmány szabályaival történő összevetése), addig a munkahelyi diszkrimináció elleni fellépésnek csak egy vetülete a jogalkalmazás (a többi egyebek között a statisztika, az oktatás, a menedzsment területére tartozik). Az ügynökség típusú szervezet – helyes kialakítása és megfelelő költségvetés biztosítása esetén – a szolgáltatások egész tárházát kínálhatja biztosítani a munkavállalóknak, munkáltatóknak és kollektív érdekképviselői szervezeteknek.

Az ügynökség/országgyűlési biztosság felállításával egyidejűleg az *actio popularis* (class action) intézményének bevezetése is megfontolandó lehet. Ez az intézmény lehetővé tenné, hogy tömeges jogsértés és azonos tényállás esetén külön perindítás nélkül is jogorvoslathoz jutnának egy-egy cég egyazon sorban diszkriminált munkavállalói.¹⁹

19 Lásd erről még pl. *Lehoczkyné Kollonay Csilla* (1998c) 93. o. és *Gyulavári Tamás* (1997) 63. o.

3. A diszkriminációt tiltó munkatörvényi szabály bírósági értelmezése és gyakorlata

Mint az előzőekben erre már kitértem, a munkahelyi diszkrimináció elleni tényleges jogvédelem hiányának egyik alapvető okát a jelenlegi bírósági gyakorlatban látom. Véleményem szerint a munkaügyi bíróságok annyira e törvényhely értelmezésével és szellemével ellentétesen ítélik meg, hogy ezt a hiást csak jogalkotási szinten, a hátrányos megkülönböztetés tipikus tényállásainak törvényi felsorolásával lehet felszámolni. Ebben a fejezetben összefoglalom azokat a jellegzetes jogalkalmazásbeli problémákat, amelyekről a Bírósági Határozatokban és a Munkaügyi Értesítőben megjelent jogesetek tanúskodnak, majd a megállapításaim alapjául szolgáló ügyeket elemzem, sok esetben összehasonlítva az abban foglalt okfejtést az Európai Bíróság gyakorlatával.

Meglátásom szerint a munkaügyi bíróságok előtt jelenleg elsősorban azért nem lehet a diszkriminációra alapított jogi igényeket sikerrel érvényesíteni, mert a bírói gyakorlatban kezd kijegecesedni az a nézet, hogy egyes jogvita-típusok esetén a diszkrimináció kérdése értelmezhetetlen, erre alapított kereset elméletileg kizárt.

A bírói gyakorlatban ma két olyan elv látszik meggyökeresedni, amellyel *ab ovo* negligálni lehet a diszkriminációra alapított kereseti kérelmet: (1) a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó kérdés, (2) a munkaügyi vitán kívül eső kérdés. A munkaügyi bíróságok tehát nem bocsátkoznak a diszkrimináció kérdésének vizsgálatába akkor sem, ha a felperes erre vagy részben erre alapítja a kereseti kérelmét, legyen szó akár közvetlen vagy közvetett diszkriminációról, hanem a kereseti kérelmet inadekvátnak tekintik, mert álláspontjuk szerint a diszkrimináció mint jogsértés a fenti elvek alapján az adott összefüggésben elméletileg nem következhet be (lásd a példákat alább a *3.1. pontban*).

Ahol a bíróság elfogadta a diszkrimináció elkövetésének elméleti lehetőségét, rendkívül változatos ítéletek születtek. Közös vonásuk, hogy a publikált esetleírásokból nem derül ki, hogy valamely ok miatt minősült diszkriminatívna vagy nem-diszkriminatívna, azaz nem tudni, hogy a bíróság mely szem-

pontokat mérlegelte döntésének kialakítása során. A bíróságok gyakran tévednek a bizonyítékok okszerű mérlegelésének vagy valamely tény jogi relevanciájának megítélése során, vagy esetenként rosszul alkalmazzák a fordított bizonyítási teher szabályát. Így például előfordult, hogy a bíróság megállapította, hogy a diszkrimináció oka “munkaviszonnal összefüggő” körülmény volt (ezzel teljesen ellehetetlenítve a munkavállaló perbeli helyzetét) vagy “kétséget kizáró” bizonyítékot követelt a munkáltatótól a fordított bizonyítási teher alkalmazása során (ez esetben végletesen tévedve a munkáltató hátrányára) (erre lásd a példákat a 4. pontban).

3.1. A diszkrimináció lehetőségét eleve kizáró ítéletek

3.1.1. Az egyenlő bérhez való jog kontra mérlegelési jogkör kérdése

Közel tíz év alatt a magyar felsőbbbírósági gyakorlatban az a jogértelmezés alakult ki, hogy ha valamely döntés a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, akkor azt a munkavállaló diszkriminációra hivatkozva nem támadhatja. A magyar joggyakorlat a munkáltató mérlegelési jogkörét tehát erősebb jogosítványnak tekinti, mint a munkavállalónak az egyenlő bérhez való jogát. Ha a munkáltató a munkaügyi perben a mérlegelési jogkörére hivatkozva védekezik, akkor a magyar bíróság nem is vizsgálja, hogy a megkülönböztetés oka diszkriminatív volt-e. Ez a nézet – véleményem szerint – ellentétes mind az Alkotmánnyal, mind az Mt-vel, mind az Európai Unió jogával.

A fenti jogértelmezést a Legfelsőbb Bíróságnak a BH 1999/427. szám alatt közzétett döntésében az alábbi megfogalmazásban olvashatjuk: “Amennyiben a munkáltató kifejezetten fenntartja a maga számára az összes körülmény utólagos értékelése alapján adható, de kötelezően nem járó juttatás elbírálásának jogát, a nemleges döntése nem tekinthető jogszabálysértőnek.” Lejjebb a határozat indokolásában az alábbiakkal teljesebb ki ez az álláspont: “Az alperes kifejezetten fenntartotta a maga számára az összes körülmény utólagos értékelése alapján adható, de kötelezően nem járó juttatás elbírálásának jogát, a mérlegelésnek eleget tett, ezért a mérlegelés alapján a felperes tekintetében meghozott nemleges

döntés nem tekinthető jogszabálysértőnek. Mindezt igazolja a munkaszerződésnek különösen az a kikötése, amely szerint a prémiumra jogosultság nem jelenti automatikusan a prémiumban való részesítést, efelől utólagosan a munkáltató dönt. Ilyen esetben pedig juttatás megadását a munkáltató mérlegelési jogkörében döntheti el, ehhez képest azt megadhatja vagy mellőzheti.”²⁰

A felperes keresete prémium megfizetésére irányult. Az ügyet elbíráló bíróságok a következő tényállást állapították meg: A munkáltató az adott gazdasági évet a jelentős eredménnyel zárta. A tárgyévi eredményre tekintettel az “alperes humánforrás-bizottsága 1996. április 28-án megerősítette az igazgatók bónuszáról szóló javaslatot, amely szerint – elsősorban a profittermelés, a vállalat átszervezése, az összeszerelés megvalósítása és a privatizáció befejezése alapján – 11 fő közül 4 maximális, 3 fő ennél kisebb, 2 fő nagyobb prémiumban részesül és 2 fő nem részesül prémiumban.” Az első fokú bíróság megítélte a felperes bónuszát, míg a másodfokú bíróság elutasította a keresetet. Ítéletét arra alapította, hogy ”az alperes csak arra vállalt kötelezettséget, hogy értékeli a munkavállalók teljesítményét és attól függően prémiumot fizethet, e kötelezettségének pedig eleget tett.” A LB ez utóbbi okfejtést magáévá tette, s jutott a fentebb már idézett, érdemileg a megyei bíróságéval egyező álláspontjára.

Ez az álláspont az olvasatomban azt jelenti, hogy a mérlegelési jogkörben hozott, díjazásra vonatkozó munkáltatói döntésekkel szemben fel sem lehet vetni a diszkrimináció lehetőségét, amire a munkáltatót a munkaszerződés, a törvény vagy a kollektív szerződés nem kötelezi, annak követelésére nincs semmilyen jogcím, még a diszkrimináció tilalma és a joggal való visszaélés sem.²¹ Ez az álláspont – az Mt. 5. § (1) bekezdésén túl – több törvényhelybe ütközik, így sérti az Mt-nek a 199. § (4) bekezdését, amely kimondja, hogy “A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben munkaügyi jogvita abban az esetben kezdeményezhető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.”²² A munkáltató kétféleképpen sértheti a “döntés kialakítására vonatkozó szabályokat”: a munkáltató eljárása a döntésekkel szemben általában támasztható követelményeket sérti (igaz tényeken alapuló okszerű döntés), illetve – az oksze-

20 BH 1999/427. sz. jogeset indokolásának utolsó előtti bekezdése.

21 Az 1999/427. sz. ügy indokolása alapján csak erre az értelmezésre lehet jutni, hiszen a tényállás szerint a felperesnek a diszkrimináció tilalmára (és a joggal való visszaélésre) alapított keresetével szemben a munkáltató kizárólag a mérlegelési jogkörére hivatkozva védekezett.

22 A munkavállaló általában nem támaszthat jogi igényt a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben, azokat jogilag nem támadhatja. A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésének egyetlen korlátja van: a munkáltató sem mérlegelhet másképpen, mint ahogy a reá vonatkozó szabályok előírják.

rútlen döntések tágabb csoportján belül – kifejezetten az Mt. bevezető rendelkezéseiben előírt általános magatartási szabályokba, a diszkrimináció tilalmába és/vagy a joggal való visszaélés tilalmába ütközik. Okszerű döntés alatt minimálisan azt értjük, hogy a döntés ténybeli alapja igaz, s közötté és a döntés között van valamely mások számára belátható, megérthető és az erkölcs, a tisztesség szabályainak is megfelelő akár objektív, akár szubjektív összefüggés.

A fentiek alapján tehát támadható a munkáltató döntése akkor, ha a döntés azért sérti a kialakítására irányadó szabályokat, mert a döntés ténybeli alapja hamis: pl. a munkavállaló a késésre alapított írásbeli figyelmeztetés ellen pert indíthat akkor, ha a késés vádja nem igaz. A munkáltató mérlegelési jogkörben hozott döntése támadható akkor is, ha az a munkavállaló jogszerű magatartását szankcionálja. Így tehát támadható az utasítás megtagadására alapított figyelmeztetés, ha a munkavállaló az utasítás teljesítését jogszerűen megtagadhatta. Hasonlóan megtámadható pl. az írásbeli figyelmeztetés is, amelyben a munkáltató egy napon a példa-statuálás céljával valamelyik munkavállalót megbünteti azon munkavédelmi szabályok megszegése miatt, amelynek megsértését korábban éveken át eltűrte. A büntetés ilyen előzmények után nyilvánvalóan igazságtalan és erkölcstelen. A munkáltató természetesen felléphet a szabályszegőkkel szemben, de csak azután, hogy figyelmeztette a munkavállalókat arra, hogy a szabály betartását a jövőben megköveteli és megszegőit megbünteti. Lásd erről bővebben *Nacsa (1999) 6.2.2.1. 4–7.o.*

Az okszerűtlen és tisztességtelen döntések legnagyobb, s jogilag leginkább megragadható csoportjait az Mt. a joggal való visszaélés tilalmáról (4. §) és a diszkrimináció tilalmáról (5. §)szóló szabályaival nevesítette. Ezek a szabályok, mint alapelvek a munkajog egészét átfogják, azokat minden jog gyakorlása és minden kötelezettség teljesítése során tiszteletben kell tartani.

Azért téves az az álláspont, amely a mérlegelési jogkört és a diszkriminációt két egymást kizáró kategóriának tekinti, mert a diszkriminatív döntések tipikus esete éppen az a döntés, amelyet a munkáltató a mérlegelési jogkörében hoz. A diszkrimináció és a mérlegelési jogkörben hozott döntés fogalmilag és értelmileg éppen hogy összetartozik: a szabályozatlan élethelyzet hozza a munkáltatót abba a helyzetbe, hogy a munkavállalók között indokolatlanul és önkényesen különbséget tehessen. Természetesen nem kizárt, hogy valamely kógens vagy diszpozitív szabály alkalmazása esetén is bekövetkezzen hátrányos megkülönböztetés (pl. a nő-

nek kevesebb szabadságot ad ki a munkáltató arra hivatkozva, hogy eleget van otthon táppénzen a gyerekeivel). Ebben a jogsértő magatartásban benne rejlik a diszkriminatív elem is, de a jogsértés főcsapása a rendes szabadsághoz való jog megsértése, amellyel szemben a munkavállalónak az Mt. rendes szabadságra vonatkozó szabályaira kell (érdemes) hivatkoznia. Vannak viszont a diszkriminációnak olyan esetei, amikor nem lehet hivatkozni valamely másik kógens vagy diszpozitív szabály sérelmére, hanem a kereseti kérelmet kizárólag a diszkrimináció tilalmára lehet alapítani. Éppen ezek a diszkriminációnak a klasszikus esetei, azok az ügyek, amikor a munkáltató az önkényes és okszerűtlen mérlegelésével sérti a munkavállalóknak az egyenlő elbíráláshoz való jogát. A jelenlegi joggyakorlat azonban éppen az ilyen helyzetben lévő munkavállalóktól tagadja meg a jogvédelmet azzal, hogy a munkáltató mérlegelési jogát a munkajogi alapelveken felülálló kiváltsággént ismeri el.

Mindezekon felül ez a jogértelmezés az Alkotmány rendelkezéseit is sérti: az emberi és az állampolgári jogok megkülönböztetés-mentes élvezetét biztosítani rendelő 70/A. § (1) bekezdést, valamint az egyenlő munkáért egyenlő bér parancsát kimondó 70/B. § (2) bekezdést.

A diszkriminációra alapított munkaügyi jogviták elbírálása során felmerülhet még az Alkotmány 70/B. § (3) és (4) bekezdéseinek alkalmazása is. Ezek szerint: 70/A. § (1) A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül. 70/B. § (1) A Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. (2) Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga. (3) Minden dolgozónak joga van olyan jövedelemhez, amely megfelel végzett munkája mennyiségének és minőségének. (4) Mindenkinek joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz.

Az Alkotmánybíróság a diszkrimináció tilalmát kimondó 70/A. § (1) bekezdését úgy értelmezi, hogy diszkriminatív minden olyan megkülönböztetés, amely tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indokkal nem támasztható alá, vagyis önkényes. Az ilyen különbségtétel a tilalmazott megkülönböztetés tartományába esik.

"az alapjognak nem minősülő egyéb jogra vonatkozó, személyek közötti hátrányos megkülönböztetés vagy más korlátozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha a sérelem összefüggésben áll valamely alapjoggal, végső soron az emberi méltóság általános személyiségi jogával, és a megkülönböztetésnek, illetve korlátozásnak nincs tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka, vagyis önkényes." (35/1994. (VI. 24.) AB határozat). Ez az értelmezés hosszabb Alkotmánybírósági gyakorlatban jegecesedett ki. Lásd még az alábbi határozatokat: 90/B/1990/9; 21/1990. (X.4.); 61/1992. (XI. 20.) AB határozatok. Kétségtelen, hogy az Alkotmánybíróság alkotmányértelmezése a jogalkotó számára tartalmaz iránymutatást: a jogszabályok csak akkor helyezhetnek eltérő elbírálás alá egyes jogalany-csoportokat, ha annak van ésszerű indoka. Az Mt. szerint a munkaviszonnyal össze nem függő megkülönböztetés a jogsértő. Kiindulópontját tekintve ez a munkatörvényi fordulat egybecseng az Alkotmánybíróság jogértelmezési álláspontjával: a munkajogviszony szempontjából ésszerűtlen és önkényes az a munkáltatói magatartás, amely – például a bérhez való jog szempontjából – nem a munkavégzés, hanem a munkaviszonyon kívüli egyéb körülmény alapján tesz különbséget a munkavállalók között.

A munkaügyi bírósági joggyakorlata ellentétben áll az Európai Bíróság jogértelmezésével is: az Európai Bíróság szisztematikusan úgy ítélik, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét attól függetlenül alkalmazni kell, hogy a bérezésről jogszabály, kollektív szerződés vagy egyéni munkaszerződés rendelkezik. Erre az Európai Bíróság már a Defrenne II. ügyben a következőképpen mutatott rá: "(...) mivel a 119. cikkely kötelező jellegű, a férfiak és nők közötti hátrányos megkülönböztetés tilalma nemcsak az állami hatóságok eljárásában érvényes, de kiterjed valamennyi olyan megállapodásra, amely kollektívan szándékozik szabályozni a fizetett munkát, valamint vonatkozik a magánszemélyek közötti szerződésekre is."²³ A Kowalska ügyben az Európai Bíróság ismét hangsúlyozta, hogy az egyenlő bérezéshez való jog és a hátrányos megkülönböztetés tilalma kötelező erejű szabály, amely nemcsak a közhatóságok intézkedéseire vonatkozik, hanem kiterjed a kollektív szerződésekre és az egyének közötti szerződésekre is.²⁴ A munkavállalóknak tehát alanyi joguk, hogy egyenlő munkáért egyenlő bért kapjanak.

Az Európai Bíróság esetjogában is felmerült az *ex gratia* (méltányossági jogkörben juttatott) bérelemek kérdése. E tekintetben az Európai Bíróság egyértelműen kimondta, hogy az *ex gratia* kifizetésekre is kiterjed az egyenlő bér elvének hatálya: "A munkáltató által juttatott *ex gratia* kifizetések ese-

23 A 43/75. eset. Defrenne kontra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. 39. pont (Defrenne II)

24 A 33/89. számú eset. Kowalska kontra Freie und Hansestadt Hamburg. 12. pont

tén, a fent idézett C-12/81. Garland esetben az 1982. február 9-én hozott ítélet alapján egyértelmű, hogy a szerződés 119. cikkelye azokra a juttatásokra is vonatkozik, amelyeket a munkáltató a dolgozóknak nyújt, habár a munkaszerződés erre nem kötelezi.²⁵ Az Európai Unióban tehát a munkáltató nem vonhatja ki magát az egyenlő bér szabályának hatálya alól a mérlegelési jogkörére hivatkozva. Ha az ex gratia kifizetésekkel összefüggésben hivatkozik a munkavállaló diszkriminációra, a bíróságnak ugyanúgy ki kell vizsgálnia az ügyet, mintha a jogszabály, a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés rendelkezéseiről állítaná a munkavállaló azok diszkriminatív jellegét.

A BH 1999/427. szám alatt közzétett ügy ismertetéséből nem derül ki, hogy a bíróság megvizsgálta-e, hogy a munkavállaló miért nem kapott prémiumot. Az ügy a másodfokú bíróság előtt futott vakvágányra azzal a végtelenül cinikus gondolattal, hogy mindegy, hogy mi volt a döntés oka, ha a munkáltató kifejezetten nem vállalt több kötelezettséget, mint hogy döntenie fog. Valószínűleg a jogerős ítélet érdemileg is téves volt, bár e tekintetben a tények ismerete nélkül nem lehet egyértelműen állást foglalni. A bíróság az ügy elbírálásakor akkor járt volna el helyesen, ha a diszkriminációra hivatkozó felperes ügyében a tényállást feltárja és érdemileg elbírálja azt a kérdést, hogy a munkáltató által alkalmazott döntési kritériumok ésszerűek voltak-e. Ennek keretében fel kellett volna hívni a munkáltatót, hogy bizonyítsa azt a munkaviszonnyal összefüggő körülményt, amely alapján a munkavállaló prémiumra irányuló igényének – a többiekéhez képest – hátrányosabb elbírálása indokolt volt. (Arról, hogy a prémium miért minősül bérnek, és miért terjed ki rá az Alkotmányban és a Római Szerződésben egyaránt garantált egyenlő bérhez való jog, alább, a 3.3. pontban lesz szó.)

25 262/88. Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group 19. pont

26 A munkáltató arra hivatkozva tagadta meg a mozgóbér kifizetését, hogy a felperes munkajogviszonya a tárgyévet követően, de a kifizetést megelőzően megszűnt. A LB a végzését az akkor hatályos Mt-nek, az 1967. évi II. tv-nek a rendeltetésellenes joggyakorlást tiltó 2. § (2) bekezdésére alapította. (BH 1991/213.)

Megjegyzendő, hogy egy évtizeddel ezelőtt, még a korábbi Mt. (az 1967. évi II. tv.) hatálya alatt a Legfelsőbb Bíróság “európaibb” joggyakorlatot folytatott. A BH 1991/213. sz. alatt publikált eseti döntésben a felperes a mozgóbér megfizetésére kérte kötelezni a munkáltatót.²⁶ Az alsóbb fokú bíróságokat új eljárásra utasító határozatában a LB kifejtette, hogy a munkáltatót fel kell hívni azon bizonyítékok becsatolására, amelyekből megállapítható, hogy hasonló beosztású és teljesítményű mun-

kavállalók mekkora mozgóbért kaptak. A LB iránymutatása szerint a munkáltatónak arról is kellett nyilatkoznia, hogy a mozgóbérre vonatkozó utasítása alapján mely kizáró vagy korlátozó okok vonatkoztak a felperesre. Ezek után az alsóbb fokú bíróságoknak kellett arról dönteniük, hogy az utasítás megkülönböztetés-mentes alkalmazásával a felperest milyen összegű mozgóbér illette meg.

A fentebb elemzett 1999/427. sz. alatt közzétett határozata végén maga a Legfelsőbb Bíróság is hivatkozott két korábbi döntésére, az M. törv. II. 10.017/1985 számú nem publikált és a BH-ban 1997/3/157. sz. alatt közzétett határozataira. A másodikként említett határozatnak az utolsó előtti bekezdése a következő álláspontot rögzíti: “Az irányadó tényállás szerint kétségtelen, hogy az 1993. decemberi juttatás nem kötelezően járó, hanem azt meghaladóan, külön munkáltatói döntéssel megállapított juttatás volt. Az ilyen juttatás elveit pedig az állandóan követett gyakorlat szerint a munkáltató jogosult megállapítani, és az annak körébe tartozó döntés jogszabálysértés vagy a mérlegelési jogkör kereteinek túllépése hiányában nem sérelmezhető.”²⁷ Ez az 1997. évi LB határozat elméletileg még nyitva hagyta azt a lehetőséget, hogy a munkavállaló a mérlegelési jogkörbe tartozó döntést megtámadhassa jogszabálysértésre vagy a mérlegelési jogkör kereteinek túllépésére hivatkozva.²⁸ Összességében az érdemi döntés is helyesnek látszik: a nem alanyi jogon járó juttatásokból a munkáltató kizárta azt az alkalmazottat, akik fegyelmi büntetés hatálya alatt állt. A bíróság a döntését azonban nem azzal indokolta meg, hogy a munkáltató helyesen mérlegelt, amikor a juttatásból kizáró körülményeket megállapította, hanem azzal, hogy “az ilyen juttatás elveit az alperes elnöke a mérlegelési jogkörében állapította meg, ezért azt nem lehet a bíróság előtt megtámadni.” Tehát már ebben az ítéletben feltűnt az az álláspont, hogy a mérlegelési jogkör erősebb jog, mint a munkajogi alapelvnek minősülő diszkrimináció tilalma. Érthetetlen, hogy a “munkáltató mérlegelési jogköre” hogyan futhatott be ilyen karriert a magyar bírói gyakorlatban, hogyan nőhetett akkora fétissé, amelynek kedvéért a bíróságok félreterezik az Alkotmány és a Munka Törvénykönyve szabályait.

27 Újabb visszautalás egy még korábbi nem publikált döntésre: Legfelsőbb Bíróság M. törv. II. 10.396/1976.

28 Az ügy tényállása szerint a felperest a munkáltató a korábbi fegyelmi büntetésére tekintettel kizárta alanyi jogon járó és jogilag jutalomnak minősülő juttatásokból. A jutalom elosztásának elveiről a munkáltatói jogkör gyakorlója döntött. A jogerős ítélet szerint a felperes jogosult volt az alanyi jogon járó 13. havi juttatásra, míg a bíróság minden egyéb olyan kereseti kérelmet elutasított, amelyről a munkáltató mérlegelési jogkörében dönthetett.

3.1.2. Egyenlő elbírálás kontra a jogvita keretein kívül eső kérdés (MK. 95 I/b.)

A “jogvita keretein kívül eső kérdés” ugyanazt a szerepet tölti be a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perekben, mint a “mérlegelési jogkörbe tartozó döntés” a munkabéren felüli juttatásokkal kapcsolatos ügyekben. A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perekben a jogvita keretein kívül eső kérdés az a bűvszó, amellyel a bíróság a vizsgálat tárgyai közül eleve kirekeszti a diszkrimináció kérdését.

A jogvita keretein kívül eső kérdés mint jogi érv forrása a 95. számú Munkaügyi Kollégiumi Állásfoglalás, amely – mint a felmondási jogesetekben alkalmazandó általános jogalkalmazási zsinórmérték – az I. b. pontjában kimondja: “A jogszerű felmondást sem méltányosságból, sem pedig olyan körülményekre tekintettel nem lehet hatálytalanítani, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek (pl. hogy nem volt célszerű a vállalat átszervezése).”²⁹

Az elmúlt évben a BH 1999/424. sz. alatti ügyben a diszkriminációra hivatkozó felperesek azért veszítették el a munkaügyi jogvitájukat, mert a bíróság a diszkrimináció okát (!) az MK. 95. I. b. pontjára hivatkozva a jogvita keretein kívül eső körülménynek tekintette.

