

TÓTH ANDRÁS

A magyar szakszervezetek a politika és a gazdaság viharában

Az elmúlt évtizedben ellentétes vélemények születtek a szakszervezetek szerepének és erejének megítéléséről. Az elemzők egyik táborra az Érdekegyeztető Tanácsban (továbbiakban: ET) kötött gazdasági és szociális paktumok jelentőségére helyezte a hangsúlyt (lásd Héthy, 2000.). Az ILO sokáig a magyar érdekegyeztetési modellt tekintette a követendő modellnek a kelet-közép-európai régióban. Leköszönő pénzügyminiszterek rendszeresen hibáztatták a szakszervezetek túlzott politikai befolyását a költségvetés felpuhulásáért. Az elemzők másik csoportja a szakszervezetek gyengeségét emelte ki az érdekegyeztetési folyamatokban és amellett érvelt, hogy a háromoldalú megállapodások „nem járták át mélyen a társadalmat” (lásd pl. Tóth, 1994.; Óry, 1998.). Hasonlóképpen ellentmondásos a szakszervezetek munkahelyi szerepének megítélése. A kollektív szerződések által védett munkavállalók aránya folyamatosan csökken, a kollektív szerződések szabályozási mélysége elmarad a fejlett piacgazdaságok szakszervezetei által elért színvonaltól (Tóth, 1997.; Bódis, 1997.). Ugyanakkor számos vállalatnál a helyi szakszervezetek sikerrel tudták befolyásolni a privatizáció menetét és engedményeket csikartak ki a munkavállalók számára. (Héthy, 1994.; Neumann, 1997.)

A szakszervezetek nyomásgyakorló képességének az értékelését nehezíti, hogy Magyarország az elmúlt tíz évben mélyreható gazdasági, politikai és társadalmi változáson ment keresztül. A változások nagysága és egyedisége miatt a folyamatokat számos reformkoncepció-váltás, fejlett piacgazdaságokban sikeresnek bizonyult intézmények átvételének megindítása, annak abbahagyása és az adaptálás újrakezdése kísérte. A refor-

mokat konfliktusok, részérdekek és személyes érdekeltségek sűrű hálójá fonta be és nem mindig pontosan feltárható érdekeltségű kompromisszumok kísérték. Ebben a gyorsan változó légkörben egyik pillanatban a szakszervezetek elegendő erővel rendelkeztek fontos gazdaságpolitikai kérdések befolyásolására, tervezett kormányzati intézkedések megakadályozására. Pár hónap múlva ugyanazok a szakszervezetek gyengének bizonyultak és már csak morogni tudtak a már meghozott döntések miatt. A változó és folyamatosan átalakuló politikai tér tovább nehezíti a szakszervezetek nyomásgyakorló képességének az értékelését. A szakszervezetek erejének megítélését tovább bonyolítja, hogy a tárgyalt időszak egyben a szakszervezetek és az érdek-képviseleti rendszer formálódásának korszaka is volt. A szakszervezeti struktúra megszilárdulását kísérő konfliktusok eredményeképpen többször is átrendeződött a szakszervezetek közötti erőviszony. A változó szakszervezeti erőterben az éppen meghatározó pozíciót elfoglaló szakszervezeti konföderációk stratégiai célkitűzései időről időre új dinamikát adtak a munkaügyi kapcsolatok jellegének.

Szerintem a szakszervezetek erejéről született ellentmondásos véleményeknek az az oka, hogy a rendszerváltás óta eltelt évtizedben ellentétes dinamikájú folyamatok zajlottak le a munkaügyi kapcsolatok területén. Az egyik trend a háromoldalú országos érdekegyeztetés intézményrendszerének megszilárdulása és folyamatos bővülése volt. Az Antall- és a Horn-kormányzat egyaránt a háromoldalú, neokorporatív stílusú intézményrendszer útján vonta be a szakszervezeteket a politikai konszenzusba. Ugyanakkor a szakszervezetek érdekvédelmi jogosítványait alaposan megkurtította a törvényalkotás és a jogértelmezés. A szakszervezetek szerepe a gazdaság szabályozásában visszaszorult, taglétszámuk jelentősen csökkent.

A munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerének ellentmondásos fejlődése háttérében a szakszervezetek erejének ellentmondásos alakulása áll. Tanulmányom hipotézise szerint a szakszervezetek a történelmi fordulóponton nem tudtak kellő nyomást gyakorolni a politikai rendszerre annak érdekében, hogy egyszerre szülessenek a háromoldalú érdekegyeztetést bővítő és a kollektív alku rendszerét konszolidáló, erősítő lépések. Arra a Samuel Valenzuela által kidolgozott elméletre támaszkodom, miszerint a szakszervezetek nyomásgyakorló képességét két tényező: szervezeti erejük és politikai befolyásuk határozza meg. A szakszervezetek szervezeti erejének alapja a gazdaság szabályozásában játszott szerepük. A szakszervezetek szervezeti ereje többféle tényező komplex együttesének eredője; ezek a következők: taglétszám; a szervezett munkahelyek köre, stratégiai fontossága; a kollektív szerződésekkel lefedett munkahelyek és munkavállalók köre; a tagok elkötelezettsége a szakszervezeti célok mellett; a szakszervezet belső kohéziója,