A Legfelsőbb Bíróság döntését megelőzően mind a munkaügyi, mind a megyei bíróság helyt adott a diszkriminációra hivatkozó felperesek kereseti kérelmének. Ítéletükben megállapították, hogy az önkormányzat (mint fenntartó) létszámcsökkenést rendelt el, amelynek végrehajtása során a munkáltató hátrányos megkülönböztetést alkalmazott a pedagógusok között. A munkáltató a pedagógusok között a helyben lakás kritériuma szerint differenciált és azokat mentette fel, akik a szomszédos településről jártak át. A jogerős ítéletet a munkáltató felülvizsgálati kérelemmel támadta, amelynek a Legfelsőbb Bíróság helyt adott, elutasítva a felperesek keresetét. A LB az ítéletét arra alapította, hogy a felmentés oka a létszámleépítés volt. Minthogy ez valós felmentési ok volt, minden egyéb körülmény a jogvita keretein kívül esik, így az is, hogy a felmentésre kijelölt munkavállalókat milyen szempont szerint választották ki.

29 95. sz. Munkaügyi Kollégiumi Állásfoglalás (95. MK) I.b. pont

A Legfelsőbb Bíróság indokolása szerint: “(...) a felperesek esetében tévesen állapított meg a jogerős ítélet hátrányos megkülönböztetést. A

felmentésnek a törvényben meghatározott indoka fennállt (Kjt. 30. §-a (1) bekezdésének b) pontja), az okszerű volt, és az ennek folytán hozott személyre szóló döntés alapján – figyelemmel arra, hogy a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló meghatározása a jogvita keretein kívül esik (MK 95. I/b. pontja) – nem állapítható meg hátrányos megkülönböztetés miatt jogellenesség egymagában azon az alapon, hogy azzal összefüggésben a munkáltató az egyeztetés során egyebek között a munkavállalók helyben lakására, illetve annak hiányára is utalt. Hátrányos megkülönböztetés hiányában pedig – a jogerős ítélet szerint is – az intézkedést jogszerűnek kell tekinteni.³⁰⁾

Eszerint a munkavállalók kiválasztásával szemben diszkriminációra alapított keresetet támasztani ab ovo nem lehet, még arra hivatkozva sem, hogy a kiválasztás diszkriminatív volt (jelen esetben azért, mert a kiválasztási szempont nem függött össze a munkaviszonnyal) akkor, ha az adott munkahely tekintetében a felmondás oka általában igaz volt.

Az első- és másodfokú bíróságok a helyben lakás/nem helyben lakás kiválasztási szempontot diszkriminatívnek minősítették. A Legfelsőbb Bíróság azonban a rendkívüli perorvoslati szakban pusztán azt szögezte le, hogy ez a kérdés jogvita keretein kívül esik s ezért azt nem is kell megvizsgálni. Az alapvető problémát itt is abban látom, hogy a LB gyakorlatában a vezetési prerogatívák megint fajsúlyosabb jogokként jelentek meg, mint a munkavállalóknak az egyenlő elbíráláshoz való joguk.

Korábban még bíztam abban, hogy az Állásfoglalás IV. pontja majd ellensúlyozni fogja az I. b. pontnak a kissé lakonikus értelmét. A IV. pont szerint ugyanis az az egyébként jogilag helytálló munkáltatói felmondás is jogellenes, ha “megállapítható, hogy a munkáltató a felmondás jogát nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta. Ilyen eset különösen, ha a körülmények arra mutatnak, hogy a munkáltatói felmondás a munkavállaló jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányult vagy erre vezetett” (Mt. 4. §-ának (2) bekezdése). Az Állásfoglalás ezen pontjának véleményem szerint azt az értelmet kell tulajdonítani, hogy a felmondásra vonatkozó részletszabályok szerint jogszerűnek látszó felmondás is jogellenes, ha az a Munka Törvénykönyve bevezető rendelkezései között meghatározott jogelvek valamelyikébe (s nemcsak a rendeltetés ellenes joggyakorlás tilalmába) ütközik. A Legfelsőbb Bíróság azonban az MK. 95 IV. pontját leszűkítőleg értelmezi, csak annak a felmondásnak a jogellenességét állapítja meg, amely a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmába ütközik, míg a diszkriminációra történő hivatkozást a jogvita keretein eső kérdésnek tekinti.³¹

30 (BH 1999/424. sz. eset

31 Lásd erről még *Nacsa* (1999a) 2.2. pontját

Úgy vélem, a munkaviszonnyal nem függ össze, hogy a tanár hol lakik. Sokkal inkább az mérlegelendő, hogy hogyan, milyen tantárgyat tanít, azt a tantárgyat mások is tudják-e tanítani, stb. Kétségtelen, hogy a lakóhely és a munkahely távolsága is megalapozhatja a felmentésre történő kiválasztást akkor, ha például emiatt a pedagógus már többször elkésett. Előfordulhat az is, hogy a helyben lakáshoz a munkáltatónak valamely fontos és a kiválasztást ésszerűen megalapozó érdeke fűződik. A kimentéses bizonyítási teher éppen annak megválaszolására szolgál: a munkáltató adja elő és igazolja azokat az okokat, amelyek alátámasztják, hogy a tanárok lakóhelye szerinti szelekció miért volt a döntésének ésszerű és nem önkényes oka.

Az alsóbb fokú bíróságok – mint a fentebb említett BH 1999/427. és 1999/424. sz. ügyek is mutatták – hajlanak arra, hogy munkaviszony megszüntetése során bekövetkezett diszkriminációt érdemben elbírálják. A Munkaügyi Értesítő 1998. áprilisi számában közzétett 3. számú peres ügyben a megyei bíróság jogsértőnek találta azt a munkáltatói eljárást, amikor a munkáltató az egyező kötelezettségzegést elkövető munkavállalók közül csak az egyikük munkaviszonyát szüntette meg rendkívüli felmondással, míg a többivel szemben szankciót nem alkalmazott. Mint leszögezte a megyei bíróság: “A másodfokú bíróság rámutat arra is, hogy ezek a felmondási okok a többi munkavállaló esetében is megvalósultak, az alperes diszkriminációt alkalmazott, amikor kizárólag a felperessel szemben élt a rendkívüli felmondás jogával és ezzel az Mt. 4. §-ában írt rendelkezéseket is megsértette”.³²

32 *Munkaügyi Értesítő* 1998. 4. sz., 114. o

33 Lásd: *Bowers & Honeyball* (1990) 237–238.o.; *Hepple & Fredman* (1992) 186. o.; és az Európai Bíróság esetjogából a 170/84. számú, *Bilka-Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz* ügyet (pl. a Byre által szerkesztett kötet 143. oldalán). Olaszország-ban az 1991. évi 125. törvény 4. szakaszának második bekezdése a fenti definícióhoz hasonlóan határozza meg és tiltja a nők és férfiak közötti indirekt diszkriminációt (*Treu* (1998) 85. o.).

3.2. A közvetett diszkrimináció kérdése

Az indirekt diszkriminációt először az Egyesült Államok Legfelsőbb Bírósága a *Griggs v. Duke Power Co.* (1971) ügyben hozott ítéletében fogalmazta meg. Eszerint, még ha a munkáltató azonos mérce szerint is méri meg az összes munkavállalót, de a megmérés eredményeképpen a kedvezőbb eredményű munkavállalók közé szignifikánsan számosabban kerülnek az egyik csoportból, mint a másik csoportból (pl. nők – férfiak, “magyarok” – romák csoportképző ismérvek alapján), és a munkáltató nem tudja ésszerű alapon megcáfolni azt, hogy ez a szignifikáns különbség nem magából a csoportképző ismérvből fakad, eljárása indirekt diszkriminációnak minősül.³³ Az indirekt diszkrimináció egyik tipikus területe a felvételi eljárás: a munkáltató olyan feltételeket támaszt, ame-

lyeknek az egyik csoport tagjai sokkal nagyobb hányadban felelnek meg, mint a diszkriminált csoport tagjai. Így például érettségi megkövetelése olyan munkakör esetén, amelynek betöltéséhez az nem szükség, a statisztikák szerint több romát, mint nem romát zár ki a pályázók közül, ekként indirekten diszkriminálja azt a csoportot.

Az Mt. 5. § (1) bekezdése elvileg értelmezhető úgyis, hogy az a közvetett diszkriminációt is tiltja. Ez az értelmezés azonban a magyar bírói gyakorlatban egyáltalán nem hatályosult, erre a publikált esetek körében nem találtam példát. Sőt, még a Legfelsőbb Bíróság sem mutatott rá a közvetett diszkrimináció megvalósulására, vagy annak lehetőségére akkor sem, amikor ezt az ügy tárgya kifejezetten felvetette, megengedte volna, mint ahogy ezt a következő eset illusztrálja. A BH 1998/449. sz. alatt közzétett esetben a per tárgya az volt, hogy a munkáltató a részvényjegyzésből kizárt mindenkit, aki nem főfoglalkozású és nem teljes munkaidős alkalmazott volt. A Legfelsőbb Bíróság fel sem vettette azt a kérdést, hogy tilalmazott megkülönböztetést valósított-e meg a munkáltató akkor, amikor a következőképpen érvelt: “Az alperes a részvényjegyzés lehetőségét a munkaviszonyra tekintettel biztosította a munkavállalóinak, illetőleg az érdekkörébe tartozó társaságok munkavállalóinak, ezért a jogosultság biztosításánál az Mt. 5. §-ában foglalt tilalomra tekintettel a munkavállalók között nem tehetett indokolatlan különbséget.

Itt ismét arra a következetesen folytatott gyakorlatra kell utalnom, amely szerint a mérlegelési jogkörben hozott munkáltatói döntések diszkriminatív voltát a LB nem vizsgálja, mert a munkáltatói mérlegelési jogkörhöz való jogot erősebbnek tekinti mint a munkavállalónak az egyenlő bérhez való jogát. Lásd részletesebben a 3.1.1. pontot. Néhány évvel korábban BH 1990/76. szám alatt közzétett jogesetben a LB nem fogadta el azt az érvet, hogy a mellékfoglalkozású dolgozót kedvezőtlenebb elbírálás alá lehet helyezni az év végi részesedés elosztásakor. (A jogi érv ugyan az volt, hogy azért nem lehet ot kizárni, mert a mellékfoglalkozású is a munkajogi állományba tartozik.) A LB az ítéletét – egyéb tételes jogi rendelkezések mellett – az akkor hatályos 1967. évi II. tv. diszkriminációt tiltó 18. § (3) bekezdésére alapította.

Az ügy tényállása szerint: “a munkavállalói részvényvásárlás feltételeit az alperes által kiadott BC Értesítő 1996. február 8-i 9. száma tartalmazza. Eszerint azok a munkavállalók igényelhetnek részvényt, akik 1996. január 31-én és a részvényigénylési időszakot megelőző na-

pon, 1996. február 20-án az alperes vagy 100%-os leányvállalatainak teljes munkaidős, főfoglalkozású munkavállalói. Részvényigénylésre jogosultak továbbá a főfoglalkozású, teljes munkaidős, tartósan távollévő (gyes, gyed, katonai szolgálat stb.) munkavállalók.” (BH 1998/449.)

A jegyzési jogosultságot megállapító rendelkezés nem ütközött az említett tilalomba.”, nem fejtette ki, hogy miért nem diszkriminatív ez a megkülönböztetés. Az ítélet a következő okfejtéssel folytatódott: “Az alperes azokat a munkavállalókat sem zárta ki, akik tartósan távol vannak, amennyiben a munkaviszonyuk főfoglalkozás, vagyis nem ún. további foglalkoztatás, és az teljes munkaidőre szól. Az utóbbi csak akként értelmezhető, hogy őket az alperes a távollétük előtt teljes munkaidőben foglalkoztatta. A felperes ezeknek a feltételeknek megfelel: a munkaviszonya az alperessel fennállt, munkavégzési kötelezettség ugyanúgy terhelte, mint a tájékoztatóban példálózóan felsorolt munkavállalói csoportokat, valamint az alperes a rokkantsági nyugdíjazása előtt teljes munkaidőben foglalkoztatta.”³⁴ A felperes tehát azért nyert pert, mert a LB a munkáltatótól eltérően értelmezte a munkáltató rendelkezését, és értelmezése szerint a felperes megfelelt azoknak a kritériumoknak, amelyeket a munkáltató támasztott. A bíróságok azt viszont nem vizsgálták meg, hogy a munkáltató választási szempontjai diszkriminatívak voltak-e. Az a pusztán állítás, hogy a munkáltató rendelkezése nem volt diszkriminatív, nem meggyőző.³⁵

34 Legfelsőbb Bíróság Mfv. II. 10.673/1997. Lásd a BH 1998/449. sz. jogesetét.

35 A felperes kereseti kérelme itt is elmaradt “bér” megfizetésére irányult. A bér fogalmáról alább, a 3.3. pontban még szó lesz, itt csak annyit bocsátok előre, hogy a munkaügyi bíróság is bérnek tekintette a munkavállalói részvényt, hiszen egyébként az ügy tárgyalásába se bocsátkozhatott volna hatáskörének hiánya miatt. Ha viszont bérnek tekintette, akkor alkalmaznia kellett volna az Mt. 5. §-t és az Alkotmány 70/B. §-t is.

Az Európai Bíróság gyakorlatában a részmunkaidőre tekintettel történő megkülönböztetés mindig felveti a nem szerinti közvetett diszkrimináció lehetőségét, lévén, hogy ott jellemzően sokkal több nő dolgozik részmunkaidőben, mint férfi. Az Európai Bíróság következetesen azt a gyakorlatot folytatja, hogy a munkáltató csak akkor részesítheti eltérő bánásmódban a teljes és a részmunkaidősöket, ha azt objektíven igazolható tényekkel meg tudja indokolni. Így rendelkezik például a Bilka kontra Weber von Hartz 170/84. sz. esetben, vagy a már hivatkozott Kowalska ügyben, amelyben a Bíróság a következő választ adta az első kérdésre: “... a Szerződés 119. cikkelyét úgy kell értelmezni, mint egy olyan cikkelyt, amely megakadályozza egy, a nemzeti közszolgálatra vonatkozó kollektív bér-megállapodás olyan kitételének alkalmazását, amelynek alapján a munkavállalók a részmunkaidőben dolgozókat ki tudják

zárni a munkaviszony megszűnése esetén fizetendő végkielégítésből, amikor ténylegesen, meghatározóan kevesebb férfi dolgozik részmunkaidőben, mint nő, hacsak a munkáltató nem bizonyítja, hogy a kizárás olyan objektíven igazolt tényeken alapul, amelyek a nemi hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetéstől függetlenek.”³⁶

A fenti Európai Bírósági határozat fényében tehát a hivatkozott részvényvásárlási lehetőségről szóló értesítés – további vizsgálat, és különösen a megkülönböztetés okainak vizsgálata nélkül – nem értékelhető eleve diszkriminációmentesnek, sőt, kifejezetten felveti a közvetett diszkrimináció gyanúját.

3.3. A bér fogalma az egyenlő bérhez való jog elbírálása során

Mint ahogy a magyar joggyakorlatban a munkavállalók hátrányos megkülönböztetésre hivatkozva legtöbbször valamely alaphéren felüli juttatás (jellemzően részvényjegyzés, prémium vagy egy mostanában feltűnő bérelem, a bónusz) megfizetésére kötelezés iránt pereskednek, az egyenlő bérhez való jog elbírálása szempontjából az is kardinális kérdés, hogy a magyar bíróságok mit tekintenek bérnek.

Az évtized elején a Legfelsőbb Bíróság gazdasági ügyekben ítélkező tanácsa a dolgozói részvények jegyzésének lehetőségét kizárta a munkabér fogalmából, és elutasította a munkavállalónak azt az igényét, hogy diszkrimináció mentesen jegyezhesse munkavállalótársaival együtt részvényt. A cégügyben hozott jogerős döntés indokolása szerint “Az igazgatóság határozatának meghozatalakor tehát nem visszaélt jogaival, hanem élt a törvényben biztosított jogával. A részvényjegyzési jog nem munkavállalói alanyi jog, hanem arra csak az rt. alapszabályának, illetve az igazgatóság határozatának függvényében kerülhet sor, az abban meghatározott feltételek között. Az igazgatóság határozatában nem a munkáltatói, hanem a tulajdonosi elem jelenik meg, ezért a határozatot akkor sem munkajogi szempontból kell elbírálni, ha abban utalás található a Munka Törvénykönyvének szabályaira. Az igazgatóság ezért nem követett el jogszabálysértést akkor, amikor üzletpolitikai megfontolásból nem találta

³⁶ 33/89. sz. eset, Maria Kowalska kontra Freie und Hansestadt Hamburg, 16. pont. *Szociális jogok* 98. o.

célszerűnek a részvényjegyzés biztosítását a szerződéses üzem dolgozói részére is, illetve fegyelmi büntetések hatálya alatt álló és súlyos vétség miatt fegyelmi eljárás alá vont dolgozók számára.”³⁷

Ez az álláspont a munkajogi ítélkezési gyakorlatban – szerencsére – nem vert gyökeret, hanem a munkaügyi bíróságok az eléjük kerülő részvénnel kapcsolatos ügyeket is elbírálták. A BH 1998/449. sz. alatt közzétett eseti döntés szerint: “Az alperes a részvényjegyzés lehetőségét a munkaviszonyra tekintettel biztosította a munkavállalóinak, illetőleg az érdekkörébe tartozó társaságok munkavállalóinak, ezért a jogosultság biztosításánál az Mt. 5. §-ában foglalt tilalomra tekintettel a munkavállalók között nem tehetett indokolatlan különbséget.”³⁸

A férfiak és a nők egyenlő bérezéséről szóló 75/117/EGK. Irányelv 1. cikkelye szerint az azonos bérezés elvét alkalmazni kell a bérezés valamennyi alkotórésze és feltétele vonatkozásában. A fizetést, az Európai Bíróság a következőképpen definiálja: “a fizetés fogalma felölel minden ellenszolgáltatást, akár pénzbeli, akár természetbeli, legyen az azonnali vagy jövőbeni, feltéve, hogy azt a dolgozó kapja munkáltatójától, még ha közvetett módon is, munkaviszonyára tekintettel”³⁹ A részmunkaidős Kowalska a fenti érvelés alapján ugyanúgy jogosult volt végkielégítésre, mint főfoglalkozású társai. Ezt megelőzően már a Defrenne II. (43/75.) esetben felmerült, hogy mely juttatások tartoznak a bér fogalma alá. Az Európai Bíróság e vonatkozásban teljesen következetes gyakorlatot folytat, s minden juttatást bérnek tekint, amelyet a munkavállaló a munkáltatótól a munkaviszonya alapján kap.

A Barber ügyben a bíróság például megállapította, hogy a munkavállaló a foglalkozási nyugdíjpénztár által fizetett egyösszegű nyugdíjra is jogosult volt azért, mert ez a juttatás másokat (a nőket) a munkáltatónál fennálló munkaviszonyuk alapján, a munkáltató rendelkezése szerint már egy korábbi életévben illette meg, míg a férfiakat nem. Barber úr jogát erre a juttatásra attól függetlenül megállapította a Bíróság, hogy ennek folyósítására szerződési kötelezettség nem állt fenn és hogy a folyósító foglalkozási nyugdíjpénztár kuratóriuma független volt a munkáltatótól.⁴⁰

A magyar munkaügyi bíróságok gyakorlata a tekintetben egyezik az Európai Bíróság gyakorlatával, hogy a munkaügyi bíróságok is “bérnek” tekintenek minden olyan juttatást, amelyet a munkáltató a munkavállalónak a munkaviszonyra tekintettel ad.

37 Vas Megyei Bíróság mint cégbíróság Cgt. 7/1991. sz. Legfelsőbb Bíróság Cgf. II. 31. 748/1991. sz. határozatok. Megjelent a BH 1992/773. szám alatt.

38 Legfelsőbb Bíróság Mfv. II. 10.673/1997. sz.

39 33/89. sz. eset, Maria Kowalska kontra Freie und Hansestadt Hamburg, 9. pont. *Szociális jogok* 97. o.

40 262/88. Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group, 28–30. pont, ISM. 45. 118.o.

4. A fordított bizonyítási teher

A magyar jog a diszkriminációs munkaügyi perekben (s a közelmúlttól már a munkaügyi ellenőrzés során is) a munkáltatóra helyezi a bizonyítás terhét: a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a munkavállalóval szemben nem követett el hátrányos megkülönböztetést.⁴¹ Elvileg elegendő tehát, ha a munkavállaló állítja, hogy vele szemben a munkáltató diszkriminációt alkalmazott, s ezzel szemben a munkáltatónak kell cáfolnia a hátrányos megkülönböztetés tényét, illetve bizonyítani azt, hogy az általa alkalmazott megkülönböztetés egyéb alapos és nem diszkriminatív okkal függött össze. Ez a szabály – látszólagos egyszerűsége ellenére – súlyos mérlegelési probléma elé állíthatja a bírakat.

Az elmúlt évben felmerült az a kérdés, hogy az Mt-n túl esetleg a Pp.-nek a munkaügyi perek elbírálásáról szóló XX. fejezetébe is be kellett volna illeszteni a fordított bizonyítási teher szabályát tekintettel arra, hogy az Mt-ben definiált munkaügyi jogvitáknál a Pp. szerinti “munkaügyi perek” kategóriája sokkal tágabb. Az Mt. 5. § (2) bekezdésében rögzített fordított bizonyítási teher szabálya a munkaügyi perek csaknem teljes skálájára kiterjed az anyagi jogi szabályokba foglalt utaló szabályok alapján,⁴² egyetlen kivétellel. A fordított bizonyítási teher szabályának hatálya pro forma nem terjed ki a bedolgozókra. A bedolgozók foglalkoztatásáról szóló 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet nem rendelkezik kifejezetten az Mt. 5. §-ának alkalmazásáról. A rendelet nem tartalmaz olyan szabályt sem, hogy – hasonlóan pl. a szabadságra, kárfelelősségre vonatkozó szabályokhoz – az Mt. bevezető rendelkezéseit alkalmazni rendelné a bedolgozói jogviszonyra. Így tehát nemcsak a diszkrimináció tilalmának, de egyetlen az Mt. bevezető rendelkezéseiben szabályozott jogintézménynek a hatálya sem terjed ki pro forma a bedolgozói jogviszonyra.⁴³

Fontos új eljárási szabály, hogy a Pp. 1999. január 1. napjától hatályos szövege (349. § (2) a. pont) a munkaügyi bíróságok hatáskörébe utalta azokat a jogvitákat, amelyek “a munkaszerződés megkötését megelőző tárgyalásra, a munkaviszony megszűnését követően a munkaviszonyból ere-

41 Az Mt. 5. § (2) bekezdése a fordított bizonyítási terhet írja elő a diszkriminációs ügyekre, a munkajogviszonyra valamint a közalkalmazotti és a közszolgálati jogviszonyra kiterjedő hatállyal: “Ha a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megszegésével kapcsolatban vita merül fel, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása az (1) bekezdésben foglaltakat nem sértette.”

42 A közalkalmazotti jogvitákra (Kjt. 3. §), a közszolgálati jogvitákra (Ktv. 71. § (2) a.), a szövetkezetek tagjainak munkaviszony jellegű jogviszonyára (1992. évi I. tv. 65. §)

43 Feltételezem, hogy a bírák ezt a hiátust adott esetben analógiával feloldanák, mindazonáltal megnyugtatóbb lenne, ha a Kormány a rendeletet megfelelően módosítaná.

A fordított bizonyítási teher szabályának alkalmazásakor két veszély áll fenn:

- az ügyben eljáró bíróság az alperesi munkáltatótól “kétséget kizáró” bizonyítékot követel meg a diszkrimináció vádja alól való mentesüléshez és ezzel ellehetetleníti a munkáltató bizonyítási helyzetét (ennek a bizonyítása ugyanis ab ovo kizárt), vagy
- megállapítja, hogy a diszkrimináció oka “munkaviszonnal összefüggő” körülmény volt, és mint ilyen, jogszerű megkülönböztetés alapjaként szolgált, és ezzel az ügy tényleges vizsgálata nélkül elutasítja a diszkriminációra jogot alapító munkavállaló keresetét.

Az első esetre jó példát szolgáltat az alábbi másodfokú ítélet: A Vas Megyei Bíróság a következő okfejtéssel élt (a Legfelsőbb Bíróság által utóbb hatályon kívül helyezett) jogerős ítéletében egy olyan ügyben, amikor a munkáltató számos bizonyítékot hozott arra, hogy nem különböztette meg hátrányosan a felperest: “A megyei bíróságban az a meggyőződés alakult ki, hogy az alperes e bizonyítási kötelezettségének nem tudott eleget tenni, aggálytalanul és kétséget kizáróan nem állapítható meg, hogy a munkáltató eljárása nem sértette az Mt. 5. § (1) bekezdésében szabályozott hátrányos megkülönböztetés tilalmát.”⁴⁴

Ezzel az indokolással a bíróság megkerülte a bizonyítékok mérlegelésének kérdését és ezt olyan adekvátnak ható jogi szólammal palástolta, mint az aggálytalan és kétséget kizáró bizonyíték. A civiljogban a bírónak fel kell vállalnia a bizonyítékok mérlegelésének felelősségét. Ezt a jogot és kötelezettséget a Pp. éppen a bizonyítékok szabad mérlegelésének elvével biztosítja a bírák részére. A jog ismeri a kétséget kizáró bizonyítás követelményét: a büntetőjog szabályai szerint a vádhatóságnak valóban kétséget kizáróan és aggálytalanul kell bizonyítania a vádlott bűnösségét, hasonló követelményt azonban a civiljog a peres felekkel szemben nem támaszt.