akcióképessége; milyen mértékben teszik lehetővé a szakszervezet legális működését a jogszabályok és a hatóságok; milyen mértékben ismeri el a szakszervezetet a kormány a munkavállalók legitim képviselőjének és vonja be szociális és törvényalkotási kérdések eldöntésébe; a munkavállalók részvételét biztosító intézmények sűrűsége (Bain-Price 1980, Valenzuela 1991.). Vagyis a szakszervezetek szervezeti ereje attól függ, hogy milyen mértékben képesek a munkáltatók és a munkavállalók között közvetítőszerep ellátására, tágabb értelemben attól, hogy milyen szerepet töltenek be a munkaviszony szabályozásában. A szakszervezetek politikai befolyása elsősorban attól függ, hogy a különböző politikai pártokkal kialakult tartós, illetve alkalmi szövetségi kapcsolatokon keresztül milyen befolyást tudnak gyakorolni a politikai döntéshozatalra, intézményformálódásra és jogszabályalkotásra, miként illeszkednek a szakszervezetek a politikai rendszerbe, és milyen befolyást tudnak gyakorolni a politikai rendszer működésére – elsősorban a velük szövetséges politikai pártokon keresztül (Valenzuela, 1991.). A szakszervezetek nyomásgyakorló képességének e két dimenziója, a szervezeti erő és a politikai befolyás, különálló faktorok és éppen ezek „együttállásának” módja határozza meg a szakszervezetek erejét. Valenzuela a fenti két dimenzió alapján – az európai, észak-amerikai és latin-amerikai szakszervezetek történetének feldolgozása után – három szakszervezettípust határozott meg. E három szakszervezettípus a szociáldemokrata, a versengő és az üzleti. Valenzuela gondolatmenete szerint az egy-egy országban meghatározó szerepet játszó szakszervezet(ek) típusa meghatározza a nemzeti munkaügyi kapcsolatrendszer jellegét is. A három típus fő jellemzői az alábbiak.

A szociáldemokrata típusú szakszervezetek szervezeti ereje igen jelentős. A gazdaság fontos szektoraiban a munkahelyek nagy vagy legalábbis meghatározó része szervezett. A munkaviszonyban állók döntő többségének a munkaviszonyát a szakszervezet(ek) által kötött kollektív szerződések határozzák meg. A szociáldemokrata szakszervezetek általában uralkodó pozíciót élveznek, egyedül képviselik a munkavállalókat. Amennyiben a történelmi fejlődés során egy-egy államban mégis több szakszervezet működik, akkor a meghatározó szakszervezetek jól elhatárolt munkavállalói csoportokat képviselnek és közöttük nincs verseny a tagokért. A szociáldemokrata szakszervezet szorosan kötődik egy szocialista-szociáldemokrata munkáspárthoz. Mind a szakszervezet, mind a munkáspárt vezetői reformista, mérsékelt szocialista-szociáldemokrata politikát folytatnak. Amikor a szakszervezettel szövetséges párt kormányra kerül, akkor nagy valószínűséggel törekszik gazdasági-társadalmi paktum megkötésére. Mivel egy ilyen paktum életképessége a munkáltatói oldal támogatásától is függ, a kormányon levő párt erőteljesen támogatja a munkáltatók és szak-

szervezetek közötti intézményesített tárgyalásrendszer kialakítását és folyamatos működését.

A versengő szakszervezeti modell olyan országokban alakult ki, ahol egymással éles ellentétben álló, egymással versengő szakszervezetek találhatók, amelyek között éles verseny folyik a tagokért. A szakszervezeti tagság jelentős mértékben politikai szimpátia, egyéni választás és öntudat kérdése. A szakszervezetek közötti rivalizációt fokozza, hogy a versengő modellben mindegyik szakszervezet a pártrendszer különböző pólusához kötődik. Így a szervezetpolitikai ellentétek felerősödnek és megszilárdulnak a politikai törésvonalak mentén. A versengő modell azokban az országokban alakult ki, ahol a szakszervezetek formálódása és a demokratikus politikai rendszer kialakulása egybeesett olyan módon, hogy a szakszervezetek szerepet játszottak az ellentétes politikai táborok küzdelmében, részét alkották az antiklerikális vagy a demokrácia mellett elkötelezett, köztársasági koalícióknak vagy azok ellenlábasaiknak. Ugyanakkor a munkáltatók sikeresen ellenálltak a munkavállalók szervezkedésének, és ezért a szakszervezetek nem tudtak érdemi szerepet játszani a munkaviszony szabályozásában. Ez viszont tovább erősítette a szakszervezetek átpolitizáltságát, mert szervezeti erejük megszilárdulását csak akkor remélheték, ha a velük szövetséges politikai pártok hatalomra kerülése után a törvényhozás és a politikai nyomás útján arra kényszerítik a munkáltatókat, hogy kollektív tárgyalásokba bocsátkozzanak. Ugyanakkor ez a modell nem kedvez neokorporatív modell kialakulásának, mert a szakszervezetek közötti ellentétek miatt az éppen kormányon levő pártokhoz kötődő szakszervezetek arra használják fel politikai kapcsolataikat, hogy előnyöket szerezzenek maguk és tagjaik számára a rivális szakszervezetek rovására.

Az üzleti szakszervezetek azokban az országokban alakultak ki, ahol a jól képzett szakmunkásokat szervező szakszervezetek viszonylag gyorsan képesek voltak – tagságuk munkaerő-piaci pozíciójára támaszkodva – a kollektív szerződések rendszerét kiépíteni és meghatározó szerephez jutni a munkaviszony szabályozásában. A modell kialakulásának másik feltétele az volt, hogy a demokratikus pártrendszer kialakulása megelőzte a szakszervezetek szerveződését és a politikai hatalom nem gátolta munkavállalók és munkáltatók szabad alkuját. Így a szakszervezetek formálódása nem kapcsolódott össze politikai követelésekkel. Ezért az üzleti szakszervezeteknek nincs szilárd politikai kötődésük, hanem csak alkalmi szövetségeket kötnek azokkal a politikai pártokkal, érdekcsoportokkal, amelyekről várhatják az érdekvédelmi munkájuk hatékonyságát növelő intézkedések meghozatalát. Ennek következtében a szakszervezeti élitek nem kényszerültek arra, hogy felvállalják – az általuk képviselt szűk munkavállalói csoportokon túl – a munkavállalók

szélesebb rétegeinek érdekképviselését annak érdekében, hogy tömegbázist építsenek ki politikai követeléseik érvényesítése érdekében.

Valenzuela figyelme főként arra irányult, hogy a szakszervezetek formálódása, a politikai rendszer kialakulása és a kollektív szerződések rendszere konszolidálódásának egymással összefüggő folyamatai miként határozzák meg a szakszervezetek és a munkaügyi kapcsolatok típusait. Ugyanakkor modellje statikus és nem számol avval, hogy az egyik vagy másik típus alkotó tényező megváltoztatása következtében típusváltás is bekövetkezhet. Továbbá elmulasztotta, hogy reflektáljon az általa felállított tipológia és az irodalomban közkezen forgó egyéb tipológiák közötti kapcsolatban, pedig modellje sok tekintetben rokonítható az irodalomban meggyökeresedett „földrajzi alapú” csoportosításokkal. Valenzuela elemzésében csak utal arra, hogy az üzleti szakszervezet típusának alapja az amerikai szakszervezeti modell, a szociáldemokrata alapja az észak-európai országokban működő szakszervezetek modellje, és a versengő szakszervezetek típusának alapesete a dél-európai munkaügyi kapcsolatok modellje. Ezért tanulmányában nem jelennek meg az európai államok munkaügyi kapcsolatrendszerében a II. világháború utáni szakaszban bekövetkezett óriási jelentőségű változások. Valenzuela figyelme a szakszervezetek formálódásának körülményeire irányul, és a XIX. század történéseit vizsgálva joggal csoportosíthatók külön kategóriába Észak-, Közép- és Dél-Európa szakszervezetei. Észak-Európában már a századfordulón konszolidálódtak a mérsékelt szociáldemokrata tömegszakszervezetek, kiépült a kollektív szerződések rendszere és megindult a szakszervezetek integrálódása a politikai rendszerbe. Dél-Európában ugyanakkor politikai törésvonalak mentén megosztott, gyenge szakszervezetek alakultak ki, amely szervezetek kiszorultak a politikai rendszerből is. A radikalizálódott, a politikai és gazdasági rendszerbe nem integrálódott szervezetek szélsőséges politizálásukkal hozzájárultak a demokratikus rendszerek instabilitásához. Ugyanakkor, mint azt Slomp elemzése kimutatta (Slomp, 1990.), a II. világháború után az egész Nyugat-Európában, beleértve Dél-Európát is, a „háború utáni közmegegyezés” alapvetően megváltoztatta a szakszervezetek helyzetét. Ugyanis a mediterrán modell használt az észak-európai modellhez és együtt alkotják a kontinentális európai modellt, amelyre az a jellemző, hogy a szakszervezetek elismert, jogszabályok által is biztosított intézményes státust értek el mind az országos politikai intézményrendszerben, mind a munkahelyeken, és a gazdaság egészét lefedi a kollektív szerződések rendszere.

Ez alapján Valenzuela eredeti modellje két ponton szorul módosításra. Először is a modellt sokkal dinamikusabbnak kell fel fogni. A szakszervezetek viszonya a politikai rendszerhez és a

gazdasághoz olyan mértékben megváltozhat, hogy az stratégia-váltást eredményez, és az új helyzet már jobban leírható egy másik tipológiával, mint az eredeti kategóriával. Vagyis típusváltásra kerülhet sor. Másodsorban érdemesnek tűnik a kontinentális európai modellt önálló típusként meghatározni. A kontinentális európai modellbe belefér nemcsak az észak-európai szociáldemokrata típus, hanem a mediterrán országok a II. világháború utáni altípus is, amelyben a mértékadó szakszervezetek ugyan politikailag megosztottak, de hasonló reformista politikát követnek és ezért korlátozzák az egymás közötti versenyt. A modellben nem feltétlenül a szakszervezettel szövetséges kapcsolatban álló reformista szociáldemokrata, szocialista párt játssza el a munkaügyi kapcsolatok kiépítőjének a szerepét – alkalmanként – egy olyan jobboldali párt teszi ezt, amelyik elfogadja partnerül a demokratikus berendezkedést támogató és reformista politikát követő szakszervezeteket, anélkül hogy velük szoros szövetséges kapcsolat kiépítésére törekedne. A szakszervezetek a gazdaság fontos szektoraiban és vállalataiban kulcspozíciókat foglalnak el, ami miatt tevékenységük annak ellenére meghatározó a gazdaság működésére, hogy nem képesek az észak-európai szakszervezetekhez mérhető tömegbázist kialakítani.

A tanulmányban a magyar szakszervezetek és a munkaügyi kapcsolatok stilizált történelmének bemutatása révén elemzem a lehetséges fejlődési utakat és megpróbálom az eseménytörténetet a Valenzuela által kidolgozott tipológia felhasználásával értelmezni. Bemutatom, hogy a magyar szakszervezeti fejlődés gyorsan túllépett a rendszerváltás nyomán kialakult versengő modell szakaszán és a kilencvenes évek elején megkezdődött egy, a kontinentális európai modellbe beillő munkaügyi kapcsolatrendszer kiépítése. Azonban ez a fejlődésvonal törést szenvedett. Az okkeresésben a tanulmány zárófejezetében visszatérek a bevezetés kiindulópontjához, miszerint az elmúlt évtizedben a szakszervezetek a történelmi fordulópontokon nem tudtak kellő nyomást gyakorolni a politikai rendszerre annak érdekében, hogy egyszerre szülessenek a háromoldalú érdekegyeztetést bővítő és a kollektív alku rendszerét konszolidáló, erősítő lépések, és megfogalmazok öt paradoxont, amely meghatározta a szakszervezetek nyomásgyakorló erejének alakulását.