A polgári perben a felperesnek elegendő annyit bizonyítania, amennyivel a bírót meggyőzi arról, hogy az ő állítása az igaz, vagy az ő állítása “igazabb”, vagy inkább igaz mint a perbeli ellenfelé. A tényállás megállapítása a bizonyítékokból, azok összevetéséből és mérlegeléséből levont következtetés. A bíróság akkor állapítja meg helyesen a tényállást, ha a megállapított tények nem ellentétesek a bizonyítékokkal, hanem azokból okszerűen, logikusan következnek. A

44 Vas megyei Bíróság
Mf. 20.069/1998/6. al-
számú ítélete

bíró a bizonyítékokat szabad mérlegeléssel, meggyőződése szerint bírálja el. (Pp. 206. § (1) A mérlegelés folyamatáról és eredményéről a bíró az ítélet indokolásában számol be, így a kialakításának helyességét az ügyfelek és a felsőbb bíróságok bírái is meg tudják ítélni. Az indokolási kötelezettség a bíró szabad mérlegelésének kontrollja.⁴⁵

Ennek megfelelően a LB – a nem publikált döntésében – hatályon kívül helyezte a másodfokú bíróság döntését, és az új eljárásra nézve határozott útmutatást adott bizonyítékok mérlegelésére vonatkozóan.⁴⁶ Abban körülrta, hogy az alperest milyen további bizonyítás előterjesztésére kell felhívni, s csak e felhívás megszegése esetére engedte meg a bizonyítási teherre alapított alperesi marasztalást.⁴⁷

Számos jogértelmezési problémát vet fel az is, hogy az Mt. 5. § mindenféle “munkaviszonnal össze nem függő” megkülönböztetést tilt. Minthogy a tilalom alapja ily tág, a munkáltatók a diszkrimináció vádjával szemben sokszor úgy védekeznek, hogy a diszkrimináció okáról állítják – amely szükségszerűen valahogyan kapcsolódik a munkaviszonyhoz, hiszen ennek a jogviszonynak valamely jellemzője vagy valamely eseménye, stb. – hogy az a munkaviszonnal összefügg és ezért ezen az alapon meg lehet különböztetni a munkavállalót.

Véleményem szerint viszont nem bármely, hanem csak az olyan munkaviszonnal összefüggő körülmény alapozhat meg jogszerű megkülönböztetést, amely az adott jogintézmény (jelen esetben a munkabéren felüli juttatás) szempontjából is releváns: csak az a megkülönböztetés jogszerű, amely az adott jogintézmény rendeltetéséhez képest indokolt és ésszerű. A LB az egyik prémiummal kapcsolatos, a BH 1997/210. sz. alatt közzétett döntésében arra az álláspontra helyezkedett, hogy nem elegendő, hogy a megkülönböztetés oka általában összefügg a munkaviszonnal, a megkülönböztetés okának ennél sokkal konkrétabban kell kapcsolódnia az adott jogi helyzethez. A felhívott esetben például a LB úgy döntött, hogy a munkavégzési kötelezettséggel összefüggő ok alapján lehetett volna a felperest jogszerűen kizárni a prémiumból.

Konkrétan, az adott jogintézmény összefüggésében kell tehát megvizsgálni a megkülönböztetés szempontjainak okszerűségét. Akkor ugyanis, ha a munkáltató értelmezése szerinti tág összefüggésben vizsgálnánk a megkülönböztetés szempontjainak a munkaviszonnal összefüggő (s ekként jogszerű)

45 Lásd még Pp. 4. § (1) és 206. § (2)–(3) bekezdéseit.

46 Mfv. I. 10. 405/1998/3. alszámú végzés

47 *Prugberger Tamás* részletesen ismerteti a fenn említett ügyben hozott első- és másodfokú ítéleteket a *Vezetéstudomány* 1999/11. számában 37–44. o. alatt közölt, „A vezetői megbízás visszavonásának néhány problematikája a közszolgálati jogban” című tanulmányában. Az ügy ottani ismertetéséből kimaradt, hogy a LB az általam fentebb hivatkozott végzésével a Vas megyei Bíróság jogerős ítéletét – a Szombathelyi Munkaügyi Bíróság ítéletére kiterjedően – hatályon kívül helyezte. A hatályon kívül helyezés oka a fordított bizonyítási teher szabályának jogszabálysértő alkalmazása volt. A hatályon kívül helyezést követően a diszkriminációra hivatkozó felperes a megismételt eljárásban kezdeményezte a per megszüntetését, így a jogvita fő kérdése (volt-e diszkrimináció avagy sem) elbírálatlan maradt.

voltát, jellemzően éppen a diszkriminatív szempontok legalizálása előtt nyitnánk utat. Szinte bármilyen diszkriminatív szempont valamilyen nézőpontból kapcsolatba hozható a munkaviszonnyal, pl. a vásárlók/ügyfelek preferenciáira, s ezen keresztül az üzleti érdekre hivatkozva meg lehetne tagadni például egy nőnek, egy tolókcocsinak, vagy egy romának egy adott munkakörben való alkalmazását azért, mert őket a (sztereotípiák alapján feltételezett) publikum valamely összefüggésben nem fogadja el kívánatosnak vagy kompetensnek.

Feltétlenül ki kell emelni, hogy sem a magyar Alkotmánybíróság, sem az Európai Bíróság nem vizsgálja "általánosságban" a megkülönböztetés alapjának indokoltságát vagy elfogadhatóságát, vizsgálatuk mindig problémára orientált: vajon az adott jogintézmény szempontjából okszerűnek tekinthető-e a vitatott szempontok szerinti megkülönböztetés.

Az Alkotmánybíróság a következő szempontokat mérlegelte például egyes munkajogi törvények alkotmányosságának vizsgálatakor: (i) A 6/1997. (II. 7.) AB határozatban az Alkotmánybíróság megsemmisítette a Ktv. 25. § (2) és 72. § (1) bekezdéseit, mert azok a közszolgálati jogviszonyban töltött idő számításakor hátrányosan megkülönböztették a katonaviseltekét más tartósan távollévőkkel szemben. (ii) Az 50/1996. (X. 30.) AB határozatban az Alkotmánybíróság megsemmisítette a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 74. § (4) bekezdését, amely kizárta az általuk nem tanított nyelvek után járó nyelvtudási pótlékból a nyelvtanárokat akkor, amikor hasonló helyzetben más (nem nyelvtanár) közalkalmazott arra jogosult lenne. (iii) Az Európai Bíróság esetjogából adekvát példa az 189/89. sz. alatti Helga Nimz kontra Freie und Hansestadt Hamburg ügyben hozott döntés, amelyben az Európai Bíróság megállapította, hogy a férfiak és nők egyenlő bérezésről szóló 75/117/EGK irányelvet sérti, ha a részmunkaidősöket a besorolás szempontjából kollektív szerződés kedvezőtlenebbül bírálja el, mint a teljes munkaidősöket akkor, amikor a részmunkaidősök közé szignifikánsabban több nő tartozik, mint férfi, feltéve, hogy a munkáltató nem tudja a megkülönböztetést egyéb objektív tényekkel alátámasztani.

5. A hátrányos megkülönböztetés jogkövetkezményei

Az Mt-nek a diszkriminációt tiltó 5. §-a nem rendelkezik kifejezetten a diszkriminációt alkalmazó munkáltató elleni szankciókról. A szankciót megállapító generálklauzula hiányában a diszkriminatív magatartások egy része megfelelő jogkövetkezmény nélkül marad, míg az esetek másik részében más, nem kifejezetten a diszkriminációra vonatkozó törvényhelyek által előírt jogkövetkezményeket lehet alkalmazni. Így például a munkaviszony megszüntetése során elkövetett diszkrimináció esetén a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeit meghatározó Mt. 100. §, vagy más esetekben a semmisség szabályairól rendelkező Mt. 8. § (1) bekezdés alkalmazásának van helye. Mindkét jogszabályhely diszkriminációs esetekre történő alkalmazásának vannak lényeges, magából a normaszövegből vagy a kialakult joggyakorlatból eredő korlátai. Fentebb, a “munkaügyi jogvita keretein kívül eső kérdés” problematikájáról szóló 3.2. pontban már kifejtettem, hogy a 95. MK I. b. pontja végső soron megakadályozza, hogy a diszkriminációs ügyekben a bíróság az Mt. 100. §-át alkalmazza.⁴⁸

A diszkriminációs ügyekben elvileg felmerülhet az Mt. 8. § (1) bekezdése alkalmazásának lehetősége is. E szabály szerint “semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba, vagy egyébként jogszabályba ütközik” A semmisséggel összefüggésben a jogalkalmazás legnagyobb korlátja az, hogy a semmisséget az Mt. a munkajogi „megállapodásokkal”, vagyis a munkáltató és a munkavállaló egybehangzó jognyilatkozataival összefüggésben értelmezi, azaz nem vonatkozik a munkáltató egyoldalú jognyilatkozataira, egyedi vagy általános utasításaira, holott a jelenlegi joggyakorlat szerint a munkavállalók tipikusan az egyoldalú jognyilatkozatok diszkriminatív volta miatt indítanak munkaügyi jogvitákat.⁴⁹ A spanyol munkajog, amely a magyarhoz hasonlóan rendkívül széles körben tiltja a munkahelyi diszkriminációt, kifejezetten semmisnek nyilvánít minden olyan megállapodást vagy döntést, amely különbséget tesz a munkavállalók között azok nemére, fájára, családi álla-

⁴⁸ Lásd erre fentebb a 31. sz. jegyzetet. Ugyanakkor e ponttal összefüggésben érdemes azt a Román László és Kollonay Csilla által képviselt álláspontot a figyelmünkbe idézni, hogy a diszkrimináció a rendeltetésellenes joggyakorlás egyik külön nevesített alfaja, tehát az ott írt jogkövetkezményekre vonatkozó általános szabályt (“a hátrányos következményeket megfelelően orvosolni kell” Mt. 4. §(3) a diszkriminációs ügyekben is alkalmazni kell. Lásd fentebb a 16. jegyzetet. E szabály alkalmazásával összefüggésben megjegyzendő, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmának sincs kifinomult gyakorlata a magyar esetjogban. További problémákat vet fel, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás esetén a munkavállalón (a felperesen) van a bizonyítási teher, míg a diszkriminációs ügyekben ezzel szemben a fordított bizonyítási teher szabálya érvényesül.

⁴⁹ A diszkriminációra (is) alapított munkaügyi perek tipikus tárgya a munkabéren felüli javadalmazás, általában a “munkaviszonnal össze nem függő okra” alapított diszkrimináció miatt.

állapotára, nemzeti hovatartozására, nyelvére, társadalmi státuszára, vallására, politikai nézeteire és szakszervezeti tagságára.⁵⁰ Ez a megoldás azzal, hogy a diszkrimináció tilalmába ütköző egyoldalú munkáltatói döntéseket is semmisnek nyilvánítja, megfelelő gyógyírt jelentene a fentebb, az Mt. 8. § (1) bekezdésével kapcsolatban felvetett (létező, de nem megoldhatatlan) jogalkalmazási problémákra.

Az Mt. 8. § (1) bekezdésének alkalmazásával nem lehet megfelelően orvosolni az oly gyakori, a felvételi eljárás során elkövetett diszkriminációt sem. Minthogy a munkáltatók napi gyakorlatában valószínűleg ez az egyik legjellemzőbb diszkrimináció, szankció nélkül hagyása feltétlenül táplálja a jelenlegi jogsértő gyakorlatot. A magyar szakirodalom ez eddig már számos olyan, más országokban alkalmazott jogkövetkezmenyt ismertetett, amelyek a diszkrimináció áldozatainak arányos reparációt biztosítanak és preventív hatással is bírnak. A legkézenfekvőbb és leghatékonyabb jogorvoslat az lenne, ha a jogerős ítélet a diszkrimináció megállapítása mellett a munkajogviszony létrehozna és a felperes elmaradt jövedelmének megfizetésére kötelezné a munkáltatót – akár a jogerő beálltának napjáig terjedő, akár egy törvényileg meghatározott időtartamra (pl. két évre). Ez utóbbi megoldást alkalmazza az Amerikai Egyesült Államok szabálya, a munkajogi diszkriminációt legáltalánosabban tiltó „Title VII” is.⁵¹ A görög Legfelsőbb Bíróság egyik eseti döntésében – a civiljog elveinek alkalmazásával – hasonló szankciót alkalmazott.⁵² Más országokban, még ott is, ahol a felvételi eljárás során alkalmazott diszkriminációt a jog kifejezetten tiltja, kérdéses az alkalmazható jogkövetkezmenyek köre. Így például Tiziano Treu az olasz joggyakorlatot elemezve azt a dilemmát veti fel, hogy „a pretore (az első fokú bíró) esetleg elrendelheti a diszkriminált nő alkalmazását, az azonban kétséges, hogy elrendelheti-e a diszkriminált nő helyett alkalmazott férfi munkaszerződésének érvénytelenítését. Ez a probléma még nem merült fel a bíróságok előtt.”⁵³ Úgy vélem, hogy a diszkriminációval kapcsolatos jogsérelem orvoslását nem szabad összekapcsolni a másik – a diszkriminációból ugyan hasznot húzó, de azt nem okozó – munkavállalónak okozott sérelemmel. Helyesebb tehát az a görög

50 Valverde (1991) 80–81. o.

51 Lásd éről például Lehoczkyné Kollonay Csilla (1998c) 93.o.

52 Lásd erről részletesebben Gyulavári Tamás (1997) 63.o.

54 Treu (1998) 87.o.

megoldás, amikor a bíróság – érintetlenül hagyva a diszkriminált pályázó ellenében felvett munkavállaló munkaviszonyát – ítéletével munkaviszonyt hoz létre a felperesi pályázó és a munkáltató között is.

Más összefüggésben azonban az olasz szabályozás példaértékűnek látszik. Ha a bíró megállapítja a kollektív diszkrimináció megvalósulását, az arra vonatkozó szabályt (egyoldalú munkáltatói utasítást vagy kollektív szerződést) mindenkire kiterjedő hatállyal hatályon kívül helyezheti, sőt, előnyben részesítő szabályok kidolgozását is előírhatja.⁵⁴ Mindezeket túl az olasz közigazgatási szerveknek arra is joguk van, hogy a diszkriminációban elmarasztalt munkáltatóval szemben felfüggeszék az állami támogatások folyósítását, vagy azt megvonják, illetve velük költségvetési forrásból finanszírozott megrendelésekre szerződést ne kössenek.⁵⁵ A megközelítési módból és az alkalmazott jogkövetkezményekből arra a következtetésre kell jutnunk, hogy mindkét említett olasz szabály mintájául az Egyesült Államok joga szolgált. Annyiban feltétlenül elgondolkodtató ezeknek a szabályoknak az olasz jogban való megjelenése, hogy a magyarral azonosan a kontinentális jogrendszerhez tartozó ország jogalkotója e szabályokat adaptálhatónak ítélte meg.

Összességében tehát megállapíthatjuk, hogy rendkívül hiányos a munkajogi diszkrimináció jogkövetkezményeire vonatkozó munkatörvényi szabályozás. A magyar jogvédelmi rendszer messze elmarad az Európai Unióval szemben vállalt jogharmonizációs köteletség teljesítésétől.⁵⁶

6. De lege ferenda

Hitem szerint a tanulmány **3–5. pontjaiban** bizonyítottam azt a bevezetőben említett állításon, hogy jelenleg Magyarországon nincs tényleges jogvédelem a munkahelyi diszkrimináció ellen.

A joggyakorlat olyan súlyos hiányosságokban szenved, amelyeket meggyőződésem szerint kizárólag jogalkotás útján lehet kiküszöbölni.

Elkerülhetetlen az Mt. rendelkezéseinek kiegészítése az alábbi témakörökben:

54 Ezzel kapcsolatban megjegyzendő, hogy az olasz jogban a munkavégzés feltételeit, ideértve a munkabéreket és a munkabéren felüli juttatásokat is – a magyar jogra jellemző törvényi minimumok helyett – jellemzően alacsonyabb és magasabb szintű kollektív szerződések szabályozzák. Hasonló megoldás a magyar jogban is alkalmazható lehet, kielégítve a diszkriminációval foglalkozó szakirodalomban oly régen megfogalmazott class action iránti kívánságot.

55 Lásd *Treu (1998)* 87–88. o. Hasonló megoldással találkozunk az Amerikai Egyesült Államok jogában, ahol elnöki rendeletek – a törvényekben előírtaknál szigorúbb – antidiszkriminációs követelményt állítanak azokkal a gazdasági társaságokkal szemben, amelyek meghatározott összeg feletti állami megrendelésekben részesülnek (*Sedmak & Vidas (1994)* 7. o.).

56 Az EU irányelveket a nemzeti jogalkotáson keresztül kell végrehajtani. A nemzeti jog által alkalmazott szankcióknak a következő követelményeknek kell megfelelniük: (i) a szankciónak arányosnak kell lennie az elkövetett jogsértéssel és az elérni kívánt céllal; (ii) a szankciónak kellő preventív hatással kell bírnia; (iii) a szankciónak igazodnia kell a hasonló jogsértések esetén az

adott jogrendszerben alkalmazott szankciókhoz. Lásd erről még *Gyulavári Tamás* (1997) 62–63. o

- a közvetlen, de különösen a közvetett diszkrimináció fogalmának meghatározása,
- a diszkrimináció tipikus tényállásainak konkrét felsorolása,
- az egyenlő (értékű) munkáért járó egyenlő bér megfizetése kötelezettségének előírása,
- az egyenlő (értékű) munka és az egyenlő bér definiálása,
- és a diszkrimináció jogkövetkezményeinek meghatározása – optimális esetben a tipikus tényállásokhoz rendelve az egyes esetekben alkalmazható szankciókat.

Egyidejűleg a joggyakorlat fejlesztését is szükségesnek látom, nemcsak a bírák, hanem az ügyvédek és más jogalkalmazók képzésének elősegítése által, egyrészt szervezett képzés lehetőségének biztosításával, másrészt az önképzést elősegítő kiadványok közreadásával.

Hivatkozások

- Act on Equality between Women and Men. Ministry For Social Affairs and Health. In: *Publications on Equality*. Brochures 4/1995 eng. Helsinki, Finland
- BINDMANN, GEOFFREY (1992): Proof and Evidence of Discrimination. In: Hepple, Bob & Erika Szyszczak (eds.): *Discrimination: The Limits of Law*. Mansell, p. 50–66.
- BOWERS, JOHN and HONEYBALL, SIMON (1990): *Labour Law*. Blackstone, London
- BYRE, ANGELA (1989): *Leading cases and materials on the Social Policy of the EEC*. Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, The Netherlands
- COBBLE, DOROTHY SUE (ed.)(1993): *Women and Unions*. ILR Press, Ithaca, New York
- COX, SUSAN (1993): *Equal Opportunities*. In: *The Social Dimension. Employment Policy in the European Community*, Macmillan
- FREDMAN, SANDRA (1992): *European Community Discrimination Law: A Critique*. In: *Industrial Law Journal*,. 21. 2. June 1992. p. 119–134.
- GOULD, WILLIAM B. (1977): *Black workers in white unions. Job discrimination in the United States*. Cornell University Press. Ithaca and London
- GYÖRFI TAMÁS (1996): *A diszkrimináció tilalma: egy különleges státuszú jog*. In: *Jogtudományi Közöny*, 7–8., p. 275–293.
- GYULAVÁRI TAMÁS (1998): *A munkavállalók jogainak védelme az Európai Unióban*. In: *Munkaügyi Szemle* 7–8., p. 51–56.
- GYULAVÁRI TAMÁS (1997): *A nemek közötti megkülönböztetéssel kapcsolatos jogharmonizáció az EK tagországokban*. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*. MÜM Egyenlő Esélyek Titkársága, Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest. p. 11–42.
- GYULAVÁRI TAMÁS és KARDOS GÁBOR (szerk.) (1998): *Szociális jogok az Európai Unióban. Az Európai Bíróság esetjoga és EU dokumentumok* In: I. Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Európai Tükör, *Műhelytanulmányok*. 45.
- GYULAVÁRI TAMÁS és KARDOS GÁBOR (1999): *A nemek közötti diszkrimináció esetén a bizonyítási teher megfordításáról szóló 97/80/EK tanácsi irányelv harmonizációjára vonatkozó javaslata*, Budapest, 1999. november 15. Kézirat.
- HANTI ERZSÉBET és LUX JUDIT (szerk.) (1999): *Gazdasági és Szociális Adattár 1999*. Magyar szakszervezetek Országos Szövetsége. Budapest.

- KARDOS GÁBOR (1994): Az emberi jogok védelme az Európai Unió keretében. In: *Acta Humana*. Emberi jogi közlemények. 4., p. 31–46
- KARDOS GÁBOR (1997): A nemi diszkrimináció értelmezésének egyes kérdései az EU Bíróság esetjogában. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*. MŰM Egyenlő Esélyek Titkársága–Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest. p. 43–53.
- KISS GYÖRGY (1996): Integráció, jogharmonizáció a magyar munkajog relációjában. In: *Gazdaság és Jog* 6., p.17–21.
- KULCSÁR KÁLMÁN (1997): Jogszociológia. Kulturtrade Kiadó, Budapest.
- NACSA BEÁTA (1999a): A hátrányos megkülönböztetés tilalma a magyar munkajogi gyakorlatban. A jogharmonizáció követelményei és a hazai jogszemlélet. In.: Lévai Katalin–Gyulavári Tamás–Kiss Róbert (szerk.): *Vegyesváltó. Pillanatképek nőkről és férfiakról*. Egyenlő Esélyek Alapítvány. Budapest. p. 116–137.
- NACSA BEÁTA (1999b): Munkaügyi viták. In: Breznay Tibor (szerk.): *Munkajog vezetőknél*. 6. rész. Verlag Dashöfer. Budapest.
- NUSSBAUM, MARTHA (1999): Women and equality: The capabilities approach. In: *International Labour Review*. Special Issue: Women, Gender and Work (Part I.)138., 3., p. 227–246.
- PESZLEN ZOLTÁN (1999): Próbapaper a diszkrimináció ellen. In.: Lévai Katalin–Gyulavári Tamás–Kiss Róbert (szerk.): *Vegyesváltó. Pillanatképek nőkről és férfiakról*. Egyenlő Esélyek Alapítvány, Budapest. p. 138–149.
- POKOL BÉLA (1999): Felsőbírósági jogértelmezés Magyarországon. In: *Jogtudományi Közlöny*. November, p. 493–498.
- ROMÁN LÁSZLÓ (1998): A munkajog alapintézményei I., Második, javított és bővített kiadás. Janus Pannonius Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs
- ROMÁN LÁSZLÓ (1999): A jogegyenlőség természete és főbb rendellenességeinek sajátos "előfordulása" a munkajogban. Veres József Emlékkönyv. JATE AJK, Szeged, p. 287–306.
- SEDMAK, NANCY J. and VIDAS, CHRISSIE (1994): Primer on Equal Employment Opportunity. Sixth ed.. The Bureau of National Affairs, Inc., Washington, D.C.,
- TAKÁCS ALBERT (1998): A migráns munkások szociális biztonsága. In: Gyulavári Tamás–Kardos Gábor (szerk.): Szociális jogok az Európai Unióban. Az Európai Bíróság esetjoga és EU dokumentumok I. Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Európai Tükör. *Műhelytanulmányok*. 45.
- SEWERYNSKI, MICHAL (1999): Polish Labour Code Amendment. In: Studi in Onore di Gino Giugni. p. 1567–1579.

TREU, TIZIANO (1998): Italy. In: International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Supplement 207 (June 1998). Kluwer Law and Taxation Publishers, The Netherlands-Deventer Boston

VALVERDE, ANTONIO MARTIN (1991): European Employment & Industrial Relations Glossary: Spain. Sweet and Maxwell, London

WATSON, PHILIPPA (1995): Equality of Treatment: A Variable Concept? In: *Industrial Law Journal*, 24., 1., March 1995. p. 33–48..