I. A SZOCIALISTA SZAKSZERVEZETI MODELL FELBOMLÁSA ÉS A VERSENGŐ ÉS AZ ÜZLETI TÍPUSÚ SZAKSZERVEZETEK PÁRHUZAMOS FORMÁLÓDÁSA (1987-1990)

A kádári depolitizálás légkörében a hagyományos munkásszolidaritás széttöredezett és kialakult egy alkudozó, individualista, vállalkozói jellegű munkavállalói attitűd, amely a szakszervezetekben csak egy eszközt látott a sok közül, amelyet jövedelem maximalizálásra alkalmasan fel lehet használni. A hagyományos munkavállalói szolidaritás széttöredezése és az individualizált, vállalkozói munkavállalói stratégiák sikeressége kizárta a lengyel Szolidaritáshoz hasonló ellenzéki tömegszakszervezet létrejöttét. Mivel a menedzsment kontrollja alatt tudta tartani a munkahelyi szakszervezeteket, ezért azok nem tudtak autonóm érdek-képviselői szervezetekké nőni, s bázisává válni az újjászülető *Comisiones Obreras* stílusú munkásmozgalomnak, mint az történt Spanyolországban a francoizmus utolsó évtizedeiben (Fishman, 1990.; Führer, 1996.). A sokrétű alkufolyamatokkal átjárt vállalati szervezetben a munkavállalóknak nem hiányzott egy „igazi” szakszervezet, amely a munkavállalói szolidaritás nevében a munkavállalás feltételeinek egységesítése érdekében igyekszik kontrollálni a munkavállalók besorolását, a túlórák elosztását, a normák és a munkafeladatok egyenlő elosztását.

Munkavállalói tömegmozgalom hiányában a rendszerváltás főszereplői a politikai pártok lettek (Bruszt, 1988.). Ráadásul, a demokratikus pártok nem kényszerültek a tömegek mobilizálására, az önmagával meghasonlott, széthulló MSZMP-vel szemben kikényszerítsék a változást (Bruszt, 1990.). Egyetlen mértékadó politikai párt sem hirdetett meg olyan populista gazdasági programot, amely feltűzelte volna a munkavállalói radikalizmust. Az átmenet tárgyalásos jellege, a jogrendszer folytonossága, s ugyanakkor a sarkalatos törvények megalkotása, a politikai és gazdasági környezet drámai gyorsaságú változása egyszerre adott lehetőséget gyökeres szakításra és intézményi reform útján az új körülményekhez való igazodásra.

Így a szakszervezetek megújulását nem kísérte a munkavállalók tömeges kollektív fellépése a munka világát (is) érintő strukturális reformok követelése érdekében. A mindenütt jelen levő és minden munkavállalót tömörítő SZOT-hoz tartozó szakszervezetek tagjai nem lázadtak fel a régi struktúrák ellen – mint 1956-ban Magyarországon; nem léptek fel a szakszervezet alulról való gyökeres megújítása érdekében – mint 1989-ben a csehszlovák bársonyos forradalom idején; nem léptek ki tömegesen a régi szakszervezetekből, hogy országszerte új érdekvédelmi szervezetet hozzanak létre – mint Lengyelországban 1988/89-ben. A munkavállalók várakozó álláspontra helyezked-

tek, és csak elszórt munkahelyi konfliktusokban hallatták hangjukat. A munkavállalók nem egy esetben ekkor sem önálló munkavállalói követelések érvényesítése érdekében, hanem – tágan értelmezett – vállalati érdekekért léptek fel, jórészt menedzsereik vagy a menedzsment egy csoportjának támogatásával, ha nem éppen vezetésével.

A munkavállalók lázadása helyett a demokratizálódás és a rendszerváltás mellett elkötelezett, politikailag aktív értelmiségi csoportok által létrehozott független szakszervezetek jelentettek kihívást a pártállami szakszervezeteknek. A független szakszervezetek lassú térnyerése ugyanakkor lehetőséget nyújtott a SZOT belső reformjára. E két megújítási kísérlet párhuzamos kibontakozása határozta meg a monolitikus szakszervezeti modell felbomlásának folyamatát és a szakszervezetek szervezeti-politikai nyomásgyakorló képességének alakulását a rendszerváltás során.

A szakszervezetek reformja, újraalakulása egybeesett a jogintézményi háttérfeltételek újraszabályozásával, a demokratikus jogállamnak és a szabad piacgazdaságnak megfelelő munkaügyi kapcsolatrendszer modelljének a kiépítésére való törekvésekkel. Először is, az Alkotmánybíróság ítéleteiben alkotmányellenesnek nyilvánította a szakszervezetek több jogosítványát is (8/1989., IV. 23. és 42/1990., VI. 12. ítéletek). Ezen ítéletek szerint a szakszervezetek kifogásolt jogosítványai a munkavállaló szerződésalkötési szabadságát gátolták. Az ítéletekben tükröződött, hogy a SZOT-os munkahelyi szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység megkérdőjeleződött a jogállamra és a piacgazdaságra való áttérésre készülődő jogrendszer szempontjából (Kollonay-Ladó, 1996.). A szakszervezetek munkahelyi jogosítványai a régi, a vállalatvezetéssel összefonódó és ezért bizonytalan legitimitású szakszervezeti modell maradványainak tűntek. Az Alkotmánybíróság ítéletei majd a munkajog újraalkotásánál fognak szerepet játszani. Akkor a figyelem a jogalkotó tevékenységre irányult, amely szabad utat engedett a szakszervezet formálódásnak az egyesületi törvény megalkotásával és újra legalizálta a nyílt munkaügyi konfliktust, helyreállította a sztrájkszabadságot.

Független szakszervezetek szerveződése

1988 májusában alakult meg a *Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete* (TDDSZ), az első demokratikus, a pártállamtól független szakszervezet, 1028 taggal (Csákó, 1992.). 1988 őszén néhány további független szakszervezet alakult meg. Az újonnan alakult szakszervezetek 1988 decemberében megalakították a *Független Szakszervezetek Demokratikus Ligáját* (Liga). A Liga megalakításában és arculatának kialakítá-

sában jelentős szerepet játszottak a TDDSZ szociálliberális értelmiségi vezetői, akik elkötelezettek voltak a demokratizálódás, a rendszerváltás és egy olyan szociális piacgazdaság politikai programja mellett, amely intézményesített beleszólási lehetőséget biztosít a munkavállalóknak sorsuk alakulásába. Szakszervezet-politikai téren az új szakszervezetek a civil társadalom újjászületése és a demokratikus átmenet érdekében a szakszervezetek alulról való újraszerveződését és a munkáltatóktól független szakszervezeti érdekvédelemnek a programját fogalmazták meg. A független szakszervezetek, a lengyel *Solidarnosc* példáját követve, tudatosan decentralizált, konszenzusos döntéshozatalra alapozott szervezeti működést alakítottak ki. A Liga szorosan kapcsolódott a formálódó ellenzéki politikai blokkhoz (Bruszt. 1988.). A Liga alapító tagja lett az 1989 márciusában megalakult *Ellenzéki Kerekasztalnak* (EKA). Emellett, a Liga szociálliberális vezetői kapcsolódtak a demokratikus ellenzékhez és az 1988 őszén megalakult *Szabad Demokraták Szövetségéhez* (SZDSZ). A Liga részt vett a Nemzeti Kerekasztal tárgyalásain, melyek során az MSZMP és az EKA kialakította a demokratikus átmenet szabályait és forgatókönyvét. A tárgyalások során – a demokratikus átmenet sikeressége érdekében – önkorlátozó tárgyalási stratégiát alkalmazott és igyekezett elkerülni szociálpolitikai kérdések felvetését (Vásárhelyi, 1996.; Tóth, 2000.). Országos szerepvállalása ellenére a Liga nem tudott tömegszakszervezetté válni. 1989 nyarán mintegy tízezer tagja volt.¹ Csak 1989 őszén indult meg nagyobb számban az újonnan szerveződő szakszervezetek csatlakozása a Ligához, de taglétszáma 1990 nyarán így is csak 60000 fő lehetett.² A második hullámban megalakuló szakszervezetek szinte kizárólagosan helyi problémák megoldására létrejött, munkahelyi szintű szervezetek voltak. Az újonnan alakult szervezetek a legtöbb esetben szembekerültek a vállalatvezetéssel, amely vezetés akkor még összefonódott a mindenütt jelen levő SZOT-tal.

1989 nyarán a Liga mérsékelt politikájával való elégedetlenség miatt egyik társult tagszakszervezete, a *Szolidaritás Független Munkás Szakszervezet* (Szolidaritás) szakított a Ligával és önálló országos konföderációnak nyilvánította magát (Takács, 1992.). Radikális követelése ellenére nem volt képes a munkavállalók tömegeit megmozgatni és szintén elszórt, kis, radikális munkavállalói csoportokat tudott csak magához vonzani. Tagjainak száma valószínűleg sose lépte túl a pár ezer főt.³

A független szakszervezetek tábora tovább szakadt a *Munkástanácsok Országos Szövetsége* (MOSZ) megalakulásával 1990 nyarán. A MOSZ a *Magyar Demokrata Fórum* (MDF) támogatásával szerveződött meg három munkástanács-mozgalom egyesülése útján. A MOSZ programja arra irányult, hogy az állami tulajdont a munkavállalók tulajdonszerzése útján bontsa

le.⁴ A MOSZ is jórészt munkahelyi konfliktusokból kinőtt kis szervezetek sokaságából állt, amelyek szakszervezeti jellegű feladatokat is felvállaltak. A MOSZ taglétszáma valószínűleg legnagyobb sikerei pillanatában se haladta meg a pár tízezer főt.⁵

Mint a vázlatos áttekintés is mutatja, a Liga elsősorban a demokratikus átmenet mellett elkötelezett, politikailag aktív értelmiségiek szervezete volt és nem tudott szélesebb munkavállalói rétegekhez eljutni. Annak ellenére, hogy további két új konföderáció is szerveződött, radikálisan különböző politikai és érdekvédelmi programmal, egyik szervezet sem tudott jelentős tömegbázist kiépíteni. Szétszórt munkahelyi szervezeteik jórészt helyi konfliktusokból nőttek ki és képtelenek voltak egy régióra vagy ágazatra kiterjedő munkavállalói mozgalommá szerveződni. Ugyanakkor élt a remény az új szakszervezetekben, hogy a rendszerváltás „kiteljesülése nyomán” a pártállam nyomása alól felszabaduló munkavállalók támogatni fogják az alulról szerveződő szakszervezeti mozgalom térnyerését.