WEISS, MARLEY S. (1997): Szexuális zaklatás a munkahelyen – az Egyesült Államok, az Európai Unió valamint a Magyar Köztársaság munkajoga alapján. In: Szilágyi Sándor (szerk.): *Ünnepi Tanulmányok Prugberger Tamás 60. születésnapja tiszteletére*. Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, p. 411–440.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10)
11
12
13
14 J
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43 F
44
45
46
47
48
49
50

51
52
53
54
55
56

**ÜZEMI TANÁCSOK,
SZAKSZERVEZETEK
ÉS MUNKÁLTATÓK**

Írta
TÓTH ANDRÁS

Tóth András

tudományos munkatárs

MTA Politikai Tudományok Intézete

A munkaügyi kapcsolatok rendszerének a demokratikus jogállam és a piacgazdaság követelményeihez való alkalmazkodásának részeként az 1992-es Munka Törvénykönyve intézményesítette Magyarországon az üzemi tanácsokat. Az üzemi tanács (ÜT) honosítását erőteljesen befolyásolta a német kétszatornás érdekképviseleti modell. Ez a modell megosztja a munkavállalók képviseletét a szakszervezetek és ÜT-k között. Munkahelyi szinten az ÜT-k képviselik a munkavállalókat. Az ÜT a munkavállalók által titkos szavazáson választott testület, amelyet széles együttdöntési, konzultációs és információs jogok illetnek meg, s üzemi megállapodást köthet a munkáltatóval a munkaviszony egyes kérdéseinek általános szabályozására. Bár az ÜT nem hirdethet sztrájkot a munkáltatóval szemben, de a széleskörű együttdöntési jogok birtokában 'jogalkuba' tud bocsátkozni vele, s a munkáltató kénytelen komolyan tárgyalni a testülettel. A rendszer kellő rugalmasságot biztosít a munkáltató számára az általa fontosnak tartott változtatások bevezetésére, mivel a mind a munkáltató, mind az ÜT elsősorban abban érdekelt, hogy fenntartsa a vállalat versenyképességét. Ugyanakkor a munkáltatónak – ha nem akar szembe kerülni az ÜT-vel – a munkavállalók támogatását is bíró intézkedésekkel kell megőriznie a vállalat versenyképességét. A munkáltató és ÜT üzemi szintű rugalmas együttműködését egészíti ki a német munkaügyi kapcsolatok második csatornája, az ágazati/regionális kollektív szerződések rendszere. Az ágazati/regionális kollektív szerződések határozzák meg azokat az egész ágazatra érvényes minimál standardokat, alsó határokat, amelyek behatárolják az üzemi alku kereteit és ezzel gátat szabnak az ÜT 'rugalmasságának' a munkáltatóval való alku során. Mind az ÜT-k jogalkuja, mind az ágazati kollektív szerződés által meghatározott alsó határok megakadályozzák a munkáltatókat abban, hogy elsősorban a bérköltség leszorítása útján keressék a versenyképesség helyreállítását. Ezzel meggátolják, hogy a vállalatok a nemzetközi munkamegosztásban az alacsony bér/alacsony szaktudás/alacsony minőség pozícióját elfoglalva törekedjenek viszonylagos előnyök megszerzésére versenytársaikkal szemben. Ehelyett arra kényszerülnek a munkáltatók, hogy a ver-

senyképességet az általuk gyártott termék minőségének emelésével, a termelés jobb megszervezésével, a termelési folyamat technológiai–technikai szintjének emelésében keressék, ami viszont megköveteli az ‘emberi erőforrásba’ való beruházást, a munkavállalók folyamatos továbbképzését és a munkavállalók elkötelezettségének a megnyerését. A német modell sikerének oka nemcsak a munkahelyi és ágazati szint szétválasztása, hanem a két szint összefonódása is (*Thelen, 1991*). A szakszervezeti jelöltek nyerik meg az ÜT-választásokat és az ÜT-k munkája a szakszervezeti szakértőkre, információ-szolgáltatásra, képzésre és továbbképzésre támaszkodik (*Hege and Dofour, 1995*). Másrészt az ÜT tagjai alkotják az aktív szakszervezeti magot a munkahelyen és így a szakszervezetek pedig az ÜT-eket használják fel a tagokkal való kapcsolattartásra (*Streeck, 1992*). A munkaügyi kapcsolatok irodalmában egyhangú az az álláspont, hogy a német munkaügyi kapcsolatok rendszere támasztotta alá a német gazdasági csodát és jelentős mértékben hozzájárult a magas bér/magas hatékonyság/magas minőség ‘ördögi körének’ kialakításában (*Thelen, 1991, Terry, 1994, Müller–Jentsch et.al, 1995*).

Az ÜT-k magyarországi adaptálásának az a sajátossága, hogy az ÜT-k intézményét egy munkahelyi szerveződésre épülő, alapvetően munkahelyi kollektív alkut folytató szakszervezeti struktúrára épült rá. Ennek következménye-képpen nem egy új szinttel egészítette ki a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszereit, hanem megduplázta a munkavállalók képviselőit a munkahelyi szinten. Ez a tanulmány azt vizsgálja, hogy milyen következményekkel járt a munkavállalók képviselőit ez a megkettőzése.

A cikk először áttekinti a munkaügyi kapcsolatoknak a rendszerváltás nyomán kibontakozó válságát, amelyből az ÜT-k intézmények adaptálásával kívántak kilábalni. Ezután végigköveti a Munka Törvénykönyve újraalkotásának vitáit, majd áttekinti az ÜT-k eddigi működéséről szerzett tapasztalatokat. A cikk összefoglalójában amellet érvel, hogy az ÜT-k bevezetése csak félsikerrel járt.

A munkavállalói érdekképviselő megkettőzése a munkahelyeken tovább erősítette a munkaviszony decentralizált szabályozását, miközben nem nyújtott hatékony eszközt a munkavállalói érdekképviselő átfogó intézményesítésére.

1. A munkaügyi kapcsolatok rendszerének átalakulása a rendszerváltás nyomán

A pártállam felbomlása, a demokratikus berendezkedésre és a piacgazdaságra való átmenet alapvetően megváltoztatta az érdekképviselők helyzetét és a velük szemben támasztott elvárásokat. A korábbi monopol érdekképviselési előjogok megszűntek. Az alapvető polgári szabadságjogok biztosításával a munkaügyi kapcsolatok területén is elismerésre került az egyesülési szabadság elve. A munkaügyi kapcsolatokat szabályozó joganyag változásai megnyitották az utat egy új érdekképviselési struktúra és stratégia kialakításához.

A demokratikus átmenet tárgyalásos jellege, az állampárti elit kompromisszumkeresése és az ellenzéki vezetők ódzkodása a tömegek mobilizálásától nem teremtette meg a feltételeit annak, hogy munkavállalói tömegmozgalom jelentős szerepet játsszon a rendszerváltás kiküzdésében (Bruszt, 1990). A múlttal való teljes szakítás mellett lehetőség volt a folyamatos reformokra, a gyorsabb-lassabb változások lehetővé tették a szervezeti folyamatosság fenntartását, a megrögzött gyakorlatok és eljárások továbbélését is, illetve azok folyamatos alkalmazkodását az új környezethez. A munkavállalói tömegmozgalom hiánya és a múlttal való szakítás és folyamatosság együttes érvényesülése meghatározta a szakszervezeti rendszerváltás jellegét: párhuzamosan hét szakszervezeti konföderáció alakult meg, közöttük három újonnan szerveződött szakszervezet és négy a SZOT felbomlása nyomán alakult (reform)szakszervezet. Mindhárom új szakszervezet, a *Független Szakszervezetek Demokratikus Liga (Liga)*, a *Szolidaritás Független Munkás Szakszervezet (Szolidaritás)* és a *Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ)*, a rendszerváltás mellett elkötelezett aktivisták és munkahelyi szintű konfliktusokból kinövő szakszervezetek kombinációja volt. Az új szakszervezetek csak pár száz munkahelyen tudtak megszerveződni, s csak pár tízezer főt tudtak maguk mögé állítani. Olyan munkahelyeken jöttek létre új szakszervezetek, ahol már volt egy 'rég' SZOT-os szakszervezet. Ráadásul az új konföderációk közötti politikai és szervezeti ellentétek megosztották az új szakszervezetek tábo-

rát. Ezzel párhuzamosan 1988 közepén, megindult a SZOT reformja, amely az MSZMP-től való elszakadás mellett elsősorban a korábbi egységes és centralizált szakszervezeti struktúra felbomlását és decentralizálódását jelentette. A SZOT négy utód-konföderációra bomlott. A négy utódszervezet lényegében a volt ágazati szakszervezetek újracsoportosulása alapján jött létre. A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségét (MSZOSZ) magját a legjelentősebb ipari és szolgáltató szektorban működő szakszervezetek alkotják. Az Értelmiségi Szakszervezetek Tömörülését (ÉSZT) az akadémiai és felsőoktatási dolgozók szakszervezetei alkotják, a Szakszervezetek Együttműködési Fórumát (SZEFE) a nagy közalkalmazotti, köztisztviselői szakszervezetek hozták létre. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége a vegyész szakszervezetre támaszkodik, de számos közszolgáltató vállalat szakszervezete is csatlakozott hozzá. A SZOT felbomlásával párhuzamosan a 19 ágazati szakszervezet számtalan alágazati szakszervezetre bomlott fel. Sok vállalati szervezet kilépett a korábbi szervezeti keretből, s önállóan csatlakozott valamelyik konföderációhoz vagy a teljes függetlenséget választotta.¹ A szervezeti pluralizálódás és szétzabdálódás mind-egyik reform szakszervezetnél egy decentralizált működési modell kialakulásával járt együtt.

A munkáltatói oldalon is plurális szervezeti struktúra alakult ki, részben a volt szocialista gazdálkodó egységeket tulajdonforma és/vagy szektorális alapon összefogó szervezetek átalakulása, részben újonnan alakult munkáltatói szervezetek megjelenése révén. Számos újonnan alakult vállalkozás nem csatlakozott egyetlen munkáltatói szövetséghez sem. A munkáltatói szervezetek elsősorban gazdaság szervezői funkciókat láttak el, és a munkáltatói érdekek képviseletét elsősorban a kormánnyal, s nem a szakszervezetekkel szemben képviselték (Kovács, 1992, Tóth I. J., 1993). A munkáltatói szervezetek általában nem rendelkeznek felhatalmazással a tagvállalatok részéről arra, hogy tagvállalataik nevében megállapodjanak, s kötelezettséget vállaljanak munkaügyi kérdésekben (Sóki, 1993).

1 A szakszervezetek átalakulásáról részletesebb áttekintést ad: Takács (1992), Szalai (1994), Ladó-Tóth F. (1993) Ladó (1994), Tóth A. (1994), Tóth F. (1998).

2. A rendszerváltó évek jogfejlődése

A társadalmi–politikai változásokkal párhuzamosan a jogalkotás területén is jelentős változásokat hoztak a rendszerváltó évek.² Az 1989. I. törvény az egyesülési jogról garantálta, a munkáltatók és a munkavállalók szervezkedési szabadságát. A Munka Törvénykönyve 1989. évi módosítása és az 1989. évi VII. törvény a sztrájkjogról elismerte a munkáltató és szakszervezet közötti kollektív munkaügyi konfliktust és helyreállította a munkáltatói és munkavállalói oldal szabadságát arra vonatkozóan, hogy maguk próbáljanak megoldást keresni a közöttük keletkezett vitákban. A Munka Törvénykönyvét módosító 1989. évi V. törvény intézményesítette újra a középszintű (ágazati/regionális) kollektív szerződést. A kollektív szerződés intézményének 1989-es reformja szoros összefüggésben állt a bérszabályozás 1989-ben megindult liberalizálásával. A Munkaügyi Kutatóintézetben folyt ún. bérreform munkálatok során született elgondolás szerint az állami bérmeghatározás szerepét részben egy kollektív tárgyalási mechanizmusnak kell átvennie (*Héthy, 1994, 2000*).

Miközben a törvényhozás helyreállította az ipari szabadságjogokat az Alkotmánybíróság eseti döntései egyes szakszervezeti jogosultságok alkotmányellenesnek nyilvánításával a szak- szervezeti érdekvédelem új felfogását körvonalalták. Az Alkotmánybíróság 8/1990 (IV.23.) döntése hatályon kívül helyezte a 15(2) második mondatát – mely szerint a szakszervezet a munkaviszonyt érintő kérdésekben a dolgozó érdekében – nevében és helyette – külön meghatalmazás nélkül is eljárhat. Az Alkotmánybíróság az Indoklás első részében kifejtette azt az álláspontját, hogy a meghatalmazás nélküli képviselő joga egy olyan társadalmi–gazdasági közegben született, melyben a dolgozók érdekképviselőre kizárólag az adott ágazati szakszervezet volt jogosult. Az Alkotmánybíróság ugyan megállapította, hogy a kifogásolt rendelkezés alkotmányellenessége sem az Alkotmány 4. szakasza, sem pedig a 70/C bekezdéshez viszonyítva nem állapítható meg, ugyanakkor a meghatalmazás nélküli képviselő joga sértheti a dolgozó rendelkezési jogát, ami szer-

² A dolgozat nem tárgyalja a szakszervezeti vagyonmegosztás tárgyában 1991 nyarán hozott törvényeket, illetve az azokkal kapcsolatos Alkotmánybírósági állásfoglalásokat. Ezekről lásd: *Ladó (1994), Kollonay–Ladó (1996)*.

ves része az Alkotmány 54(1) bekezdésben minden ember veleszületett jogaként deklarált emberi méltósághoz való jognak, amelytől senkit nem lehet önkényesen megfosztani. Az Indoklás harmadik részében ugyanakkor az Alkotmánybíróság e tárgyban egy új jogi szabályozásra nyitott lehetőséget, amennyiben a szakszervezetek meghatalmazás nélküli képviseleti joga tagjai ügyében, illetve olyan jogosultságok esetében, amelyről a dolgozó érvényesen egyáltalán nem mondhat le, indokoltnak mutatkozik. Egy nem sokkal későbbi döntés, a 42/1990 (VI.12.) döntés, a Munka Törvénykönyvének végrehajtásáról szóló 48/1979 (XII.1.) Mt.rendelet 2. szakaszát helyezte hatályon kívül – amely többek között arról rendelkezett, hogy a szakszervezet egyetértése szükséges a dolgozó személyi alapbérének megállapításához. Az Alkotmánybíróság ítéletében a munkaviszonnyal összefüggő egyedi ügyekben a szakszervezet egyetértési joga jelentős mértékben korlátozza a munkaszerződés alanyainak a szerződéses szabadságát, s ez sérti a Mt. 18 (1), 22 (1) és 24(1)-ben foglalt törvényi rendelkezésekkel és sérti az Alkotmány 35(2) bekezdését. Emellett korlátozzák törvényi felhatalmazás nélkül az MT 43 (1), 48 (1) és 50(1) bekezdése alapján biztosított rendelkezési jogát és ezért sérti az Alkotmány 35(2) bekezdését. Az Alkotmánybíróság döntései arra irányultak, hogy felszabadítsák a munkavállaló szabad szerződéskötési akaratát. A döntések egy olyan szakszervezet-kép alapján születtek, amely a szakszervezeteket elsősorban a munkavállalóktól elidegenedett, kétséges legitimációjú szervezetnek látta *Kollonay-Ladó (1996)* szerint az alkotmánybírák “láthatóan nem tettek különbséget a szakszervezetek általános funkciója és a között a szerep között, amit a szakszervezetek a szocializmus évtizedei alatt betöltöttek.”

3. A munkaügyi kapcsolatok rendszerének nyílt válsága a rendszerváltás után

A rendszerváltás után – elsősorban a szakszervezeti oldal nyilvánosságra került belső ellentétei miatt – a munkaügyi kapcsolatok rendszere nyílt válságba került, amelynek jelei az alábbi három területen mutatkoztak meg: *i)* szakszervezeti pluralizmus válsága, amely megnyilvánult a különböző szakszervezeti

konföderációk közötti ádáz érdekellentétekben és nyílt konfrontációban, *ii*) képviseleti válság, amely megnyilvánult a szakszervezetek látványos létszámvesztésében és a szervezetlen munkavállalók arányának rohamos növekedésében. *iii*) intézményi válság, amely a szakszervezetek szocialista rendszerben kiépített előjogainak megkérdőjelezésében nyilvánult meg.

A szakszervezeti oldal válsága egybeesett egy olyan új érdekképviseleti modell keresésével, amely nemcsak a demokratikus berendezkedés és a piaczgazdasági környezet (vélt vagy valós) követelményeinek felel meg, hanem elősegíti a magyar intézményrendszer integrálódását az Európai Közösségbe.

3.1. A szakszervezeti pluralizmus válsága

A plurális szakszervezeti struktúra kialakulása éles szakszervezet-közi harcokkal járt együtt, mind országos mind munkahelyi szinten. Az új szakszervezetek a múltból itt maradt kény-szeregyesüléseknek tartották a reform szakszervezeteket amelyek csak a nehézségi erő, a tagság apátiája, a vagyon, a szakszervezeti bürokrácia és a múltból örökölt privilégiumok, szociális-jóléti szolgáltatások tartanak össze. A reform-szakszervezetek pedig az új szerveződések politikai okokból „felfúj” szervezeteknek ítélték meg, amelyeknek nincs valóságos tagsági támogatottsága. A szakszervezeti harcok ráirányították a figyelmet a szakszervezeti tagság legitimitására és a szakszervezeti reprezentativitás „megméretlenségére”.

3.2. A képviseleti válság

A szakszervezetek taglétszámának drámai csökkenése következett be a nagyvállalati struktúra felbomlása, a privatizáció, számos munkahely megszűnése, a vállalatvezetés változó szakszervezeti politikája és magának a szakszervezeti tagság elvártságának megszűnése nyomán. Számos munkahelyen a szervezettség aránya rohamosan csökkent vagy éppen megszűnt a szakszervezet. Az újonnan létrejött kis és középvállalkozói szektor, illetve az újonnan alapított magyar és külföldi tulajdonú „zöldmezős” vállalatok mind az új, mind a régi szakszervezeti konföderációk számára lényegében elérhetetlenek bizonyultak.

Így a munkavállalók mind nagyobb aránya volt szervezetlen, illetve dolgozott olyan munkahelyeken, amelyek teljesen kívül estek a szakszervezetek hatókörén.

3.2. Az intézményi válság

Az 1967. évi Munka Törvénykönyve és későbbi módosításai együttdöntési és részvételi jogkörökkel ruházták fel a munkahelyi szakszervezeteket. Mind politikai és gazdaságpolitikai okok miatt jelentős erők elengedhetetlennek tartották a munkahelyi szintű szakszervezetek szocialista rendszerrel azonosított előjogainak eltörlését és a helyi szakszervezetek hatalmi és gazdasági beágyazódottságának megszüntetését (*Kollonay-Ladó, 1996*). Az Alkotmánybíróság ítéletei szintén ebbe az irányba mutattak. Az egymással rivalizáló szakszervezeti konföderációk közötti vita a munkahelyi szakszervezetek szerepéről és előjogairól csak ráerősített a fenti törekvésekre. A munkahelyi szinten egymással rivalizáló szakszervezetek viszonyának normalizálása érdekében igényként merült fel az ugyanazon munkavállalói csoport képviselőjére igényt támasztó szakszervezetek közötti jogkör-vita törvényi rendezése. Emelett az állami bérszabályozás várható feloldásával az ágazati/regionális szintű kollektív szerződések rendszerének megteremtése tűnt fontos feladatnak.

3.4. A magyar munkaügyi kapcsolatok rendszerének „eurokonformitásának” igénye

A szakszervezetek belső vitái, illetve az örökölt intézményi struktúra válságjelenségei egybeestek a magyar társadalom Európai Unióba való integrálódását elősegítő munkaügyi kapcsolatrendszer felépítésének keresésével. Az útkereső vitákban az ágazati kollektív alku és az ÜT intézménye kapott hangsúlyt, különös tekintettel a német munkaügyi kapcsolatok rendszerének sikerére. Ráadásul az ÜT-k intézményesítését magas rangú ILO szakértők is erősen ajánlották. Ez tűnt olyan megoldásnak, amely a növekvő képviselői vákuumban egyszerre segítheti a nyilvánvaló intézményi válság leküzdését és egyben a magyar munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerének harmonizálását az európai gyakorlattal.

4. Kísérlet a válság kezelésére: a munkaügyi kapcsolatok újraszabályozása

Az 1989–1991-es évek közötti jogfejlődés részben kitágította a szakszervezetek akció-terét, részben szűkítette jogállásukat, azonban nem nyújtott megoldást a válságjelenségekre. Ráadásul, a szakszervezetek ellentéteiket nem tudták egymást között rendezni, s ezzel kiváltották a törvényhozás illetve a kormányzat lépéseit a munkavállalói érdekképviselő helyzetének rendezésére és jogállásának újraszabályozására. Egy új Munka Törvénykönyve megalkotására várt, hogy újrendezze a munkaügyi kapcsolatok rendszerének alapjait és jogi útmutatást adjon a válságból való kilábalásra, illetve összhangba hozza a jogi szabályozást az Alkotmánybíróság döntéseivel. A törvényalkotók célja azonban túlmutatott a válságjelenségek kezelésén, olyan új intézményrendszer alapjait kívánták lefektetni, amely megfelel a piacgazdaság és a demokratikus jogállam követelményeinek és elősegíti annak harmonizálását az európai gyakorlattal.

1990 végén bocsátotta ki a Munkaügyi Minisztérium az új Munka Törvénykönyv alapelveinek. első tervezetét, amely a magyar munkavállalói érdekképviselő intézményeinek a német munkaügyi kapcsolatok mintájára történő teljes átszabását tűzték ki célul. A tervezet a kollektív szerződés kötést (s ezzel lényegében a szakszervezetek működését) a szakmai-ágazati szintre kívánta emelni (korlátozni), ahol a domináns (legnagyobb) szakszervezet joga a kollektív szerződés megkötése (*A változat*), vagy bármely szakszervezet, köthet szerződést, de csak tagjaira vonatkozó hatállyal (*B változat*). A tervezet bevezetésre javasolta az ÜT intézményét, amely átvette volna a munkahelyi szakszervezetek által gyakorolt részvételi jogosítványokat a vállalatok vezetésében. Emellett az ÜT felhatalmazást kapott volna a megszűnő munkahelyi szintű kollektív szerződés helyébe lépő munkahelyi megállapodás kötésére. Azonban a tervezet – eltérve a német modell logikájától – az ÜT-knek csak a szociális és jóléti források felosztása terén kívánt együttdöntési jogokat biztosítani.

Az ÉT-ben a kormány kötelezettséget vállalt arra, hogy csak olyan tervezetet nyújt be, amely bírja mind a munkáltatói mind a

munkavállalói oldal jóváhagyását. A törvényalkotási folyamatra rányomta a bélyegét, hogy a szakszervezetek közötti politikai-hatalmi harc legélesebb szakaszában azok elsősorban szervezeti pozícióik megerősítésében voltak érdekeltek. A jogalkotók viszont azt keresték, hogyan lehet rendezett viszonyokat kialakítani a szakszervezeti jogosítványok egyértelmű rendezésével. A munkáltatói oldal ellenállt minden olyan törekvésnek, amely vagy a szakszervezetek, vagy az ÜT-k jogkörének bővítésére irányult. Emellett arra törekedett, hogy minél szigorúbban állapítsák meg azokat a küszöbértékeket, amelyek elérésétől a szakszervezetek élvezhetik a törvény által garantált szakszervezeti jogok gyakorlásához szükséges követelményeket.³

A szakszervezetek joggal féltek attól, hogy a munkahelyre alapozott szerveződés körülményei között a munkahelyi kollektív szerződéskötési jog elvesztése "alap"-szervezeteik megszűnéséhez vezet. Ezért állást foglaltak az ellen, hogy a munkahelyi szintű szakszervezetek kollektív szerződéskötési jogát az ÜT által kötendő üzemi megállapodás intézménye váltsa fel. Azonban éppen a munkahelyi szintű szakszervezeti jogok gyakorlása és a kollektív szerződéskötés szabályozásával kívánt a jogalkotó rendet tenni az egymással vitatkozó szakszervezetek között. A Munkaügyi Minisztérium által kidolgozott második tervezet elébe ment a szakszervezetek tiltakozásának. Ugyan továbbra is fenntartotta az ÜT intézményét, de az ÜT-re már csak a participációs jogok gyakorlását testálta. Ellenben visszaállította a munkahelyi kollektív szerződés intézményét. A tervezet amellet tette le a voksát, hogy az adott munkahelyen a domináns (a legnagyobb) szakszervezet legyen jogosult a kollektív szerződés megkötésére. A dominancia-elv hátrányosan érintette az új szakszervezeteket. Hosszas egyeztetések után kompromisszumos megoldás született a dominancia elve és a szakszervezet-közi együttműködési kötelezettség között, amelyet a tanulmány következő fejezetében mutatunk be.

3 Az ÉT-ben lefolyt vitáról lásd részletebben: *Prugberger-Ploetz (1992)*.

5. Az új Munka Törvénykönyve: az üzemi tanács intézményesítése és a szakszervezeti jogok újraszabályozása

Az új Munka Törvénykönyve bevezette az üzemi tanács (ÜT) (az ötven főnél kisebb létszámú munkahelyen üzemi megbízott) intézményét. Az ÜT gyakorolja az ún. részvételi jogokat a munkavállalók közössége nevében. Ennek keretében az ÜT-t együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása, illetve ilyen jellegű intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében. Előzetes véleményezési joga van több, a vállalat működését érintő, a törvény részletesen felsorolt, kérdésben. Az ÜT véleményezési joga gyakorlásával összefüggésben jogosult a munkáltató nyilvántartásaiba betekinteni. Ezen túlmenően minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató a tájékoztatást nem tagadhatja meg.

A szocialista munkajog a szakszervezeteket a munkavállalók kizárólagos képviselőjeként kezelte. Az új Munka Törvénykönyve (MT) ellenben ellentmondásos annak megítélésében, hogy a szakszervezetek a munkavállalók összességét vagy csak tagjaikat képviselik. A munkavállalók közösségét megillető részvételi jogokat a törvény az ÜT-re ruházta át. Ennek ellenére egyes szabályok továbbra úgy tekintik a szakszervezetet, mint a munkavállalók közösségének legitim képviselőjét. Az MT. 21. szakasza együttműködési kötelezettséget írt elő a munkáltató számára a szakszervezettel. A munkáltatónak tájékoztatnia kell a szakszervezet munkahelyi képviselőjét intézkedése megtétele előtt, ha az a munka-vállalóknak legalább 25%-át vagy több mint 50 főt közvetlenül érinti. Az MT. 22. szakasza alapján a szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató ezt a tájékoztatást és intézkedésének indoklását nem tagadhatja meg. A szakszervezet ezen túlmenően jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatos álláspontját, véleményét a munkáltatóval közölni, továbbá ezzel összefüggésben ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását.

De amint a törvény rátér a szakszervezetek érdekvédelmi tevékenységnek szabályozására, akkor egy sokkal szűkebb szakszervezet-felfogással dolgozik: a szakszervezetet tagjai érdekképviseleti szervezetének tekinti és csak meghatározott követelményeknek, küszöbértékeknek való megfelelés esetében hajlandó elismerni a munkavállalók összessége képviselőjének. A törvény indoklása ki is hangsúlyozza, hogy „...a szakszervezeteknek pedig a tagi érdekvédelemben, illetve a kollektív tárgyalások folytatásában indokolt döntő szerepet adni”. A küszöbértékek megállapítása érdekében a törvény bevezeti a reprezentativitás intézményét. Az a szakszervezet reprezentatív, amelynek jelöltjei az utolsó ÜT választáson a leadott szavazatok legalább 10 százalékát megszerzik, vagy a munkáltató azonos foglalkoztatási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább kétharmada a szakszervezet tagja.⁴

A reprezentativitás kikötésén túl, a törvény további feltételeket támaszt a kollektív szerződés megkötéséhez. Eszerint a szakszervezet csak akkor jogosult a munkáltatóval a kollektív szerződést kötni, ha jelöltjei az ÜT-választáson a leadott szavazatok több mint felét megszerezték. A törvény kiegészítő szabályt nyújt arra az esetre, ha a munkáltató és a kollektív szerződés megkötésére nem jogosult szakszervezet mégis megállapodott volna egy szerződés-tervezetben, azonban azt a szakszervezet jogerősen nem kötheti meg, mert nem érte el a törvényben meghatározott küszöböt. Eszerint, ha a szakszervezet(ek) jelöltjei nem szerezték meg az ÜT-választásokon a szavazatok több mint felét, akkor ugyan a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalást le lehet folytatni, de a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges a munkavállalók jóváhagyása. Az erre vonatkozó szavazás akkor érvényes, ha ezen az ÜT-választására jogosult munkavállalók több mint fele részt vesz. Ugyanakkor már a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalási ajánlatot is visszautasíthatja a munkáltató, ha az ajánlatot nem kollektív szerződés-kötési jogosultsággal rendelkező szakszervezetet tette (37.1). Hasonlóképpen, a törvény előírása szerint, (csak) a szerződéskötésre jogosult szakszervezeteknek köteles a munkáltató – a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása mellett – évente javasolni a munka díjazásával kapcsolatos szabályok kollektív szerződésben történő rendezését.

4 A törvény eredetileg még azokat a szakszervezeteket is reprezentatívnak tekintette, amelyek az 1991. évi XXVIII. törvény alapján megtartott szakszervezeti választásokon a leadott szavazatok legalább 10%-át megszerezték. Ezt a feltételt az 1993. XIII. törvény 7 (1) bekezdése hatályon kívül helyezte.

Amennyiben a munkáltatónál több szakszervezet működik (rendelkezik képvisellel), akkor valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg a kollektív szerződést amennyiben a szakszervezetek jelöltjei az ÜT-választásokon együttesen megszerezték a leadott szavazatok több mint felét. Amennyiben a szakszervezetek egymás közötti véleménykülönbség miatt nem tudnak egyezséget elérni, akkor a reprezentatív szakszervezetek együttesen köthetik meg a kollektív szerződést, feltéve, ha a reprezentatív szakszervezetek jelöltjei az ÜT-választásokon együttesen megszerezték a leadott szavazatok több mint felét. Ha a reprezentatív szakszervezetek együttes kollektív szerződés kötése – a szakszervezetek közötti egyet nem értés miatt – nem lehetséges, akkor a kollektív szerződést az a szakszervezet kötheti meg, amelynek jelöltjei az ÜT-választáson a szavazatok több mint 65%-át megszerezték.

Az MT tágabb hatályú kollektív szerződés elnevezés alatt részben újra-szabályozta a középszintű kollektív szerződésre vonatkozó joganyagot. A törvény talán legfontosabb rendelkezése, hogy a szerződést kötő felek együttes kérelmére lehetőséget nyit a tágabb hatályú kollektív szerződés kiterjesztésére az egész ágazatra (alágazatra), ha a szerződéskötő szervezetek az adott ágazatban reprezentatívnak minősülnek. Az a szakszervezet minősül reprezentatívnak különösen, amely taglétszámánál, illetve a munkáltatók általi támogatottságánál fogva az adott hatályossági körben a legjelentősebb.

6. Variációk egy témára: német modell magyar módra

A Munkaügyi Minisztérium első tervezete a duális német modell bevezetésére tett javaslatot: munkahelyi szinten ÜT-k képviselik a munkavállalókat, míg a szakszervezetek elsősorban a munkahelyi szint felett védik a munkavállalók érdekeit ágazati (alágazati) kollektív szerződések útján. Azonban már a tervezet jelentős eltérést tartalmazott a mintához képest. A tervezet egy „gyenge”, véleményezési joggal felruházott ÜT-modellre tett javaslatot, s nem kívánta együttdöntési jogosítványok széles körével alátámasztani az ÜT-k alku-képességét. Márpedig, a német modell egyik kulcsa az erős, együttdöntési jogkörrel felhatalmazott ÜT. Csak erős törvényi felhatalmazottság birtoká-

5 Így a munkáltatónak intézkedése megtevése előtt, ha az a munkavállalóknak legalább 25%-át vagy több mint 50 főt közvetlenül érinti a szakszervezet munkahelyi képviselőjét tájékoztatnia kell (21.2). Ezzel párhuzamosan a munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések tervezetét. Mind a szakszervezet, mind az ÜT a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos (22.1. és 68.1). A szakszervezet ezen túlmenően azonban jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatos álláspontját, véleményét a munkáltatóval közölni, továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni, míg az ÜT-nek meg kell elégednie a kapott tájékoztatással (amit viszont a munkáltató nem tagadhat meg). Az rejtély, hogy a tájékoztatás-kérés jogának szabályozásánál a szakszervezet miért kapott „erősebb” konzultációs jogot is, míg az ÜT-nek meg kellett elégednie az

ban képesek az ÜT-k valódi alkupozícióba kerülni a munkáltatóval szemben. Ennek hiányában ki vannak szolgáltatva a munkáltató jóindulatának és megegyezési készségének, hiszen sztrájkra sem hívhatnák fel a munkavállalókat.

A törvény meghozataláig, az ÉT-ben folytatott vita eredményeképpen, azonban tovább torzult a modell: visszakerült a törvénytövegbe a munkahelyi szintű kollektív szerződés intézménye, s ezzel visszaállították a decentralizált kollektív szerződés modellje. A munkahelyi kollektív alkuval és a munkahelyi szakaszervezet szerepével részlegesen visszaállították a szakszervezeti szervezetnek járó információs és konzultációs jogosítványai is. Több esetben megkettőződött a munkáltató információnyújtási kötelezettsége, akinek bizonyos esetekben mind az ÜT mind a szakszervezet felé információt kell szolgáltatnia.⁵

A munkahelyi kollektív szerződés és az ÜT együttese a német, vertikálisan kétszatornás érdekképviseleti modell helyett egy horizontálisan megosztott (kétszatornás) modellt intézményesített. Vagyis a törvény megduplázta a munkahelyi szintű munkavállalói képviseletet az ÜT intézményesítésével és a munkahelyi szakszervezeti érdekvédelmi szerep és a munkahelyi kollektív szerződés párhuzamos fenntartásával. A horizontálisan megosztott érdekképviseleti modellben az *első csatorna* a munkavállalók részvételi jogainak ellátására hivatott ÜT, a *második csatorna* a munkahelyi szintű érdekvédelem és kollektív alku folytatására feljogosított szakszervezet. Az első és második csatorna, amennyiben az adott munkahelyen van szakszervezet, egymás mellett, egymással párhuzamosan él és működik. Elvileg – s a törvény miniszteri indoklása is emellett teszi le a voksot – a munkavállalók összessége nevében gyakorolt részvételi jogosultságok és a szakszervezeti (tagokra vonatkoztatott) érdekvédelem és kollektív alku egymást kiegészítő megoldások, amelyek együttesen az érdekegyeztetés, a munkavállalói érdekvédelem hatékony intézményrendszerét alkotják. Azonban már magának a törvénynek sem sikerült kristálytiszta szétválasztani a szakszervezeti és ÜT-jogosultságokat, s nem tudta elkerülni a párhuzamos jogosítványokat, illetve azok meglehetősen ellentmondásos szabályozását.

Tovább bonyolította a modellt, hogy a törvényalkotó elsősorban tagjai érdekképviseleti szervezeteként fogja fel a szakszerve-

zetet és nem ismerte el azt feltétel nélkül a munkavállalók összessége legitim érdekképviselői szervezetének. A szakszervezetnek 'bizonyítania' kell, hogy bírja a munkavállalók támogatottságát. A reprezentativitásnak egyik, s a kollektív szerződéskötési jogosultsághoz szükséges 'munkavállalói támogatottság' megállapításának pedig kizárólagos eszköze a szakszervezeti jelöltek szereplése az (utolsó) ÜT-választáson. Ezzel a megoldással a törvény még jobban összekötötte a munkahelyi szakszervezetet az üzemi tanáccsal⁶ és kizárta a két csatorna egymástól független működését. Hiszen a munkahelyi szakszervezet alapvető szervezeti érdekévé vált az ÜT-választásokon való jó szereplés, s az ÜT „elfoglalása”. Nem mintha a német modellben nem lenne összefonódás a szakszervezet és az ÜT között. Azonban ott az ágazati szintű szakszervezet és a munkahelyi szintű ÜT között van összefonódás. Az ágazati szakszervezet szabadon alkalmazhatja a munkaharc eszközeit, míg a munkahelyi szintű ÜT együttműködik a munkáltatóval (amint az a törvény elő is írja). A horizontális magyar modellben azonban a két csatorna a munkahelyi szinten (is) reprodukálódott. Ráadásul úgy, hogy a munkahelyi szakszervezet, tetszik nem tetszik, jogi értelemben vett legitimitásának fenntartása érdekében kénytelen elfoglalni az ÜT-t. Így a két, elvileg egymástól független, csatorna praktikus együttélése azt a képtelen helyzetet eredményezheti, hogy ugyanazok akik vezetik a munkaharcra feljogosított szakszervezetet, azok a munkabékére és együttműködésre kötelezett másik csatorna meghatározó szószólói is.⁷

Azonban többről van szó, mint szakszervezetnek az ÜT-hez kötéséről és ezzel a két csatorna 'összezavarásáról'. Valójában a törvényalkotó, ugyanúgy mint az Alkotmánybíróság 1989-ben, a szocialista múltat kívánta felszámolni, a munkahelyi szakszervezetnek a korábban bebetonozott hatalmi pozícióiból való kimozdításával, de közben továbbra is kételeyei voltak afelől, hogy a szakszervezet valóban legitim képviselője a munkavállalóknak. A törvényelőkészítési folyamat ráadásul egybeesett a kiélezett szakszervezeti belharc időszakával.

Miközben a törvényalkotó a munkavállalói képviselői rendezetlenségében látta a munkaügyi kapcsolatok problemati-

információs joggal. Más esetben azonban az ÜT-t részesítette előnyben a törvény. Így például a munkáltató az ÜT-t köteles félévente tájékoztatni a gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről, valamint a bérek, keresetek alakulásáról, a foglalkoztatás és a munkafeltételek jellemzőiről. Ugyanakkor a szakszervezet kapcsán azt írja elő a törvény, hogy a tevékenységéhez szükséges információt a munkáltató köteles biztosítani. A miniszteri indoklásból kiolvasható, hogy a szakszervezet fő tevékenysége a kollektív alku. A reális kollektív alkut alátámasztó rendszeres információra a munkáltató gazdasági helyzetére, illetve a bérek, keresetek, foglalkoztatás és munkakörülmények alakulására vonatkozó információra az ÜT jogosult, a szakszervezet irányába csak egy meglehetősen általános információadási kötelezettséget fogalmaz meg a törvény a munkáltató számára.

6 De nem fordítva!

7 Ennek a helyzetnek jogi, érdekvédelmi, stratégiai és erkölcsi fonásait elemezte Ladó-Tóth F. (1995)

kus oldalát, elfelejtkezett a munkáltatói oldalról. Ez világosan látszik a munkahelyi kollektív szerződéskötés szabályozásán. A törvény szabályozásában a 'problémamentes' munkáltató áll szemben a bizonytalan legitimitású, kétséges munkavállalói támogatottsággal rendelkező, zavaros szakszervezeti oldallal. A szakszervezeti oldalnak kell bizonyítania, hogy valóban jogosult kollektív szerződéskötésre. S ha egy nem elegendő támogatottságú szakszervezetnek mégis sikerül a munkáltatóval megállapodásra jutni, akkor azt a munkavállalóknak titkos szavazással kell megerősíteniük ahhoz, hogy az egyezség kollektív szerződéssé válhasson.

A törvény a horizontális két csatornás érdekképviselet intézményesítése mellett lehetőséget nyitott a német modellnek megfelelő ágazati kollektív alku felé való fejlődés irányába a tágabb hatályú kollektív szerződés intézményének megőrzésével, illetve a kiterjesztés megteremtésével. A tágabb hatályú kollektív szerződés intézménye képezheti a magyar érdekképviseleti rendszer harmadik csatornáját.

7. Az üzemi tanács intézményesülése és hatása a munkaügyi kapcsolatokra

Először azokat a területeket tekintjük át, ahol az új jogi szabályozás hozzájárult a munkaügyi kapcsolatok válságjelenségeinek kezeléséhez és megoldásához. Utána (7.1., 7.2.) majd azt elemezzük, milyen kérdésekben nem tudott hozzájárulni a jogi szabályozás a válságjelenségek kezeléséhez, illetve az ellentmondásos szabályozás milyen újabb feszültségekkel terhelte a rendszert.

7.1. A szakszervezeti pluralizmus válsága

Az 1988–1993 közötti intézményi válság legnyilvánvalóbb jele a szakszervezeti konföderációk körüli harc volt. 1993 után, részeként a demokratikus rendszer konszolidációjának, lezárult a nyílt harc korszaka. Az új Munka Törvénykönyve által kialakított szabályozás jelentős mértékben hozzájárult a konszolidációhoz és a szakszervezeti reprezentativitás láthatóvá

tételéhez, megméréséhez. Az MSZOSZ által vezetett tiltakozó fellépések az Antall-kormány gazdaságpolitikája ellen és az azokat lezáró egyezségek 1991 nyarán és telén világosan mutatták a reform szakszervezetek nyomásgyakorló erejét, meghatározó szerepét és a kormány által legitim partnerként történő elismerését. Ugyanebben az évben a tagdíjak munkáltatók által való levonására vonatkozó felhatalmazás megújítása már jelezte a 'régi' szakszervezetek tagsága legitimitásának megkérdőjelezhetetlenségét. 1992 őszén az országos szakszervezeti konföderációk megegyeztek a volt SZOT vagyoni megosztásában, s ezzel az 'új' és 'reform' szakszervezeteket megosztó anyagi vita lezárult. Az ÜT-választásokkal együtt megtartott TB-választások eredményei világosan mutatták, hogy az MSZOSZ széles támogatást élvez az állampolgárok körében.

Annak ellenére, hogy 1993 elejére jelentősen tisztázódtak a szakszervezetek közötti erőviszonyok és megoldódott számos korábbi ellentét, az 1993-as (majd az azt követő) ÜT-választások szolgáltatták az első megbízható adatokat az egyes szakszervezeti konföderációk valós jelenlétéről és befolyásáról a munkahelyeken (*Somorai, 1994*). Az ÜT-választási eredmények megmutatták, hogy a reform-szakszervezetek megőrizték pozícióikat. Az ÜT-választások fontosságát tovább növelte, hogy a szakszervezeti vagyoni az 1992. szeptemberi egyezség az ÜT-választások eredménye alapján kerül felosztásra és a szakszervezeti konföderációk súlya az országos érdekegyeztetés rendszerében ugyancsak ennek alapján kerül meghatározásra. Az 1995. évi ÜT választások eredményei szerint alakult a szakszervezeti vagyoni végleges felosztása, a szakszervezeti konföderációk szavazati súlya az ÉT-ben.

Miközben az ÜT-választások szolgáltak alapul a szakszervezeti reprezentativitás meghatározásához, s járultak hozzá áttételesen a demokratikus berendezkedés konszolidációjához, szerepük *Ladó, Tóth F. (1996)* szerint a munkahelyi reprezentativitás eldöntésében kevésbé volt jelentős. Azokon a munkahelyeken, ahol rivális szakszervezeti pluralizmus alakult ki addigra már körvonalazódtak a 'játékszabályok', illetve megalakultak a helyi érdekegyeztető tanácsok. Így – az új szakszervezetek korlátozott munkahelyi jelenléte miatt is – az ÜT jótékony hatása a szakszervezetközi konfliktusok megoldására csak a munkahelyek egy igen kis töredékénél játszhatott

szerepet. Ugyanakkor az 1992-ben életbelépett szabályok vélhetően hozzájárultak a munkahelyi szintű szakszervezeti érdekképviselő további szétaprózódásának megakadályozásához, habár az új szakszervezetek tagszervezési lendülete már 1991 végére leállt,⁸ tükrözve a politikai rendszerváltás lezárulását, a tömeges munkanélküliség megjelenését és a reform-szakszervezetek konszolidációját.

7.2. A munkahelyi szakszervezetek helyzetének konszolidációja

Az ÜT választásokról készült felmérések és nyilvánosságra hozott adatok azt mutatják, hogy a munkahelyi szakszervezetek az esetek döntő többségében megrohamozták és „elfoglalták” az ÜT-eket (*Ladó–Tóth F., 1996*). A Vasas szakszervezet egy felmérése szerint a munkahelyek 19%-ában az ÜT és a szakszervezeti bizottság egy és ugyanazon a személyekből áll (*Kisgyörgy–Vámos, 1994*). *Neumann (1997)* esettanulmányon alapuló kutatásai is azt mutatják, hogy azokon a munkahelyeken, ahol erős szakszervezet található, ott a szakszervezet „elfoglalta” az ÜT-t. Ezekben a munkahelyeken a helyi szakszervezet és az ÜT közötti munkamegosztás azt szolgálja, hogy a szakszervezet a Munka Törvénykönyve rendelkezéseivel összhangban megszerezze a működéséhez szükséges információkat.

Vagyis, az a paradox helyzet alakult ki, hogy a szervezett munkahelyek döntő többségében a törvényalkotók eredeti szándéka ellenére, a szakszervezetek az ÜT-k elfoglalása útján fenntartották kizárólagos munkavállalói képviselői szerepüket. *Ladó és Tóth F. (1996)* szavaival élve a személyi összemosódás lehetetlenné teszi a két típusú szervezet közötti munkamegosztást. Így nem véletlen, hogy sok munkáltató olyan szükségtelen bürokratikus intézménynek tekinti az ÜT-t, amely feleslegesen duplázza meg munkahelyi munkavállalói képviseletet. Sok munkahelyen az ÜT csak papíron létezik és valójában a helyi szakszervezet a munkáltató partnere. Az új szabályozás így a szervezett munkahelyek többségénél hozzájárulhatott a szakszervezetek konszolidációjához, s a szakszervezetek sok munkahelyen megőrizték azokat a pozíciókat, amelyektől éppen az új Munka Törvénykönyve kívánta őket megfosztani.

8 A szerző interjúkon alapuló megállapítása.

7.3. A szakszervezeti szervezettség csökkenése és a nem szervezett munkahelyek számának növekedése

A szakszervezetek által közölt létszámadatok azt mutatják, hogy az üzemi tanács intézményesítése nem állította meg a szakszervezeti taglétszám csökkenését. Ezek szerint az 1993–1995-ös időszakban a versenyszférában tevékenykedő szakszervezetek elvesztették taglétszámuk felét (az MSZOSZ 1,2 millió tagról félmillióra fogyott, az Autonómok 410.000 tagról 210.000-re, a Liga pedig 250.000 tagról 130.000-re).⁹ Ugyanakkor számításba kell venni, hogy a fenti adatok a szakszervezeti konföderációk által közölt adatok, amelyek számos esetben jelentősen eltérhetnek a valóságos, fizető taglétszámtól.

Az ÜT-választások tapasztalatai azt mutatják, hogy ÜT-k szinte csak ott alakultak, ahol már egyébként is működött szakszervezet. *Kisgyörgy és Vámos (1994)* számításai szerint a vas- és fémipar területén a 21 és 50 fő közötti munkáltatók 0,6%-ánál, az 51 és 300 fő közötti vállalatok 32%-ánál és a nagyvállalatok (300 fő felett) mintegy felénél választottak üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat. *Ladó és Tóth F. (1996)* szintén azt hangsúlyozza, hogy a munkáltatók ahol teheték igyekeztek elkerülni a megválasztásukat – és ezt jórészt azokon a munkahelyeken teheték meg, ahol nem volt szakszervezet, amely kezdeményezte volna az ÜT választást. *Tóth (1996)* és *Tóth, Frege (1997)* azt mutatják, hogy több MSZOSZ-es ágazati szakszervezet próbálkozott az 1993-as és az 1995-ös ÜT-választási kampányt felhasználni szakszervezet-szervezésre a nem szervezett munkahelyeken. Azonban a szervezők sok helyen találkozottak a menedzsment ellenállásával s csak pár tucat munkahelyre tudtak így bejutni a szakszervezetek. Ugyanakkor a nem szervezett munkahelyeken csak kivételesen alakult meg az üzemi tanács, illetve került megválasztásra üzemi megbízott.

7.4. A munkahelyi szintű kétcsatornás modell ellentmondásos működése

Az ÜT intézményesítése kapcsán a fő figyelem arra irányult, hogy a szakszervezetek reprezentativitásának és kollektív szerződésalkotási jogosultságának az ÜT választási eredményhez

⁹ A létszámadatok forrása: *Ladó–Tóth F. (1993)* és *Gindt (1995)*.

kötése hogyan hat a szakszervezetek közötti harcra. *Prugberger, Ploetz (1992)* szerint a törvény a kisebb szakszervezetekkel szemben diszkriminatív. Elemzésükben, utalva a szakszervezetközi rivalizációra, hangot adtak annak a félelmüknek, hogy a vállalatvezetés manipulálhatja az ÜT-választásokat, azért, hogy a számára megfelelő szakszervezet érjen el jobb eredményt. Velük szemben *Héthy (1995)* úgy véli, hogy a szakszervezetek megméretése az ÜT-választásokon keresztül kis esélyt hagy a munkáltatónak arra, hogy kijátssza egymással szemben a szakszervezeteket. Kevesebb figyelem szentelődött arra, hogyan érinti az ÜT intézményesítése a szakszervezet–munkáltató viszonyt. *Prugberger, Ploetz (1992)* már felhívta arra a figyelmet, hogy a törvény diszkriminatív a szakszervezetekkel szemben, mert lehetőséget nyújt a munkáltató számára, hogy megkérdőjelezze a szakszervezet(ek) legitimitását, kollektív szerződés kötési képességét. Emiatt nagy a veszélye a kollektív szerződés elmaradásának abban az esetben, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet(ek) nem reprezentatív(ak), vagy nem éri(k) el a szükséges szavazatarányt az ÜT választáson. *Ladó, Tóth F. (1994, 1996)* elemzéseiben pedig a munkáltatók semleges szerepet játszanak az ÜT választásokban, vagy éppen csak arra törekszenek, hogy elkerüljék azok megtartását. Ugyanakkor megemlítik annak a lehetőségét is, hogy a multinacionális vállalatoknál a menedzsment inkább az engedékenyebb ÜT-t preferálja az ellenséges szakszervezettel szemben. Abban van egyetértés a szerzők között, s ezt támasztják alá az ÜT-választási adatok és az esettanulmányok is (*Neumann, 1997*), hogy a szakszervezetek „elfoglalták” az ÜT-eket.

Kutatásaim alapján (*Tóth A., 1996, 1999, és Tóth A., Frege, 1997, 1999*) azonban némileg módosul az üzemi tanácsoknak a munkahelyi erőviszonyok alakulásában játszott szerepéről alkotható kép. A munkahelyi szintű munkavállalói képviselő megduplázása (kétszorosossá válása) új erőterbe helyezi a szakszervezet, a munkavállalók (munkavállalói csoportok), illetve a munkáltató kapcsolatát.