Az új szervezetek a hatalom birtokosainak ellenállásával találkoztak. A SZOT élesen elítélte a szerveződő TDDSZ-t. Az MSZMP igyekezett kizárni a Ligát a politikai tárgyalások fórumairól. A kormányzat nem ismerte el tárgyalófélnek az új szakszervezeteket és informális tárgyalások és tapogatózó, véleménykérő megbeszéléseken túl ódzkodott bevonásuktól a döntéshozatali mechanizmusba, s nem hívta meg őket a frissen felállított, első tripartit országos testületbe, az Országos Érdekegyeztető Tanácsba. Ennek ellenére az új szakszervezetek politikai jelentősége messze meghaladta szervezeti erejüket. Megalakulásuk ténye jelezte a szociális feszültségek növekedését a pártállami elit számára és hozzájárult a demokratikus átmenet-höz. A Liga pedig részese volt az új demokratikus berendezkedést kialakító tárgyalássorozatnak. Az ellenzéki pártokhoz fűződő kapcsolataik jelezték, hogy meghatározó szavuk lehet a demokratikus átmenet utáni intézményépítés során. Az új szervezetek gyenge szervezeti ereje miatt azonban sem a még uralmon levő kormányzati erők, sem szerveződő politikai szövetségeik nem kényszerültek arra, hogy számításba vegyék a demokratizálás túlmutató, sajátos, a munkavállalók közvetlen érdekeivel kapcsolatos vagy a munkaügyi kapcsolatok átalakításához fűződő követeléseiket (Tóth, 2000.).

A SZOT reformja és felbomlása

Az MSZMP reformtervezetei, a pártállam felgyorsuló szétesése, az első szakmai alapon szerveződő független szakszervezetek fellépései elkerülhetetlenül napirendre tűzték a SZOT demokratizálását. A szerepkeresés kulcsszavai az MSZMP-tól való

függetlenedés, az érdekvédelem, az alulról való meghatározottság, a szolgáltató szakszervezet, a szakértői apparátusok voltak (lásd Paszternák, 1988.; Veres, 1989.). A reformvita középpontjába 1988 elején a centralizált és merev ágazati struktúra demokratizálása került. Ennek résztvevői keresték, hogy miként lehet olyan érdekvédelmi-érdekegyeztetési rendszert kialakítani, amelyben minden szakszervezeti tag, minden munkavállalói csoport a maga bonyolult érdekviszonyaival megjelenhet, és amely így alkalmas az eltérő érdekű csoportok érdekeinek ütköztetésére és képviselésére (Kósáné, 1987.). A vitában egy három elemű koncepció alakult ki: (1) az „egy munkahely egy szakszervezet” elvének fenntartása mellett, (2) az egységes munkahelyi szervezetek szociológiai értelemben vett valóságos érdekeik szerint, alágazati-szakmai-foglalkoztatási érdekek mentén szerveződhetnek szabadon szakszervezeti szövetségekbe, (3) amelyeket a szövetségké átalakuló SZOT fog össze (Sali, 1988.; Siklós, 1988.; Szabó, 1988.).⁶ Az érlelődő reformok elindítására azonban csak az 1988. májusi pártértekezlet után, Gáspár Sándor bukása nyomán nyílt lehetőség. Gáspár távozásával napirendre került az ágazati szakszervezetek élén álló konzervatív, előregedett vezetőség leváltása is. Így a SZOT reformját a szakszervezeti tisztségviselőknek az a második vonala vezényelte le, amely a rendszerváltás pillanatában került igazi hatalmi helyzetbe. A SZOT reformista tisztségviselői egyrészt maguk is 1988/89 drámai változásainak hatása alatt álltak, másrészt lehetőséget láttak saját reformelképzeléseik megvalósítására. Sokan úgy élték meg a változásokat, hogy a pártkontroll megszűnése végre lehetőséget nyújt az igazi érdekvédelmi munkára. A kádárizmus évtizedei alatt bekövetkezett decentralizálódás, az érdekképviselő reformját a szociológiai értelemben megfogható érdekek képviselése mentén kereső javaslatok, a független szakszervezetek decentralizált működési modellje, valamint a SZOT központi apparátusának és a párt tekintélyének napról napra nyilvánvalóbb összeomlása előrevetítette, hogy a belső reform eredménye a SZOT felbomlása lesz. Ráadásul a második-harmadik számú vezetők előtt egyszerre nyílt meg a lehetősége annak, hogy egyfelől a vezetése alatt álló szervezeti egység önálló szakszervezetté alakításával első számú vezető legyen, másfelől a szervezeti függetlenedéssel bizonyítsa szakítását a terhessé váló pártállami múlttal. 1988 júniusától sorra alakultak át szövetségekké és/vagy bomlottak fel kisebb szakmai-alágazati szakszervezetekké a nagy ágazati szakszervezetek. És a bomlás nem állt meg ágazati-szakmai szinten. Számos munkahelyi szakszervezet lépett ki a korábbi ágazati-szakmai keretből, s közvetlenül a SZOT-hoz csatlakozott, vagy éppen kivált belőle. A rendszerváltás előrehaladtával a centripetális folyamat egyre jobban felgyorsult és a SZOT négy konföderációra esett szét. A négy utódkonföderáció közül a legna-

gyobb, a *Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége* (MSZOSZ) fő tagszakszervezetei a SZOT iparban és a szolgáltató szektorban működő ágazati szakszervezetei voltak. Az MSZOSZ örökölte a SZOT vagyonának legnagyobb részét, első számú vezetője pedig a SZOT korábbi főtitkára lett (Ladó, 1994.). Az *Autonóm Szakszervezetek Szövetségét* (ASZSZ) a Vegyipari *Dolgozók Szakszervezete* néhány kisebb, de kulcsfontosságú közüzemi vállalat szakszervezetével együtt hozta létre (Tóth, 1996.). A *Szakszervezetek Együttműködési Fórumát* (SZE) a köztisztviselőket és közalkalmazottakat képviselő ágazati szakszervezetek alapították. Az *Értelmiségi Szakszervezetek Szövetségébe* (ÉSZT) az akadémiai kutatóintézetek és felsőfokú oktatási intézmények szakszervezetei álltak össze.

A szervezeti decentralizálódással párhuzamosan e szervezetek új, demokratikus működési alapelvek szerint alakították át döntéshozatali mechanizmusukat. Sok tekintetben a TDDSZ alapítói által kidolgozott elveket követve olyan, a civil társadalmi szervezetekre emlékeztető alapszabályok születtek, amelyek a konszenzusos döntéshozatal és az önkéntes normakövetés kikötésével a lehető legteljesebb mértékben igyekeztek biztosítani az alsóbb szintű szervezeti egységek cselekvési szabadságát.

Miközben a SZOT építménye recsegett-ropogott, munkahelyi szervezetei stabilitást élveztek 1988/89 fordulóján. Elvértve fordult elő új, rivális szakszervezet megalakulása és még nem indult meg a gazdaság drámai átalakulása, ami maga után vonja majd megannyi munkahelyi szervezet megszűnését és a tagok tömeges elvesztését. A négymillió tagot számláló SZOT továbbra is az ország egyetlen tömegszakszervezete maradt, s a többeszes fizetett apparátus biztosította a szervezet működését.

A SZOT egyre hangosabban lépett fel a piacositás következményeinek szociálpolitikai „ellentételezésért” és egy fogyasztásbővítő kormányprogram érdekében. A reformok és a stratégiaváltás ellenére bizalmi indexe rohamosan zuhant (Bruszt-Simon, 1990.), ami azt valószínűsítette, hogy a pártállam felbomlása után átrendeződhet a szakszervezetek közötti erőviszony.

A pártállam gyorsuló szétesésével párhuzamosan a SZOT-nak az MSZMP-hez fűződő kapcsolatai lazultak. A SZOT a Nemzeti Kerekasztal tárgyalásain már mint független szervezet kívánt részt venni. Az EKA azonban a SZOT-nak az MSZMP-től független szereplőként való elismerésétől ódzkodott. Attól tartott ugyanis, hogy a háttérben a SZOT és az MSZMP azon törekvése állhat, hogy a tárgyalásokat megbénítsák. És valóban: létezett összejátszás az MSZMP és a SZOT között a Nemzeti Kerekasztal tárgyalásainak előkészítő szakaszában. A tárgyalások megindulásával párhuzamosan azonban egyre távolodott az MSZMP és az önállósodás útját kereső SZOT (Tóth, 2000.). A távolodás véglegessé 1989 szeptemberében vált, amikor Nagy

Sándor, a SZOT első számú vezetője, kilépett az MSZMP KB-ból. A SZOT utódszervezeteinek mindegyike független szakszervezetnek minősítette magát

Az MSZMP-től való távolodás ellenére a Németh-kormány kizárólagosan a SZOT-ot fogadta el tárgyalópartnernek a munka világát érintő kérdésekben. A kormány – mint említettem – a SZOT-ot hívta meg a frissen felállított Országos Érdekegyeztetési Tanácsba, hogy képviselje a munkavállalókat. Emellett folytatódott a kormány és a SZOT különtárgyalásainak gyakorlata is. A fogyasztás növekedését szorgalmazó SZOT politikája és a szigorú fiskális politikára kényszerülő kormány között egyre nőtt a szakadék, bár kenyértörésre nem került sor. A kormány ugyanakkor nyilvánvalóvá tette, hogy a szakszervezetekkel való tárgyalások körét a munka világát konkrétan érintő ügyekre és a szociális kérdésekre kívánja korlátozni (Népszabadság, 1988. VI. 29.).

Összefoglalás: a versengő és az üzleti típusú szakszervezetek párhuzamos formálódása

A rendszerváltás során nem robbantak ki országos megmozdulások, spontán sztrájkok a munkavállalók problémáinak megoldására. Munkásmozgalom hiányában párhuzamosan alakultak meg az új, demokratikus szakszervezetek és demokratizálódtak a pártállami szakszervezetek. Valenzuela tipológiája alapján, az újonnan alakuló ellenzéki szakszervezetek a versengő szakszervezeti modellbe sorolhatóak. A formálódó szakszervezetek vezető csoportjai részét alkották a kialakuló demokratikus koalíciónak. Ugyanakkor eltérő törésvonalak mentén kötődtek a frissen alakult politikai pártokhoz. Mint a demokráciáért küzdő blokk részei, az új szakszervezetek országos politikai szereplők-ké váltak. Nem tudtak azonban a munkahelyen tömegbázist kiépíteni. Politikai befolyásuk révén elegendő erejük volt politikai végcéljuk, a rendszerváltás elérésére, ám gyenge szervezeti erejük miatt nem tudták elérni azon a gazdasági és intézményi követeléseik megvalósítását, amelyek nem szerepeltek a politikai pártok céljai között. A SZOT az üzleti szakszervezeti modell felé való fejlődés irányába indult el. 1988 és 1989 között elszakadtak az MSZMP-hez fűződő szálak. Ugyanakkor sem a SZOT, sem pedig egyetlen utódszervezete nem tudott érdemleges kapcsolatot kiépíteni az újonnan megalakult pártokkal. Így politikai szövetséges híján befolyásuk a pártrendszer működésére rohamosan csökkent, és az 1990-es választások után lényegében kiszorultak a politikai rendszerből. Az érdekvédelem területén a SZOT és négy utódszervezete megőrizte domináns szerepét: a szervezett munkavállalók 90-95%-a hozzájuk tartozott, és a munkahelyek hasonlóan nagy részében egyedül álltak

kollektív szerződéses kapcsolatban a munkáltatókkal. Érdekvédelmi stratégiájukban a hangsúlyt arra helyezték, hogy megvalósítsák a munkavállalók igazi érdekvédelmét, és növeljék a kollektív szerződések szabályozó erejét.