Először is, még ott is, ahol csak egy szakszervezet képviseli a munkavállalókat, s a szakszervezet megnyerte az üzemi tanács választásokat, ha nem az első számú szakszervezeti vezetőt megválasztották az ÜT elnökének, akkor könnyen előfordulhat, hogy a két párhuzamos intézmény egymás riválisává válik, ahe-

lyett, hogy egymást támogató, kiegészítő érdekvédelmi stratégiát folytatnának. A két munkavállalói képviselőt párhuzamos létezése, részben összemosódott funkciókkal, könnyen ad terepet személyi ambícióknak, eltérő érdekvédelmi elképzeléseknek, amelyek gyorsan intézményi ellentétekbe csaphatnak át és ahelyett, hogy elősegítenék a különböző intézmények előnyeinek kihasználását, mindkét intézmény hatékonyságát lerontják.

Másodszor, két párhuzamos intézmény együttes létezése könnyen válhat különböző munkavállalói csoportok eltérő érdekeinek külön-külön csatornájává, amely érdekek képviselője immár ia szakszervezet, illetve az ÜT által ntézményesedve megnehezítheti azok szervezeten belüli egyeztetését és szélesebb munkavállalói szolidaritás kikovácsolását.

Harmadszor, két eltérő érdekeket, stratégiát képviselő munkavállalói képviselőt párhuzamos létezése könnyen a vállalatvezetést helyezheti a „döntőbíró” szerepébe a két testület közötti vitás kérdések rendezésében. Továbbá, a vállalatvezetés számára játékkeret biztosít, hogy az ÜT tárgyaló-partnernek való elfogadásával, számára az egyéni és kollektív problémamegoldásban való szerep biztosításával pozitívan privilegizálja azt, és ezzel a szakszervezet marginalizálja.

Negyedszer, az ÜT választási eredmények alapján a vállalatvezetés könnyebben elkerülheti, megtagadhatja a szakszervezettel való együttműködést, s kollektív szerződés kötését.

Ötödször, szélsőséges esetben még az is előfordulhat, hogy a vállalatvezetés a szó legszorosabb értelmében kijátssza a szakszervezetet az ÜT-választásokon, azzal, hogy a választási eljárás manipulálása útján megakadályozza a szakszervezeti jelöltek indulását vagy a jogi legitimitáshoz szükséges szavazatok elnyerését azért, hogy így szorítsa ki a szakszervezetet a ‘jog bástyáiból’. A Munka Törvénykönyve legutóbbi módosítása, amely felhatalmazta az ÜT-eket kollektív szerződés erejű üzemi megállapodás kötésére szakszervezet hiányában tovább erősítette a munkáltatók jogi helyzetét az esetlegesen megszerződési kívánó munkavállalókkal szemben.

Vagyis munkavállalók, szakszervezet és ÜT viszonya nem légüres térben helyezkedik el, nem egyszerűen munkavállalói belügy vagy éppen különböző személyiségek és érdekcsoportok összeütközésének eredménye. A menedzsment igen aktív szere-

pet játszhat (játszik) a munkavállalói képviselők akció-terének és ezzel összefüggésben akcióképességének és legitimitásának alakulásában. Azokon a munkahelyeken, ahol erős, a vállalati hatalmi szerkezetbe alaposan beágyazódott szakszervezet van és a szakszervezet képes a munkavállalói csoportok közötti érdekeket 'házon' belül kezelni, s a vállalatvezetés elsősorban a szakszervezetet tekinti tárgyaló partnerének, ott nemigen okoz problémát a munkavállalói érdekképviselő megkettőződése. Ott azonban, ahol a munkáltató (vállalatvezetés) és szakszervezet közötti viszony feszültséggel terhes, illetve a vállalatvezetés szakszervezet ellenes stratégiát folytat, az ÜT jelenléte és a szakszervezet reprezentativitásának, illetve kollektív szerződéskötési jogosultságának az ÜT választásokhoz kapcsolása új harci terepet nyit meg azon munkáltatók számára, akik nem kívánnak a szakszervezetekkel együttműködni. A munkavállalói érdekképviselői intézmények megkettőződése elősegítheti, hogy a menedzsment válassza ki magának a neki tetsző tárgyaló partnert, az ÜT-re támaszkodva gyengítse a szakszervezet pozícióit, illetve szélsőséges esetben szétverje a helyi szakszervezetet.

Az ÜT és a szakszervezet párhuzamos létezéséből adódó problémákat erősíti a kollektív alku és konzultáció összemosódása. *Tóth, Frege (1997, 1999)* azt mutatja, hogy olyan iparágakban (munkahelyeken) ahol a munkavállalók kollektív munkaerőpiaci alkupozíciója gyenge, elhalványul a különbség a kollektív alku és a konzultáció között. Vagyis a munkahelyi szakszervezetek nem képesek helyi kollektív szerződés megkötését elérni, de több-kevesebb rendszerességgel konzultációt folytatnak a vállalatvezetéssel a munkavállalók egyéni és kollektív problémáiról, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedésekről. Ugyanakkor a törvény az ÜT-t tekinti annak a képviselői intézménynek, amely a munkavállalók érdekeit is érintő ügyekben véleményezésre hivatott. Nem egy esetben a menedzsment maga kezdeményezi az üzemi tanáccsal a törvényi előírásokon 'túllépő' konzultációt, sőt olyan kérdésekben kéri az ÜT jóváhagyását amelyek elvileg a kollektív alku témakörébe tartoznának. Emellett, a termelékenység és a munkaintenzitás növelésére irányuló menedzsment-elvárások miatt több munkahelyen nehezen működtethető két, átfedő hatáskörű munkavállalói érdekképviselői szervezet. Ez különösen a teamjellegű munkacsoportokban szervezett munkahelyeken jelent

problémát, ahol ráadásul még társ-munkavállalói nyomás is nehezedik az érdekképviselési feladataikat végző aktivistákra, hogy minél kevesebbet legyenek távol a munkahelyükről.

7.5. A tágabb hatályú kollektív szerződések – a harmadik csatorna – problémái

Az ágazati–szakmai–regionális kollektív szerződés intézménye nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket. Kiépülésük folyamata a biztató 1992. évi kezdet után 1993-ban megakadt és a szerződések egyre csökkenő számú munkavállalót érintenek. A tágabb hatályú kollektív szerződések kiterjesztésére csak kivételes esetekben került sor. A megkötött tágabb hatályú kollektív szerződések jórészt azokra a vállalatokra vonatkoznak, ahol egyben helyi kollektív szerződés is szabályozza a munkaviszonyt. Ezért ritkán rónak új kötelezettséget az aláíró vállalatokra, ellenben szabályozó erejük nem terjed ki a nem szervezett munkahelyekre. Nagyrészüket bértáblázata az egyszerűsített ágazatközi besorolási rendszerben meghatározott kategóriák minimálbéréit határozza meg – az ágazati minimálbér alsó határát az országos minimálbér, vagy annál csak egy kevésbé magasabb színvonalon meghatározva. Abban, hogy a tágabb hatályú kollektív szerződés intézménye nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, szerepet játszott a szocializmustól örökölt szakszervezkedési tradíció, az, hogy a szakszervezetek szerveződésének alapja a munkahelyi szintre szétszabdalt és oda beszorított munkahelyi szervezet. Ugyanakkor a munkáltatói oldalon kialakult szervezetek elsősorban mint politikai és gazdasági "lobby" szervezetek működnek, s nem mint a tagvállalataik munkaerő-piaci politikáját és az általuk kínált munkafeltételeket koordináló-összehangoló munkáltatói egyesületek (Kovács, 1992). Így a munkáltatói oldal csak kivételesen érdekelt abban és képes arra, hogy ágazati-szakmai szinten érdemben és tartósan szabályozza a foglalkoztatással és a munkaviszonnyal összefüggő kérdéseket (Tóth A., 1996, 1997).

8. A munkaügyi kapcsolatok csendes válsága és az üzemi tanács szerepének kívánatos módosítása

Az Alapelvekben megfogalmazott eredeti célkitűzésekkel szemben az új Munka Törvénykönyve nem tudta elősegíteni a poszt-szocialista munkaügyi kapcsolatok két legfontosabb jellegzetességének a meghaladását: *i)* a szakszervezeteknek a munkahelyre való bezártságát és azt, hogy *ii)* fő céljuk az adott vállalat munkavállalóinak képviselőjében a saját vállalatuk foglalkoztatás politikájának a kialakításában való részvétel, s nem szélesebb ágazati-szakmai-regionális szinten megfogalmazódó munkavállalói érdekek képviselője. Az ÜT-k intézményesítése még inkább a munkahelyhez kötötte a szakszervezeteket. Ugyanakkor, ÜT-k jórészt ott találhatóak, ahol szakszervezetek is működnek. Az ÜT-k intézményesítése nem hozta magával a képviselői úr felszámolását a nem szervezett munkahelyeken és nem biztosította a munkavállalók intézményesített véleménynyilvánításának lehetőségét. Ellenben a decentralizált, munkahelyi szintű szakszervezeti környezetben azzal a következménnyel járt, hogy azokon a munkahelyeken, ahol a menedzsment szakszervezet-ellenes stratégiát kíván követni, ott az ÜT intézményére támaszkodva, békés úton „kimanőverezheti” a szakszervezetet.

A munkaügyi kapcsolatok nyílt válsága megoldódott, s az intézményrendszer zökkenőmentesen működik, munkavállalói tiltakozásról, sztrájkokról alig lehet hallani. Ugyanakkor a színpad mögött csendes válság bontakozott ki. Ennek egyik megnyilvánulása a szakszervezetek folytatódó gyengülése, s a kollektív szerződések által védett munkavállalók arányának drámai csökkenése 1992 óta. A szakszervezetek taglétszámvesztése és az azzal együtt járó tagdíjcsökkenés következményeképpen a legtöbb szakszervezetnél a központi és ágazati (regionális) apparátus jelentős leépítésére kényszerült. A magasabb szervezetszintű szakszervezeti struktúrák meggyengülésére pedig pont akkor került sor, amikor pedig a vállalati szervezetek mind jobban rá vannak szorulva a központi segítségre, tanácsadásra. Ugyanakkor a nem szervezett munkahelyeken nincs intézményesített társadalmi kontrollja – sem ágazati kollektív szerződés, sem ÜT formájában – a munkaügyi

szabályok betartásának, a méltányos és igazságos személyzeti politikának.

A decentralizált kollektív alku rendszerének előnye, hogy teret enged a vállalati szintű hatékonyság növelésének és a munkafeltételek piaci igényekhez való rugalmas alakításának. Lehetőséget biztosít a vállalatoknak arra, hogy akár az alacsony bér/alacsony minőség vagy a magas bér/magas minőség stratégiáját kövessék, s így találva maguknak piaci rést biztosítsák túlélésüket nehéz gazdasági körülmények között is. A decentralizált kollektív alkunak azonban vannak hátrányai is. Először is, a növekvő bérköltségeket, mint a nyugat-európai tapasztalatok is mutatják, csak a magas szaktudásra alapozott, magas hozzáadott értéket termelő, hatékony termelési rendszerek kiépülésével ellensúlyozhatja. Az európai modell egyik kulcsa éppen az, hogy a szakszervezetek munkaerő-piaci szerepvállalása korlátozza az alacsony bér/alacsony szaktudás/alacsony minőség stratégiáját követő vállalatok életterét és folyamatos technikai/technológiai újításra, az emberi erőforrásokba való beruházásra kényszeríti őket. A jelenlegi magyar decentralizált rendszer ezt nem teszi lehetővé. Másodsorban, teret enged az illegális foglalkoztatás gyakorlatának. Számos iparágban, a feketén foglalkoztatott bedolgozókkal, alkalmi munkásokkal vagy éppen a minimálbéren bejelentett, de zsebből fizetett munkavállalókkal végzett tevékenységek komoly konkurenciát jelentenek a legálisan foglalkoztató vállalatoknak. Habár az illegális foglalkoztatás a munkavállalók számára is nyújt előnyöket, de számos tekintetben hosszú távú hátrányokat generál. Azon túl, hogy az illegális foglalkoztatás különösen kiszolgáltatott helyzetbe hozza a munkavállalót, az illegális foglalkoztatás a jóléti állam alapjait veszélyezteti. Bevételek híján nem finanszírozhatók a jóléti kiadások, s azáltal, hogy mind kevesebb legális munkavállalónak kell megtermelnie a kiadások fedezetét, magasabb szinten kell tartani az adóterheket, ami viszont tartósítja a fekete foglalkoztatás előnyeit.

Az ellentmondásos reformok, a munkavállalói érdekképviselő megkettőzése a munkahelyen tovább erősítette a munkaviszony decentralizált szabályozását, ugyanakkor nem nyújtott hatékony eszközt a munkavállalói érdekképviselő átfogó intézményesítésére.

Nem volt tehát szerencsés megoldás az ÜT bevezetése decentralizált szakszervezeti környezetben. Egy új intézményt könnyebb létrehozni, mint megszüntetni. Ma már az ÜT megszüntetése nem tűnik reális lehetőségnek, s az sem valószínű, hogy a gyenge üzemi tanácsi jogokat együttdöntési jogok egészítsék ki s ezáltal a magyar intézményrendszer a német modell felé közeledjen. Ugyanakkor a kialakult piaccgazdaság problémáinak kezelése megkívánja a munkahelyi szintű társadalmi kontroll erősödését. Rövid távon nem várható, hogy a tágabb hatályú kollektív szerződések, vagy a szakszervezetek robbanásszerű növekedése biztosítsa a szociális kontrollt a munkahelyeken. Ezért az egyetlen járható útnak az ÜT-k létrejöttének elősegítése, s jogkörének olyan bővítése tűnik, amely előmozdítja a jogkövetést, a munkavállalók véleményének meghallgatását a munkafeltételek meghatározásában, és amely elősegíti a munkaügyi viták gyors és igazságos megoldását a munkahelyeken.

A jogkövetés elősegítése érdekében célszerű visszanyúlni az üzemi munkarend intézményéhez, amelyet az Osztrák-Magyar Monarchia jogrendje alkalmazott a foglalkoztatási feltételek átláthatósága érdekében. Az üzemi munkarend a munkavégzés feltételeinek minimális szabályainak rögzítésére szolgált és a 20 alkalmazottnál többet foglalkoztató vállalatoknál elkészítése kötelező volt, meglétét és betartását pedig az Iparfelügyelet ellenőrizte. Az 1884. évi Ipartörvény szerint az üzemi munkarend tartalma többek között kiterjedt a munkavállalók különböző kategóriáinak kijelölésére, a nők és fiatalok alkalmazásának módjára, a munkaidő beosztására, a bérelszámolás rendjére és a munkabér fizetésére vonatkozó előírásokra, a fegyelmi bírságok rögzítésére, a felmondási határidők megállapítására. Az üzemi munkarend ismételt intézményesítése azokon a munkahelyeken, ahol nincs kollektív szerződés fontos előrelépést jelentene annak érdekében, hogy minden munkahelyen világos és átlátható szabályok határozzák meg a munkaviszony legfontosabb, legalapvetőbb elemeit. A munkavállalók véleménynyilvánításának biztosítása érdekében célszerű lenne az ÜT-nek véleményezési jogot biztosítani az üzemi munkarendet illetően. Az ÜT hatáskörének ez a bővítése azt célozná, hogy – elsősorban a nem szervezett munkahelyeken –

megteremtődjenek a minimális feltételei a munkavállalók beleszólásának a munkafeltételek megállapításába. Mivel, az ÜT nem élhet a munkaharc jogával ezért az üzemi munkarend léte nem járhat együtt a sztrájkjog korlátozásával, vagyis nem lehet felruházni kollektív szerződésalkötési joggal. Ennek megfelelően, amennyiben az üzemi munkarend kiadása után egy szakszervezet kollektív szerződésben tud megállapodni a munkáltatóval azokban a kérdésekben, amelyeket a munkarend szabályoz, akkor a kollektív szerződés szabályai 'felülírják' az üzemi munkarend rendelkezéseit. Úgyszintén célszerűnek tűnik, az 1884. évi Ipartörvény logikáját követve gondoskodni az üzemi munkarendek törvényességi felügyeletének szabályozásáról és betartásának rendszeres ellenőrzéséről.

Emellett célszerűnek tűnik az ÜT-nek szerepet kapnia a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaügyi vitában, annak érdekében, hogy társadalmi kontroll segítse a felek közötti komoly egyeztetést és a munkaügyi viták lehető leggyorsabb lezárását. Az új Munka Törvénykönyve életbelépése óta több vállalatnál alakult ki olyan gyakorlat, hogy a vállalat vezetése bevonta az ÜT-t a munkaügyi viták rendezésébe, Az egyik lehetséges megoldás az, hogy a nagyobb fajsúlyú ügyekben a végső döntés meghozatala előtt a munkáltató kikéri az ÜT állásfoglalását is. Több vezető multinacionális vállalat, is alkalmazza ezt a megoldást. A másik lehetséges megoldás, hogy az ÜT az egyeztetés megszervezésében és tisztességes lebonyolításának biztosításában kap szerepet. A Malév kollektív szerződése szerint, például, az ÜT által alakított Munkahelyi Egyeztető Bizottság szervezi meg és folytatja le az egyeztető eljárást. Ha az egyeztetés során nem jön létre megállapodás a felek között, akkor a Munkahelyi Egyeztető Bizottság állást foglal az ügyben, s ezzel lehetőséget ad arra, hogy a felek további lépésüket – elsősorban kereset benyújtását – megfontolhassák. Mindkét megoldás azt segíti elő, hogy az ÜT társadalmi kontrollja még munkahelyi szinten megegyezésre ösztökélje a vitában álló feleket, s esetleges vélemény nyilvánítása útján befolyást gyakoroljon mindkét fél gondolkodására.

A dolgozat eddigi érvelése azt mutatta, hogy két munkavállalói érdekképviselői szervezet párhuzamos léte ugyanannál a munkáltatónál számos negatív következménnyel járhat. Különösen hátrányos helyzetbe hozza a szakszervezeteket, hogy a

hatályos jogi szabályozás összeköti a szakszervezetek kollektív alku-képességét az ÜT-választásokon elért eredménnyel, illetve szakszervezet hiányában felhatalmazza az ÜT-t üzemi megállapodás kötésére. Ezért célszerűnek tűnik a szakszervezeti kollektív alku-képesség és az ÜT-választás eredményeinek szétválasztása, illetve az üzemi megállapodás intézményének eltörlése.

Az ÜT és szakszervezetek legitimitásának szétválasztása önmagában nem oldja meg a szakszervezetek problémáit. Minden előrelépésnek elengedhetetlen feltétele, hogy maguk az országos, ágazati és területi szakszervezeti központok a jelenleginél komolyabban vegyék a tagszervezés, a munkahelyi munkafeltételekhez kapcsolódó érdekvédelmi stratégia kialakítását. Az elmúlt évtizedben a szakszervezetek, néhány kivételtől eltekintve, pozícióik védelmére rendezkedtek be. Az 1988 és 1992 között kialakult intézményrendszert elfogadva azon belül próbáltak minimális módosításokat elérni, illetve a feltételek rosszabbodását megakadályozni. A versenyszféra szakszervezeteinek problémái azt sugallják, hogy a válság meghaladása érdekében gyökeres koncepcióváltásra van szükség, annak érdekében, hogy egy olyan intézménystruktúra szülessen, amely jobban elősegíti a szakszervezetek szerepvállalását a gazdaság szabályozásában.

Hivatkozások

- BRUSZT LÁSZLÓ (1990): 1989: Magyarország tárgyalásos forradalma. In.: Kurtán Sándor, Sándor Péter és Vass László (szerk.): *Magyarország politi-kai évkönyve*. 1990. Budapest: Aula–OMIKK, 160–167. old.
- GIRNDT, R. (1996): Hungary's Trade Unions: Division and Decline. *Labour Focus on Eastern Europe*. No. 55. Autumn 1996. p. 47–59.
- HEGE, A.–DOFOUR, C. (1995): Decentralisation and Legitimacy in Employee Relations: A Franco-German Comparison. *European Journal of Industrial Relations*. Vol.1., no.1.
- HÉTHY LAJOS (1994): *Tripartizmus és politikaformálás Magyarországon. Az 1992. évi novemberi ET megállapodás és összefüggései*. Kézirat a "Tripartizmus Közép és Kelet Európában" c. konferenciára, 1994. május 26–27.
- HÉTHY, L. (1995): Hungary. In: Thirkell, J.–Scase, R.–Vickerstaff, S. (eds.): *Labour relations and political change in eastern Europe*. Ithaca, New York: ILR Press an imprint of Cornell University Press. p.81–109.
- HÉTHY LAJOS (2000): *Az érdekegyeztetés és a táguló világ*. FES és „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány, Budapest
- KISGYÖRGY SÁNDOR–VAMOS LÁSZLÓ (1994): *Az üzemi tanácsok választásának és működésének tapasztalatai*. Kézirat. ET-PHARE Szociális Dialógus Program.
- KOLLONAY, CS.–LADÓ, M. (1996): Hungary. In.: Carabelli, U.–Sciarra, S. (eds.): *New Patterns of Collective Labour Law in Central Europe. Czech and Slovak Republics, Hungary, Poland*. Giuffre Editore, Milano. p. 101–161.
- KOVÁCS GÉZA (1992): Az országos szintű érdekegyeztetésben résztvevő munkaadói érdekképviselők Magyarországon és együttműködésük. ILO–Munkaügyi Kutató Intézet, Budapest, 1992. augusztus. Kézirat.
- LADÓ, M. (1994): *Workers' and Employers' Interests – as They Are Represented in the Changing Industrial Relations in Hungary*. University Council for Economic and Management Education Transfer, Working Papers no. 3. Krakow.
- LADÓ M.–TÓTH F. (1993): Szociális partnerek Magyarországon. *Európai Szemle*, 1993/3. 26–36. old.
- LADÓ M.–TÓTH F. (1994): Üzemi tanács: munkaharc helyett munkabéke. *Mozgó Világ*, 1994/11. 19–33. old.
- LADÓ M.–TÓTH F. (szerk.) (1996): *Helyzetkép az érdekegyeztetésről. 1990–1994 Érdekegyeztető Tanács Titkársága–Phare Társadalmi Párbeszéd Projekt: Budapest*
- Miniszteri indoklás az 1992 évi XXII. törvényhez* (1992). A Munka Törvénykönyve. Budapest, KJK.

- MÜLLER JENTSCH, W.–SPERLING, H. J. (1995): Towards a Flexible Triple System? In: Hoffman, R.–Jacobi, O.–Keller, B.–Weiss, M. (eds.): *German Industrial Relations under the Impact of Structural Change, Unification and European Integration*. Hans Böckler Stiftung: Düsseldorf.
- NEUMANN, L. (1977): *Company Restructuring and Industrial Relations in Privatised Telecommunication Services in Hungary*. Paper presented to the Fifth IRRA Regional Industrial Relations Congress Dublin, Ireland, 26 to 29 August, 1997.
- PRUGBERGER, T.–PLOETZ, M. (1992): *Összehasonlító munkajog. A magyar munkajog reformja az európai államok jogi szabályozása tükrében*, ADAW: Bonn.
- SOMORAI L. (1994): Az 1993. évi üzemi, közalkalmazotti tanács választások. In.: Kurtán S.–Sándor P.–Vass L. (szerk.): *Magyarország Politikai Évkönyve 1994*. Demokrácia Kutatások Magyar Központja Alapítvány: Budapest, 188–198. old.
- SÓKI GYULA (1993): *Esettanulmány a középszintű és vállalati kollektív szerződések viszonyára a sütőipari szakágazatban*. Kézirat, ÉT-Phare "Társadalmi párbeszéd" Program.
- STREECK, W. (1992): Productive Constraints: on the Institutional Conditions of Diversified Quality Production. In: Streeck, W.: *Social Institutions and Economic Performance*. Sage: London. p.1–41.
- SZALAI ERZSÉBET (1994): A civil társadalomtól a politikai társadalom felé. Munkástanácsok 1989–1993, T-Twins Kiadó, Budapest.
- TAKÁCS ANDRÁS (1992): *A szakszervezeti mozgalom alakulása 1988-tól napjainkig*. Kézirat. Munkaügyi Kutató Intézet.
- TERRY, M. (1994): Workplace Unionism: Structures and Objectives. In: Hyman, R.–Ferner, A. (eds.): *New Frontiers in European Industrial Relations*. Blackwell: Oxford-Cambridge. p.223–250.
- THELEN, K. A. (1991): *Union of Parts: Labour Politics in Postwar Germany*, Ithaca/London.
- TÓTH ANDRÁS (1994): A munkaügyi kapcsolatok rendszere a poszt-szocialista Magyarországon. In: Balogh István (szerk.): *Szereplők és struktúrák. Törésvonalak és értékválasztások*. Budapest: MTA PTI. p.298–331.
- TÓTH ANDRÁS (1996) *Civil társadalom és szakszervezetek*. Kandidátusi értekezés: MTA Doktori Tanácsa, Budapest.
- TÓTH, A. (1997): Multi-employer Collective Bargaining in Hungary. *Transfer* 1997/II.
- TÓTH, A.–FREGE, C. (1997): *If You are Hunted, You Haven't Time to Enjoy the Landscape* Paper for the IV. European Regional Congress of the Industrial Relations Associations. Dublin, 1997. augusztus 21–27.

TÓTH, A.–FREGE, C. (1999): Institutions Matter. Union Solidarity in Hungary and East Germany' *British Journal of Industrial Relations*. 37:1. p. 117–140.

TÓTH, A. (1999): Building Unions in Autotransplants in Hungary. In: Waddington, J. (ed.): *Globalization of Work and Patterns of Labour Resistance*. Mansell. p. 29–55.

TÓTH FERENC (1998): *Konszenzuskereső évek. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége*: Budapest.

TÓTH ISTVÁN JÁNOS (1993): Gazdasági érdekszervezetek és érdekérvényesítési módszerei a gazdasági átmenetben (1990–1992). *Politikatudományi Szemle*, 1993. 2.

**A MUNKAHELYI
JÓLÉTI RENDSZEREK
A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK
KONTEXTUSÁBAN**

Írta
SIMONYI ÁGNES

Simonyi Ágnes

Eötvös Lóránd Tudományegyetem Szociálpolitikai Tanszék

Ez a tanulmány azon a kutatáson alapul, amely a *Nemzetközi verseny és a jóléti rendszerek fenntarthatósága – az üzleti élet nézőpontjából* címen folyt az ELTE Szociálpolitika tanszékén 1997 és 1999 között. A kutatás egy szélesebb nemzetközi kutatási és társadalompolitikai program része, melyet a Vienna Institute for Human Sciences (IWM) „Közép-Európa gazdasági átalakulásának társadalmi költségei” (Social Cost of Economic Transformation in Central Europe – SOCO) témában indított.

A munkahelyi jóléti rendszerek két okból kifolyólag is egyre nagyobb figyelmet élveznek a munka világával foglalkozó kutatásokban: egyrészt, az európai jóléti államok reformjai, nálunk pedig a szociálpolitikai rendszerváltás kapcsán, másrészt – és az előbbivel szoros összefüggésben – a szociális párbeszéd témái közepette, az átalakuló munkaügyi kapcsolatok kontextusában.

1. Szociálpolitikai reformok és a munkahelyek átalakuló jóléti rendszerei – viták, konfliktusok és alkuk

A közép- és kelet-európai országok munkaügyi kapcsolatainak gyakorlatában a munkahelyi jóléti kiadásokra, szociális juttatásokra számos gazdasági, társadalompolitikai, szervezeti adottságból következően a 80-as évek végéig jóval kevesebb figyelem irányult, mint bérkérdésekre, a közvetlen pénzjövödelmekre. A társadalom- és egészségbiztosítás, az oktatás és szakképzés országos makroszintű rendszerei biztosították a juttatások és szolgáltatások adott szintjét, minimumát. A családpolitika vagy a lakáspolitikai is országos rendszereken keresztül nyújtotta a maga támogatásait. A munkahelyek részvétele a szociálpolitika rendszerében a központi tervgazdaság keretében kijelölt–kiakadott forrásokkal ellátott szférákra terjedt ki a képzésben, a munkaegészségügyben, a gyerekintézmények fenntartásában, a szakszervezetekkel közösen működtetett üdültetésben, a lakáshoz juttatásban vagy a munkásszállók működtetésben. A makro szintű ellátási és támogatási rendszerek és az ezek mellett kiegészítő vagy végrehajtó funkciókat (például: a szakképzés vagy a lakásépítés terén) ellátó munkahelyi jóléti politika forrásai olyan centralizált politikai, gazdaságpolitikai és társadalompolitikai szabályozáson keresztül alakultak, amelyek a rendszer megváltoztathatatlan elemeinek tűntek, s amelyekre a munkavállalóknak és gyakran a munkahelyek vezetésének (hogy ne nevezzük őket munkaadóknak) a munkaügyi kapcsolatok adott, „pártállami” rendszerében kevés ráhatásuk, s még kevesebb befolyásuk lehetett. A teljesítménykövetelmények

erősítése és az ezzel kapcsolatos jövedelemdifferentiálás igénye azonban régiókban, s elsősorban a „reform-országoknak” mondott Magyarországon és Lengyelországban a bérkérdések, a munkahelyi elosztás terén jelentették meg a 70-es évektől egyre erőteljesebben a munkavállalók egymás közötti és a munkahelyi vezetéssel szembeni eltérő és konfliktusos érdekeit. A bérek mellett a jóléti juttatások és szolgáltatások, a jóléti infrastruktúra adottságok voltak, amelyek bizonyos biztonságot nyújtottak, differentiálásuk nem állt volna összhangban a rendszer egalitáriánus ideológiájával, miközben számtalan tapasztalat szólt a jóléti támogatásokhoz és szolgáltatásokhoz (oktatáshoz, egészségügyi ellátáshoz, kultúrához, lakáshoz) való hozzájutás esély-egyenlőtlen-ségeiről és egyenlőtlen-séget generáló hatásáról. (Lásd például *Ferge Zsuzsa, Losonczy Ágnes, Szelényi Iván* munkáit az 1970-es évektől.)

A 90-es évek elejétől, a társadalmi-gazdasági átalakulás során azonban a foglalkoztatás szintjének visszaesésével, a szociális, köztük az egészségügyi, oktatási, képzési, gyermeknevelési, stb. szolgáltatások piacosodásával, árak robbanásszerű emelkedésével, a felszámolt és/vagy privatizálásra került munkahelyek jóléti infrastruktúráinak leépülésével, a munkajövedelmekkel megvásárolható jóléti (egészségügyi, üdülési, kulturális, stb.) szolgáltatások csökkenő arányával a munkahelyi szociális infrastruktúra és juttatások jelentősége felértékelődött a munkavállalók és családjaik számára. Magyarországon a 90-es évek közepétől nyomon követhető, hogy a munkahelyi jóléti juttatások a korábitól eltérő struktúrában – és természetesen eltérő finanszírozásban –, a munkáltatók különböző emberi erőforrás-gazdálkodói stratégiájának részeként igen differentiált módon, de újra kiépülnek. A rendszerváltást megelőző vállalati szociálpolitika ún. munkáltatói vagy munkahelyi jóléti politikává alakul.¹ A foglalkoztatási és szociális törvénykezés, a privatizációs gyakorlat, a piaczgazdasági rendszer szabályainak és aktorainak kialakulása után a 90-es évtized közepére kristályosodnak ki nálunk a munkahelyi jóléti politika átalakulás utáni új sajátosságai a maguk sokféleségében. A fejlett ipari országokhoz hasonlóan nálunk is munkahelyi hagyományok, piaci lehetőségek és gazdálkodói stratégiák, a

¹ R. Titmuss a szociálpolitika tudományának klasszikusa nyomán az angolszász szakirodalomban az „occupational welfare” (foglalkoztatási jóléti politika) kifejezés terjedt el. *Titmuss, (1958.)*

helyi társadalom viszonyai, a munkahelyek méretei és tulajdonosi struktúrái vannak jelentős befolyással az igen nagyfokú differenciáltságot mutató munkahelyi jóléti rendszerekre, amelyek az eltérő munkaügyi kapcsolatrendszerekben folyó alkuk során formálódnak (*Simonyi, 2000, András 1999, Dorogi 1999, Szabadfalvi 1999*). Megtalálhatók a globális rendszerekbe illeszkedő és nemzetközi normáik szerint működő multinacionális vállalatok, amelyek itteni munkaerő-felhasználásukhoz alakítják jóléti rendszereiket, a paternalista humánpolitikát folytató és a piaci sikerektől függő, esetleges ellátásokat működtető kis és közepes cégek, illetve a hazai – foglalkoztatási, szociális és munkaügyi – törvénykezést is gyakran megkerülő legkülönbözőbb – külföldi, vegyes és hazai – gazdálkodók, amelyek gyakorlata élesen különbözik egymástól. Nemcsak nálunk, másutt is (*May-Brundson, 1994*).

Eközben a fejlett világban is viták zajlanak a jóléti állam reformjáról, az állami és társadalombiztosítási ellátások finanszírozásáról és finanszírozhatóságáról, a versenyképesség érdekében fenntartandó (mások szerint viszont leépítendő) jóléti infrastuktúráról, szolgáltatásokról, közjavakról és a munkahelyi ellátások társadalmi, munkaerőpiaci, gazdálkodói hatásairól (*Hantrais 1995, Esping-Andersen 1996, George és Taylor-Gooby 1996*). Összetett, több szintéren zajló társadalmi alkufolyamatok figyelhetők meg a fejlett ipari országokban a mikro- és makroszintű szereplők között a jóléti rendszerekhez való hozzájárulásokról és a viselt felelőségekről a globalizáció hatásaihoz és a világszerte verseny követelményeihez való alkalmazkodás során. Ezek az alkufolyamatok számos esetben kiélezett konfliktusok, sztrájkok, tömegtiltakozások közepette zajlanak immár egy évtizede a nyugat-európai szociális jóléti reformok esetében. (Emlékeztet az 1995–96-os nagy francia tiltakozási hullám a társadalombiztosítási rendszer reformját célzó ún. Juppé terv kapcsán vagy az olasz tiltakozási hullám a 90-es évek közepe óta tervezett nyugdíjreform ügyében.) Globális kontextusban a versenyképes gazdálkodás pénzügyi követelményei arra ösztönzik a kormányzatokat és a „politikacsinálókat”, hogy kötelezzék el magukat a jóléti rendszerek makroszintű változtatása mellett (a nyugdíj- és egészségügyi reformok, a szociális szolgáltatások privatizálása, a szociális kiadások lefaragása, stb. terén). Ugyanakkor a fejlett

gazdaságok mikroszintű szereplői – az üzleti világ menedzsmentje, a munkáltatók – szintén keresik azokat a stratégiákat, amelyekkel meg tudnak felelni a globális versenyképesség követelményeinek. Az emberi erőforrásokba történő beruházásokat és az azok felhasználását érintő döntéseket a gazdálkodó szervezetekben a munkáltatók és a munkavállalók közötti erőviszonyokat tükröző alkuk során, a munkaügyi kapcsolatok keretei között hozzák. De a jóléti rendszerek makroszintű átalakítása – legyen az egészségügy vagy szakképzés, nyugdíj vagy munkanélküli ellátás – is a szociális párbeszéd keretei között, a munkavállalók és a munkáltatók szervezeteinek bevonásával, elképzeléseik többé vagy kevésbé konfliktusos egyeztetésével történik.

A jóléti szolgáltatásokkal kapcsolatos alkuk sajátossága, hogy ezek a szolgáltatások a gazdálkodó szervezetek számára nemcsak kiadások és költségek, hanem beruházások is. A kormányok, a munkáltatók és a szakszervezetek makroszintű, illetve a management és a munkavállalók mikroszintű alkuinak célja tehát nem egyszerű megtakarítási és elosztási ügy, hanem a jóléti eszközök hatékony felhasználása az emberi erőforrások jobb kiaknázása érdekében. A vállalkozások szintjén munkaerőköltségen nemcsak a fizetést, a bérterheket és az úgynevezett szociális juttatásokat (segélyek, biztosítási alap-hozzájárulás, étkezési jegyek, stb. formájában) értik, hanem a kiadások olyan egyéb formáit is, melyek a kívánt mennyiségű és minőségű munkavállaló biztosításához szükségesek. Így, a folyamatos szakképzéssel, a vállalat szociális infrastruktúrájának kiépítésével, esetleg a közlekedés vagy a lakáshoz jutás költségeinek támogatásával kapcsolatos kiadásokat is. Ezek a kiadások egyúttal befektetések, melyek – közvetve vagy közvetlenül, hosszú- vagy rövidtávon – a munka hatékonyságát hivatottak fokozni. A makroszintű szociálpolitikai döntések és jóléti kiadások azonban maguk is alakítják a gazdálkodó szervezetek számára rendelkezésre álló munkaerő költségeit és minőségét egyaránt. A kormányzatok a vállalkozások bérterheinek és szociális hozzájárulásainak emelésével közvetlenül növelhetik a munkaerőköltségeket. Az oktatás és a szakképzés közkiadásai, a lakáshoz jutás és a közlekedési vagy az egészségügyi gondoskodás kiadásai, amelyek mind hozzájárulnak a munkaerő újratermelésének ja-

vulásához, az emberi tőke jobb minőségéhez, s így a munka termelékenységének növekedéséhez, közvetve alakítják a munkaerőköltségeket. Az emberi tőke minőségéért viselt felelőségek és költségek (például a képzés, a közlekedés vagy az egészségügy terén) igen különböző módon oszlanak meg az államok, a munkáltatók és a munkavállalók között a különböző fejlett országokban. A reformok és a kiadások csökkentése, akár az állam, akár a munkáltatók részéről – motiválja azokat akár az átalakulás, akár az integráció vagy a globalizáció –, felvetik a mikro- és makroszintű szereplők között a jobb versenyképesség költségeinek és eredményeinek újraelosztását.

Az állami és a munkahelyi jóléti rendszerek közti kapcsolat időről időre viták tárgya. Vajon a munkahelyi jóléti gondoskodás rendszere kiegészíti az államit, avagy pótolja azt? Vajon a vállalkozások emberi erőforrás gazdálkodásukból fakadó érdekeik miatt ajánlanak fel többlet- ellátásokat munkavállalóiknak, avagy a közgondoskodás hiányában kényszerülnek (bizonyos esetekben törvény kötelezi őket) arra, hogy részben vagy egészben átvegyék bizonyos szociális, oktatási, szakképzési funkciók pénzügyi terheit? És vajon mi a szakszervezetek szerepe és álláspontja e redisztribúciós folyamatban? Mely munkavállalói rétegek milyen mértékben és milyen feltételek mellett részesülnek ennek az újraelosztásnak az eredményeiből? Mely munkáltatók milyen rendszereket hívnak életre? Mely társadalmi csoportok maradnak részben vagy egészben ki a munkahelyek jóléti politikájának hatóköréből? Ennek az újraelosztásnak a bonyolult voltára jellemző, hogy az egyrészt az állam és a munkahelyek, az állam és adófizetői, de ugyanakkor a munkaadók és a munkavállalók, sőt a munkavállalók különböző csoportjai közötti alkukban is zajlik. A globalizáció, a privatizáció, vagy a Közép- és Kelet-Európában történő széleskörű átalakulás során a termelési és a jóléti rendszerekben történő változások újra meg újra a viták középpontjába állítják a jóléti rendszerek gazdasági funkcióit éppúgy, mint a munkahelyek társadalmi funkcióit.

Az 1990-es évek kezdete óta a fejlett országokban felvetődöttékhez hasonló problémákkal találják szembe magukat a közép- és kelet-európai országok, köztük Magyarország is. A politikai és elméleti viták azonban ezekben az

országokban többnyire a jóléti rendszerek jellegét, tartalmát alakító politikai mezőre irányulnak. A radikális gazdasági és társadalmi rendszerváltás és a nemzetközi gazdasági nyitás során a munkaerőpiac és a jóléti gondoskodás miatti aggodalmak az 1990-es évek politikai vitáiban kiemelt szerepet játszottak, és játszanak még ma is. Egyes közgazdászok és politikai döntéshozók szerint a nemzetközi verseny kezelésének legjobb módja a munkaerőpiac deregulációja és az állami jóléti és társadalombiztosítási kiadások csökkentése. Egy ezzel ellentétes álláspont szerint a legjobb út az oktatási beruházás, a technológiai fejlesztés és a munkaerővel való együttműködés. Ez a stratégia viszont csak folyamatos jóléti ráfordítások és adott munkavállalói jogok fenntartása esetén lehet eredményes. Megint mások azt állítják, hogy a közjavakba és a szociális biztonságba való beruházások szükségesek ugyan a versenyképesség fenntartása miatt és a munkára való ösztönzés erősítése érdekében, ám a társadalmi juttatások módosítására mégis szükség van.

A Magyarországon végbemenő politikai, gazdasági és társadalmi átalakulás során a bérköltségek és a jóléti gondoskodás társadalmilag érzékeny problémái számos új politikai, gazdaságpolitikai, gazdálkodói kérdést vetnek fel, úgymint a szociális ellátások kemény költségvetési korlátokon belül maradó biztosításának kérdését, a kormányzati támogatások és szolgáltatások szintjének változtatását, a munkahelyek társadalmi funkcióinak és a gazdálkodó szervezetek intézményes jóléti szerepének módosulását. Az üzleti élet szereplőinek a munkaerőpiaci intézményekkel, a szakképzéssel, a munkaerőpiaci mobilitással, a nők foglalkoztatásának változó társadalmi feltételeivel és az általános szociális ellátórendszerek szerkezetével és működésével kapcsolatos nézetei kevésbé ismertek, mint az elméleti szakemberek véleménye.

2. Nagyvállalati vezetők véleménye gazdálkodói stratégiákról és a jóléti politikák szerepéről

A következőkben összefoglalt kutatást a gazdálkodók nézeteinek és felfogásának jobb megismerése érdekében indítottuk. Arra törekedtünk, hogy a jóléti gondoskodás olyan különböző fejleményeivel kapcsolatban, mint a szociális és egészségügyi reformok, mint az oktatás és a szakképzés, a munkanélküli biztosítás, a család-ellátások, a munkához kapcsolódó juttatások és a mindezeket finanszírozó rendszer alakulása, megismerjük az üzleti élet befolyásos szereplőinek álláspontját. 18 vállalatnál 44 felső vezetővel készült interjú. Olyan managerek véleményére koncentráltunk, akik a globalizáció és az erősen kompetitív nemzetközi piacok növekvő nyomása alatt működő cégeknél dolgoznak, hiszen az, amit a jóléti gondoskodás kérdéseiben képviselnek valamint az a befolyás, amit a politikai vitákban gyakorolnak, messzemenően fontos lehet a jóléti reformokban gondolkodók számára. Vállalataik aktuális helyzete, piaci stratégiáik, jóléti politikáik valamint személyes vezetői elképzeléseik egyaránt tükrözik a lehetőségeket és a kényszereket, amelyek e sajátos közép-kelet-európai régióban az egymással összefonódva, párhuzamosan zajló átalakulás és globalizálódás társadalmi és gazdasági folyamataiból adódnak.

A kutatási téma, a versenyképesség és a jóléti rendszer összefüggéseiből adódott, hogy olyan nagy és közepes vállalatokra kell összpontosítanunk, amelyek nemzetközi piacokon működnek, noha ágazataik (elektronika, gépgyártás, acélgégyártás és vaskohászat, élelmiszer-feldolgozás, dohány-, textil-, gyógyszer- és vegyipar, energiaellátás) eltérő mértékben nyitottak a nemzetközi versenynek. Különböznek munkaerő és szakképzettség iránti szükségleteiket, technológiai fejlettségüket, szervezeti és működési mintáikat illetően is. Kevés kivétellel (ilyen a Nitrokémia, a Herendi Porcelán Manufaktúra és a Dunaferr) mintánk már külföldi és/vagy magyar részvétellel privatizált vállalatokból (mint például a British American Tobacco, a Reemtsma, az Ikarus, az EGIS), vagy multinacionális cégek által alapított új magyarországi vállalatokból (mint például az IBM, a Philips, a Nokia, stb.),

vagy magyar vállalkozásokból (ilyen a Karsai Rt.) állt össze. A kutatásban szereplő vállalatok a magyar gazdaságnak azt a fejlődő szegmensét képviselik, ahol a termékkibocsátás és az export az 1990-es évek közepe óta növekedett, ahol a fizetések a munkaerőpiaci átlag fölé emelkednek és ahol – az 1989 előtt állami vállalatként létező, majd privatizált és/vagy átalakított vállalatok esetében – a munkavállalók száma radikális létszámcsökkentések után stabilizálódott.

Ezen társaságok menedzsereinek többsége vállalatuk sikereit olyan tényezőkkel magyarázza, mint termékeik magas minősége, képzett munkaerőjük, termékeik sokfélesége és a korszerű technológia. A megkérdezett vezetők között csak egy csekély töredék tekinti az olcsó munkaerőt cége versenyképessége szempontjából fontos tényezőnek (lásd az 1. táblázatot).

1. táblázat

A vállalati versenyképesség erősségei („strong points”)

| „Strong points” | Igen, ez „erős” tényező (a válaszok százalékban) |
|--|---|
| Termék minősége | 56,1 % |
| Képzett munkaerő | 56,1 % |
| Termék választék | 41,5 % |
| Korszerű technológia | 39,0 % |
| Alacsony termék ár | 39,0 % |
| Stabil piaci pozíció | 41,5 % |
| Termékfejlesztés | 14,6 % |
| A beszállítókkal való szoros együttműködés | 14,6 % |
| Olcsó munkaerő | 17,1 % |
| Jó marketing tevékenység | 7,3 % |

Vállalatuk hosszú távú céljai között a menedzserek leggyakrabban a termelési költségek csökkentését említették, majd az új piacokra való betörést, a technológiai fejlesztést és az új termékek bevezetését, ahogy ezt a 2. táblázat illusztrálja. A teljes termelési költségeken belül azonban a válaszolók tulajdonképpen viszonylag alacsony jelentőséget tulajdonítottak a bérköltségeknek. Ahol viszont a vállalatok a leginkább

leginkább érzik a nemzetközi verseny nyomását az a termelési költségek egészével összefüggő árverseny – 70 százalékban – és a jobb marketing-tevékenység – 47 százalékban említett – területei.

2. táblázat

A vállalat hosszú távú céljai

| | Az „Igen, ez cél” válaszok százaléka |
|---------------------------------|---|
| Új piacok meghódítása | 60,5 % |
| Piaci pozíció fenntartása | 53,3 % |
| Új termékek bevezetése | 55,8 % |
| Termelési költségek csökkentése | 65,1 % |
| Minőségszint emelése | 53,3 % |
| Technológiai fejlesztés | 55,8 % |
| Termelés fokozása | 41,9 % |
| Egyéb | 6,7 % |

A versenyképesség szempontjából a megkérdezett vállalatvezetők majd mindegyike (97–98 százalékuk) nagy jelentőséget tulajdonított a technológiai fejlesztésnek, a költségcsökkentésnek és a munkaerő képzettségének. Az a tény, hogy a versenyképességgel kapcsolatban az alacsony bérköltséget még egy negyedük sem ítélte fontosnak (24 százalék), jól tükrözi, hogy ezek a vállalatok a termelési költségek lefaragásának más, nem az alacsony munkabérré épülő stratégiáját követik (3. táblázat). A piacvesztést, a jövedelmezőség csökkenését és a termelés más országokba való áthelyezését tekintik a versenyképesség csökkenéséből fakadó legkomolyabb veszélyeknek.

A kutatás során kifejtett vállalatvezetői vélemények többsége az emberi erőforrás stratégiák részeként mindennél erősebb hangsúlyt helyezett a nemzetközi versenyben való helytállás szempontjából a minőségi munkaerő megszerzésére. Ezen vállalatok emberi erőforrás stratégiáiban a munkavállalók képzettsége és korábbi szakmai tapasztalatai mellett az együttműködő magatartást és a munkaerő stabilitását említették még, mint nagyon fontos és fontos tényezőket. Bizonyos ese-

tekben a munkaerő olyan jellemzői, mint a képzettség szintje, a felelősségvállalás, az együttműködés és a munkafegyelem a cégek technológiai fejlesztéséhez szükséges további tőkebefektetés előfeltételeiként is nagy hangsúlyt kaptak.

3. táblázat

**A vállalatok versenyképességében szerepet játszó tényezők
(százalékos megoszlásban)**

| | Nagyon fontos | Fontos | Többé-kevésbé | Kicsit fontos | Nem fontos | Nem tudja/nem válaszol |
|---|---------------|--------|---------------|---------------|------------|------------------------|
| Technológiai fejlesztés | 61,4 | 36,4 | 2,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Kooperáció a beszállítókkal és alvállalkozókkal | 15,9 | 40,9 | 34,1 | 4,5 | 2,3 | 2,3 |
| Munkaerő képzettsége | 40,9 | 45,5 | 11,4 | 2,3 | 0,0 | 0,0 |
| Munkaerő-rugalmasság | 25,0 | 43,2 | 31,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| A munkaerő megbízhatósága, fegyelem | 31,8 | 54,5 | 13,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Alacsony bérek | 2,3 | 20,5 | 31,8 | 31,8 | 11,4 | 2,3 |
| Konszenzus a termelési célokban | 34,1 | 25,0 | 29,5 | 6,8 | 4,5 | 0,0 |
| Költségek csökkentése | 56,8 | 38,6 | 4,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Rugalmasabb munkaerő felvétel és elbocsátás | 0,0 | 27,3 | 36,4 | 29,5 | 6,8 | 0,0 |
| Egyéb | 4,5 | 2,3 % | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 93,2 |

A munkaerő képzettségének fontosságát illetően a megkérdezett menedzserek többsége egyetértett. A munkaerő magas képzettségét majd két harmaduk említette, mint az emberi erőforrások olyan összetevőjét, amely a piaci versenyben előnyt jelenthet. Az alacsonyabb munkaerő költségeket – amit nem tartanak azonosnak az alacsony bérekkel – ugyanolyan gyakorisággal említették, mint a munkaerő korábbi tapasztalatainak és rugalmasságának jelentőségét: a megkérdezettek majd fele állította, hogy ezek előnyt jelentenek a versenyben. A válaszok azonban azt is mu-

tatták, hogy a menedzserek a vállalatokon belüli különböző szakmai és hierarchikus csoportoknak különböző jelentőséget tulajdonítanak: saját szerepüket a középszintű műszaki-technikai személyzet szerepével és a kereskedelmi tevékenységeket végzőkével együtt, sokkal lényegesebbnek tartják cégeik versenyképességét illetően, mint a közvetlen termelésben dolgozókat. Ez utóbbi csoport közreműködését pedig tovább differenciálták, és a képzett munkások hozzájárulását a versenyképességhez nagy többségük nagyobbra ítélték, mint a képzetlen és/vagy időszakosan foglalkoztatott munkaerőt.

A kutatásban szereplő vállalatok szociális juttatásokkal és ellátásokkal kapcsolatos („szociális bérnek” is nevezett) kiadásai az 1990-es évek közepe óta növekedtek. Ez a növekedés azoknál a cégeknél is megtörtént, ahol pedig az alacsony munkaerő költség fontos a piaci versenyben. Ez a tény azonban nem mindig jelenti a munkahelyi jóléti ellátások magasabb szintjét, inkább két makrogazdasági tényező hatását. Először is, a növekvő kiadások olyan, kötelező jellegű munkahelyi jóléti költségekből állnak, mint a munkáltatók növekvő hozzájárulása a munkavállalók betegség miatt kieső kereseteinek kompenzálásához, a vállalatok hozzájárulása a szakképzéshez vagy a munkaerőpiaci közkiadásokhoz. Másodszor pedig, egyszerűen az inflációnak, amely növelte a még létező, vagy átalakított munkahelyi jóléti infrastruktúra és szolgáltatások (szakképző intézmények, munkásszállítás, munkaegészségügyi ellátás, stb.) fenntartásának költségeit. Így a növekvő munkahelyi jóléti kiadások mellett is lehetséges, hogy a munkavállalókra fordított jóléti ellátások reálértékben csökkennek, és a dolgozók többsége számára is visszaszorulhat a „szociális bér” (a juttatások és szolgáltatások) értéke összjövedelmükön belül.

A kutatásba bevont vállalatoknál a különböző – iskola-rendszerű vagy munkahelyi – szakképzések a növekvő jóléti kiadások főbb területei közé tartoznak. E növekedést a rendszeressé váló belső képzések és továbbképzések szaporodása valamint ezek drágulása együttesen eredményezik. A jelenség mindenesetre ismét csak a folyamatos szakmai képzés jelentőségének ad hangsúlyt, amit a menedzserek, a versenyképességet biztosító emberi erőforrás

stratégiával kapcsolatban oly kiemelten kezeltek. A külföldi munkáltatók és a multinacionális vállalatok komoly anyagi erőforrásokat szánnak a belső kommunikáció fejlesztésére, nemcsak a vezetés alsóbb és közép szintjein, hanem gyakran a termelőegységek között is. Teszik ezt gyakran éppen az anyavállalat folyamatos szakképzési rendszere alapján szervezett továbbképző tanfolyamok keretében. Számos esetben a helyi szakmunkásképző iskolákat ezek a piaci versenyben élenjáró vállalatok finanszírozzák, hogy kielégítsék szakképzettség² iránti igényüket. A felnőttképzést, a folyamatos szakmai és átképzéseket a legfontosabb eszközként tekintik, melyekkel erősíthetik a munkavállalók vállalat iránti elkötelezettségét. A képzésekben való részvétel nem vezet feltétlenül magasabb besoroláshoz, kedvezőbb jövedelmi pozíciókhoz, a tapasztalatok szerint azonban a magasabb besorolásnak, kereseti előmenetelnek feltétele a magasabb és sokoldalúbb képzettségek megszerzése. A képzésekbe beruházó cégek a munkaerő rugalmas felhasználásának előmozdítására törekszenek. A speciális, adott ágazatnál vagy nagyvállalatnál hasznosítható képzettségek többnyire nem is mobilizálhatóak más cégeknél, így a munkáltató saját, a szakszervezettel egyeztetett rendszerében határozhatja meg a képzettség-előmenetel-kereset összefüggést (Simonyi, 1997).

2 A magyar vállalatok szakképzése és szakképzett munkaerő iránti szükséglete tekintetében a kutatás inkább ellentmondásos képet mutat. Egyrészt a korábbi állami szakképzési rendszer bizonyos intézményei csak nagyon lassan követik az új gazdasági szükségleteket, másrészt számos fejlesztés tapasztalható az intézményes képzés, az ajánlott programok és a szakképzések finanszírozásának eszközei, a felnőttképzés, az átképzések és a belső munkahelyi oktatás terén. Lásd például Kasahara és Makó (1996).

Két másik munkahelyi jóléti intézménynek, a vállalati nyugdíjbiztosításnak és a lakástámogatásoknak is célja a munkavállalói állomány hosszabbtávú stabilizálása és elkötelezettségének erősítése. A kutatásba bevontak közül néhányan azon magyar munkáltatók közé tartoztak, akik a kilencvenes évek közepén nyugdíjbiztosítási alapokat hoztak létre a munkaerő megtartása érdekében, és a béremeléseknél kevésbé költséges módon próbálták meg alkalmazottaikat ösztönözni. Míg a nyugdíjbiztosítási hozzájárulások azonos nagyságúak adott munkáltatók összes foglalkoztatottja esetében, addig a lakás támogatások jelentősen eltérőek és differenciáltak lehetnek az ilyen jelentős előnyökkel megtartani akart alkalmazottanként. Ami a munkáltatók számára munkaerőt stabilizáló eszköz, az a munkavállalók számára sokszor gátja a számukra egyébként kedvezőbb mun-

kahelyváltásnak. Az előnyös támogatási konstrukciókból való kilépés veszteségeinek behatárolása ismét csak a munkáltatók és munkavállalói érdekképviseltek megállapodásainak lehet fontos eredménye.

A vállalatok szociális kiadásai között újra megjelentek és növekszenek a munkavállalók utazási költségeihez való munkáltatói hozzájárulások is. Ebben nem csak a vezetők vállalati kocsijának használata jelenik meg, hanem a juttatások két lehetséges típusa: a növekvő utazási költségekhez való növekvő hozzájárulás és a dolgozók munkába való szállításának szervezése, lebonyolítása. A dolgozók szállítása természetesen nemcsak juttatás, hanem a gazdálkodás számára nélkülözhetetlen szolgáltatás, ami különösen munkaerőhiánnyal küzdő cégek esetében nemcsak jóléti politika, hanem emberi erőforrás stratégia.

A vezetők többsége szerint az elmúlt pár évre a szociális kiadásoknak az alkalmazottaik különböző csoportjai közötti jelentős újraelosztása volt jellemző. A magasan képzett csoportok és a vezetés számára a vállalati kocsik, a lakás hozzájárulás és az egészségügyi szolgáltatások formájában nyújtott juttatások jövedelmeik jelentős részét teszik ki. A szakmai és folyamatos képzésekre fordított kiadásokon belül is jelentős rész szolgálja a felső és közép szintű menedzsment ismereteinek gazdagítását. A megkérdezett vezetők többsége a munkaerő megtartását, a dolgozóknak a cég iránti elkötelezettsége erősítését és általában az emberi erőforrások szinten tartását nevezte meg, mint a munkahelyi jóléti politikák legfőbb céljait. Ezeket különösen fontosnak tekintették a technológiai- vagy a termékfejlesztésben dolgozó vezetők és műszaki személyzet esetében, és fontosabbnak mondták a szakképzett munkások, mint a képzetlenek esetében. A munkahelyi jóléti politika szelektivitása az a vezetői módszer, amely a munkavállalói szervezetek beleegyezésével vagy mellőzésével, lehetővé teszi a szociális kiadások beépítését a munkahelyi ösztönzés rendszerébe.

Azon vállalatok vezetői, amelyeknek hosszú távú piaci stratégiája képzett és együttműködő munkaerőt igényel, némileg erőteljesebben ösztönzik a munkaerő magasabb szintű újratermelését biztosítani tudó, jól működő állami jóléti rendszer kiépítését és fenntartását, mint a betanított vagy kép-

zetlen és alacsony költségű munkaerőt alkalmazók. Az előbbieket esetében a megoldatlan lakás problémák, a tömegközlekedés alacsony szintje és magas költségei, a csökkenő egészségügyi szolgáltatások és a folyamatosan változó képzettségi igények kielégítésére képes szakképző intézmények hiánya jelentik azokat az akadályokat, melyek a globális piacokon folyó versenyben szükséges emberi erőforrás stratégiák előtt tornyosulnak. A társadalmi igazságosság és béke biztosításának leggyakrabban említett közjóléti elemei a kutatás során a lakáshoz jutás, az egészségügyi és oktatási szolgáltatások, valamint a nyugdíj biztosítása és a család-ellátások voltak (4. táblázat).

4. táblázat

Szociálpolitikai területek, amelyekre az államnak többet kellene költenie

| | Igen, az államnak többet kéne költenie erre a területre % |
|-----------------------------|--|
| Lakáshoz jutás | 81,8 % |
| Oktatás | 77,3 % |
| Szakképzés | 29,5 % |
| Egészségügyi szolgáltatások | 84,1 % |
| Nyugdíjrendszer | 65,9 % |
| Család támogatások | 52,3 % |
| Munkanélküli ellátás | 15,9 % |
| Szociális segély | 11,4 % |
| Hajléktalanok támogatása | 22,7 % |
| Fogyatékosok támogatása | 31,8 % |
| Rekreációs tevékenységek | 9,1 % |
| Egyéb | 6,8 % |

Ez utóbbi vélemények viszonylagos függetlensége a cégek piaci és emberi erőforrás stratégiáitól azt jelezheti, hogy a munkaerő újratermelését alakító szegényes szociális feltételek munkafegyelmi problémákhoz, hiányzásokhoz és más olyan „negatív magatartásokhoz” vezethetnek, amelyek az alkalmazottak eredményes integrációját akadályozhatják. Ez pedig

a mégoly olcsónak is tűnő munkaerő felhasználását igencsak költségessé teszi. A magyar textiliparban működő olasz tulajdonú vállalkozások tapasztalatait feldolgozó kutatás (Sacchetto, 2000) szerint ezekben az újonnan alapított vagy privatizált cégekben a szervezési és fegyelmi problémákat az alacsony bérű, rosszul fizetett dolgozók családi szükségleteinek kielégítésére az otthoni és az informális gazdaságban széles körben végzett tevékenységek okozzák. Ez a jelenség egyes esetekben komoly munkaügyi konfliktusokhoz vezetett a munkaidő beosztás és a hiányzásokat büntető juttatás-megvonások kérdésében.

Az állam szabályozó szerepét illetően a vállalatok felső vezetőinek véleményében bizonyos árnyalatnyi különbségeket találtunk. Az az álláspont, mely szerint a foglalkoztatási szabályok túl rugalmasak és a munkaerőpiac túlságosan szabályozatlan, inkább fogalmazódott meg emberi erőforrás-menedzserek részéről, mint a vezetés más területein dolgozók részéről. Az előbbieket olyan szabályozást és alkumechanismusokat szeretnék működtetni a munkahelyeken, amelyek a belső rugalmasságot biztosítanák. Bár a kutatásba bevont cégeknél működnek a szakszervezetek, több vezető is úgy találta, hogy a munkaügyi kapcsolatokat és alkufolyamatokat illető szabályok és intézmények még nem világosan meghatározottak.

Összefoglalva: a bemutatott vélemények szerint a magyar gazdaság versenyképes szektorait képviselő vállalatvezetők az állami jóléti ellátások csökkentését nem tekintik vállalataik versenyképességét elősegítő folyamatnak. Éppen ellenkezőleg, fontosnak tartják számos területen a közkiadások növelését, például a szakképzésben, amely közvetlenül befolyásolja versenyképességüket, vagy olyan területeken, mint a lakásellátás, az egészségügyi vagy rekreációs szolgáltatások, amelyek a munkaerő magasabb szintű újratermelődését tudják biztosítani. E tekintetben gazdaság- és társadalompolitikával kapcsolatos nézeteik nem állnak távol a munkavállalói szervezetekéitől, és a gazdálkodói erőforrások gyengítéseként élik meg a jóléti kiadásokat megkurtító kormánypolitikákat.

Kijelenthető az is, hogy azok a várakozások, melyek szerint a korábbi állami vállalatok privatizálás után, majd feladják társadalmi funkcióikat és megszüntetik jóléti kiadásait, mint

olyanokat, amelyek a modernizációhoz és a közvetlen munka-ösztönzőkhöz szükséges anyagi eszközöket csökkentenék, s így versenyképességüket korlátoznák, nem teljesültek. E várakozásokkal – sokaknál aggodalommal – ellentétben az igazán kompetitív, hosszú távú piaci stratégiák szerint működő cégek más irányt követnek. Az új magáncégek, a külföldi és multinacionális társaságok által privatizált vagy újonnan létrehozott cégek egyaránt életre hívják a különböző ellátásokból és szociális infrastruktúrából álló belső jóléti rendszereiket. Természetesen ezek a rendszerek sem funkcióikban, sem az ellátásokban részesülők összetételét, igényeik kielégítettségét illetően nem hasonlók a centralizált tervgazdaságok³ korábbi állami tulajdonú vállalatának szociális szerepéhez. Az ilyen munkahelyi jóléti kiadások és beruházások céljai alárendeltek a vállalati emberi erőforrás stratégiák különböző és összetett céljainak – innen a munkahelyi szociális infrastruktúra és gondoskodás sokszínűsége.

Amerikai, francia, olasz, német és más fejlett ipari országokbeli példák után immár saját piacgazdasági eseteket is ismerünk arról, miként fonódik össze a gazdálkodók által életre hívott szociális, kulturális, oktatási, stb. infrastruktúra egyes települések, régiók vagy városrészek társadalmi modernizációjával. A 90-es évek átalakulási válsága során például a Dunaferr rövid távú gazdálkodói érdekei ellenére sem hajtott végre az egész térség társadalmi egyensúlyát felborító, tömeges elbocsátásokat, sőt saját pénzügyi eszközeivel képzett alapokat a megszűnő munkahelyeken nem-foglalkoztatottak munkahelyi integrációjának fenntartására. A struktúraváltással Dunaújvárosban és környékén decentralizált egységekben dolgozók számára is fenntartotta a munkahelyi szociális infrastruktúra és szociális juttatások igénybevételének lehetőségét és nem szüntette be a város szociális és kulturális tevékenységeinek finanszírozását sem. A Dunaferr sikeres piaci aktorrá alakulásához a térség többi társadalmi intézményével való együttműködés is szükséges volt, így tudtak fennmaradni és fejlődni azok a közlekedési, képzési, felsőoktatási és szociális infrastruktúrák, fejlesztési partneriségek, amelyek a térségben a piacépítéshez, a munkaerőpiac stabilizálásához szükségesek. A civil szervezetek és önszerveződések viszonylagos gyengesége miatt hárult ebben a

3 A kelet-európai átalakulásnak vannak az itt jelzettetktől eltérő esetei is, mint Oroszország példája, ahol a munkahelyek szociális szerepe még a korábbinál is fontosabbá vált. A komoly piaci problémák között és az orosz állami vagy magán gazdálkodók likviditási gondjai közepette a szociális gondoskodás akár a pénzbeli juttatásokat is helyettesítheti ideig-óráig, amíg a munkahelyi szociális infrastruktúra a gyermekgondozás, az egészségügy vagy akár az energiaellátás, stb. terén stabilizálja a mindennapi élet alapfeltételeit egy tágabb régióban (Lefevre, 1997)

városban fokozott társadalmi felelősség a Dunaferr-re, amely ugyanakkor érdekelt abban, hogy e szféra erősödése révén ne csak fennmaradjon környezetében a társadalmi stabilitás, hanem megteremtődjenek a térségi fejlődés beruházásokat vonzó piaci feltételei mellett, a fellendülés társadalmi, infrastrukturális, kulturális feltételei is (András, 1999, Szabadfalvi, 1999).

Több megkérdezett vállalatvezető fejtette ki, hogy az alkalmazottak hosszú távú biztonságát azért tartja fontosnak, mert ezzel tudják a különböző másodállások vonzerejét csökkenteni és visszaszorítani az informális és fekete munkák elszívó hatását. Az alkalmazottak biztonsága és stabilitása – miként a munkahelyi jóléti politikák – tehát nem ellentétesek a fokozottabb belső rugalmasság követelményével szemben. Ellenkezőleg, a kutatás során feltárt véleményekből úgy tűnik, hogy a köz- és munkahelyi jóléti rendszerek cél együttesében biztonság, stabilitás és rugalmasság komplementer módon egymásra épülnek.

A munkahelyi jóléti rendszerek keretében a szakszervezetek erejükhöz mérten számos eszközt találhatnak és találnak a munkavállalói érdekek képviselésére. Nagy állami cégeknél a szakszervezetek a vezetők partnerei a minden alkalmazott számára nyitott világos és átlátszó jóléti juttatási rendszerek kialakításában. Külföldi és magyar magán tulajdonú cégek esetében a nem bérjellegű juttatásokat gyakran a munkavállalók és munkáltatók közötti egyéni és nem nyilvános alkuk alapján osztják szét. Míg a szociális infrastruktúra fejlesztéséről az Üzemi Tanácsokkal állapodnak meg ott, ahol ilyenek működnek.

Ágazati és országos szinten a kérdés bonyolultabb. A háttérben ugyanis a jóléti rendszerek két építőelemének, az állami és a munkahelyi jóléti rendszereknek, gyakran ellentmondásos, szerencsés periódusokban és körülmények között társadalmi alkuk és „konszenzus” esetén viszont egymást kiegészíteni képes viszonya húzódik meg. Az összefüggés egyrészt a munkaerő tágabb autonómiáját és nagyobb mobilitását a társadalmi normák és a szociális védelem garanciáival biztosítani tudó állami jóléti rendszerek, másrészt a kizárólag a cégeknek való – gyakran növekvő mértékű – elköteleződésben és csak a kollektív szerződések

védőernyője alá tartozók körében élvezett munkahelyi jóléti rendszerek között országról-országra és időről-időre változik a politikai és munkahelyi erőviszonyok és alkuk függvényében. Az insider–outsider ellentét tehát nemcsak a kereseti lehetőségeket tekintve jelzi a foglalkoztatottak és a munkanélküliek megosztottságát, hanem magába foglalja azt a társadalmi távolságot és egyenlőtlenséget, ami a munkahelyről kiszorultaknak a jóléti ellátásoktól való megfosztottságában is megjelenő munkaerőpiaci hátrányai és a munkahellyel, stabil keresettel bíró és még munkahelyi jóléti ellátásokat is élvezők szakszervezetek által is védett pozíciói között áll fenn. A gazdálkodó szervezetek természetéből következik azonban az, hogy a jóléti juttatások eszközeit is hatékonyságuk, rugalmasságuk, innováció-készségük és más céljaik szolgálatába állítják. Nem a jóléti állam esélyegyenlőségre törekvő újraelosztási logikáját követik tehát, a piaci rációk alapján nem önmagában a „társadalmi tagságot”, hanem a munkavállalók sokféle módon nyújtott teljesítményeit és hozzájárulásait elismerő és ösztönző elosztási rendszerének logikáját. Amennyiben tehát a munkahelyi jóléti rendszerek privilégiumokat táplálnak, hoznak létre vagy erősítenek, ezek a munkahely, a munkáltatók és az ott dolgozók – egyes vagy számos – csoportjainak érdekeltségére épülnek. A munkavállalói érdekképviseltek országos és ágazati szintű alkupozícióinak gyengesége miatt az insider-outsider ellentét több oknál fogva is fokozódhat. Egyrészt a szakszervezeteknek nincs befolyásuk a jóléti politika makroszintű alakításán keresztül a szociális rendszerekre. Másrészt viszont a gazdálkodó szervezetek szintjén, a munkahelyeken, szakszervezeteiken keresztül vagy közvetlen megállapodások révén, a munkavállalók fokozottabban érdekeltek – és alárendeltek – lesznek a munkahelyi jóléti juttatások rendszerében.

3. Néhány következtetés a jóléti közjavakat illetően

Az itt ismertetett tapasztalatok ellentmondanak számos, a nemzetközi piacokon sikeres, versenyképes üzleti stratégiával kapcsolatos leegyszerűsített hiedelemnek. Először is, leszögezhető, hogy önmagukban az alacsony munkaerőköltségek nem

döntő tényezői a nemzetközi versenyképességnek. A munkaerő költségek a várható eredményekkel kerülnek összevetésre: a nemzetközi versenyben való helytálláshoz szükséges követelmények alapján fogalmazódnak meg a *munkaerővel kapcsolatos olyan igények*, mint a minőség, fegyelem, együttműködés, felelősségvállalás. Az átfogó termelési költségek között olyan *externáliák*, mint a *jól működő gazdasági és technikai infrastruktúra, a megbízható munkaügyi kapcsolatok, a befektetések biztonsága* és a mindezekhez történő munkáltatói hozzájárulás (az államnak fizetett adó vagy az állam gyenge működése esetén egyedi és szerződéses megállapodások formájában) az üzleti befektetés és a termelés közvetlen költségei mellett jönnek számításba.

Másodszor a *társadalmi normák fenntartása és javítása* ugyan költséges (és kritikus gazdasági helyzetekben talán túlságosan is az), de úgy tűnik Magyarországon mégis hasznosnak bizonyultak olyan hazai és külföldi befektetők számára, akik magas minőséggel a globális piacokon keresnek hosszú távon előnyös piaci befektetéseket. *Az állam és az üzleti élet korábbi és folyamatos szociális beruházásai* teremtik meg azt a társadalmi és gazdasági környezetet, amelyben az erősödő verseny kihívásainak mind a gazdálkodó szervezetek, mind a munkaerőpiac jobban meg tud felelni. Az üzleti versenyképesség az összes egymással kombinált erőforrás minőségén alapul, amelyek viszont függenek a hosszú távú állami jóléti beavatkozások együttesétől. A lakásügy, a mobilitás, az oktatás, a szakképzés, az egészségügyi ellátás, a társadalombiztosítás, a családok támogatása együttesen fejezik ki azokat a kollektív érdekeket és közfelelőségeket, amelyek a munkaerő adott minőségének újratermelődéséhez fűződnek. A gazdálkodók szempontjából ezek a szociális rendszerek nyújtják azokat a *közjavakat, amelyek a kompetitív tevékenységeknek egyaránt erőforrásai és költségei*. És amelyek minőséghez, innovációhoz, kreativitáshoz, alkalmazkodáshoz vezető eredményeivel a globális piacokon versenyképesek tudnak lenni.

A különböző országok állami jóléti rendszerei különféle eszközökkel biztosítanak szolidaritást, szociális és munkavállalói jogokat. E célok érdekében határozzák meg munkaerőpiacaik működésének alapszabályait valamint a társadalmi partnerek közötti alkuk intézményeit. A világpiacon nyitás és a

globális gazdaságba való beilleszkedés során a jóléti rendszerek, államiak és munkahelyiek együttesen, nyújtják azokat a társadalompolitikai eszközöket – lakhatástól oktatásig, társadalombiztosítástól közlekedésig, stb.– amelyek az országoknak a világgazdaságba való beágyazódását differenciáltan képesek előmozdítani. Az olyan közjavak, mint a közlekedés, az oktatás és képzés, az egészségügy és a gyerekintézmények vagy a munkaügyi kapcsolatok működtetése, életbevágóak a versenyképes gazdasági tevékenységek számára – az állam pedig a piacgazdasági körülmények közepette kemény alkukban állapodik meg a munkáltatókkal és a munkavállalókkal, az üzleti élet résztvevőivel a minden politikai és társadalmi szereplő számára sikeres működés jóléti feltételeiről.

Hivatkozások

- ANDRÁS I.-NÉ (1999): A DUNA-FERR csoport szerepe a kistérség fejlődésében – felelősségvállalás a szociális szférában. Szakdolgozat, ELTE, Településfejlesztő szak
- DOROGI É. (1999): Változó vállalati szociálpolitikák, humánpolitikák és munkaügyi kapcsolatok, Szakdolgozat, ELTE Szociálpolitika szak
- ESPING ANDERSEN G. (ed.) (1996): *Welfare States in Transition*, London, Sage
- GEORGE V., TAYLOR-GOOPY P. (1996): *European Welfare Policy: Squaring the Welfare Circle*, London, Macmillan
- HANTRAIS L. (1995): *Social Policy in the European Union*, London, Macmillan
- LEFEVRE C. (1997): *Gestion, main d'oeuvre et politique sociale des entreprises en Russie en 1995–96*, Document de travail, No. D9703, Paris, INSEE
- KASAHARA K., MAKÓ CS. (1996): *Manpower and Skill Use in the Transformation Process*, Tokyo, Rykkyo University – Budapest, MTA Társadalmi Konfliktus Kutatóintézet
- MAY M.–BRUNDSON E. (1994): *Workplace Care in the Mixed Economy of Welfare*. In: Page R.–Baldock J. (szerk.) *Social Policy Review*, 6. Social Policy Association, University of Kent
- SACCHETTO D. (2000): A divat szereplői: olasz cégek Magyarországon. *Szociológiai Szemle*, 1.
- SIMONYI Á. (2000): A jóléti rendszer és a piaci versenyképesség. *Szociológiai Szemle*, 1.
- SIMONYI Á. (1997): *Gazdasági szervezetek és a szakmai képzés*, EDUCATIO, 1997. nyár
- SZABADFALVI P. (1999): A MOL Rt. munkahelyi jóléti politikája, Szakdolgozat, ELTE Szociálpolitika szak
- TITMUSS R. (1958): *Essays on 'The Welfare State'*, Allen and Unwin, London