Kéttípusú pluralizmus alakult ki a szakszervezeti konföderációk között. Egyrészt rivalizáló pluralizmus mind országos, mind munkahelyi szinten az új és a reformszakszervezetek között. Országos szinten 1989–90-ben világos különbség volt az új és a reformszervezetek között a múlthoz való viszonyukban, a változáshoz való attitűdjeikben és a politikai pártokhoz való viszonyukban. Munkahelyi szinten az új szakszervezetek ellenszakszervezetekként alakultak meg a régi szakszervezetekkel szemben. Másrészt riválizáló pluralizmus alakult ki az új szakszervezetek között is, amelyet felerősített eltérő politikai kötődésük. Egymást kiegészítő pluralizmus bontakozott ki a SZOT négy utódkonföderációja között is. Országos szinten összekötötte őket hasonló viszonyuk a múlthoz. Szervezeteik ágazati-szakmai és munkahelyi szakszervezetek újracsoportosulása alapján jöttek létre és így elkerülték, hogy munkahelyi szervezeteik érdekellentétei mérgezzék az egymás közötti viszonyt országos szinten.

II. FEJLŐDÉS A KONTINENTÁLIS MODELL IRÁNYÁBA (1990–1994)

Az 1990-es szabad választások eredményeképpen hatalomra került MDF vezette kormányra hárult a munkaügyi kapcsolatok jogi szabályozásának újraalkotása és intézményrendszerének kialakítása. A kormány az európai kontinentális gyakorlathoz igazodó intézménystruktúrát képzelt el. Létrehívta a háromoldalú *Érdekegyeztető Tanácsot* (ÉT), melybe meghívást kapott az összes, magát országos szervezetnek valló munkáltatói és munkavállalói szervezet. Abban, hogy sor került az országos szintű háromoldalú szociális párbeszéd felújítására, a szakszervezetek bevonására bizonyos döntésekbe, szerepet játszott több fontos nemzetközi szervezet, amely a kontinentális európai hagyományra jellemző neokorporatív stílusú intézmény felállítása érdekében lobbizott. Az ÉT jelentősége megnőtt az 1990 őszi váratlanul kirobbant taxisblokád nyomán, amelynek kompromisszumos megoldására ülésen került sor. Az ÉT presztízs-növekedése lehetővé tette, hogy a kormány és a szociális partnerek közötti legfontosabb egyeztető fórummá nője ki magát, ahol a szociális kérdéseket érintő gazdaságpolitikai döntéseket egyeztetik. A kormány a Munka Törvénykönyve újraalkotása során is a német munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerének átültetését tűzte ki célul: a kollektív szerződés kötésének szintjét a szakmai-ágazati szintre kívánta emelni. A munkahelyi

kollektív szerződés szerepét pedig a felállítandó üzemi tanácsok által kötendő munkahelyi megállapodás vette volna át. A szakszervezetek állást foglaltak az ellen, hogy a munkahelyi szintű szakszervezetek kollektív szerződéskötési joga megszűnjön, attól féltve, hogy ez munkahelyi szervezeteik összeomlását eredményezné. A Munkaügyi Minisztérium által kidolgozott második tervezet, figyelembe véve a szakszervezetek ellenvetéseit, visszaállította a munkahelyi kollektív szerződés intézményét, de továbbra is a felállítandó üzemi tanácsokra testálta a participációs jogok ellátását. A munkahelyi szintű szakszervezeti jogok gyakorlása és a kollektív szerződéskötés problémája jelentette azt a terepet, ahol a törvényelőkészítők rendet kívántak tenni az egymással vitatkozó szakszervezetek között. A továbbiakban a szakszervezetek energiáját is túlnyomórészt az kötötte le, hogyan találjanak olyan kompromisszumos megoldást, amely mind az új, mind a reformszakszervezetek érdekeit figyelembe veszi. A munkaadói szervezetek amellett tették le a voksukat, hogy a szakszervezetek a munkavállalók nevében csak a lehető legszigorúbban megállapított feltételek teljesítése után léphessenek fel. Az ÉT-ben kötött kompromisszumok nyomán megszületett új Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény, továbbiakban: MT) újrarajzolta a szakszervezetek jogi helyzetét. A törvény a szakszervezetet elsősorban tagjai érdekképviselői szervezetének tekintette. Ennek megfelelően a törvény – a munkavállalók közösségét megillető részvételi jogok gyakorlására – létrehozta az üzemi tanács intézményét. Mivel a szakszervezet csak tagjai képviselőjére jogosult, a törvény csak szigorú feltételek teljesítése esetében volt hajlandó elismerni a munkavállalók képviselőjének. Ezért egy szakszervezet csak akkor jogosult a munkáltatóval a kollektív szerződést megkötni, ha jelöltjei az üzemitanács-választásokon a leadott szavazatok több mint felét megszerzi. Abban az esetben, ha a munkáltatónál egynél több szakszervezet működik, akkor – itt nem részletezhető eljárásrend után – az a szakszervezet kötheti meg egyedül a szerződést, amely a szavazatok több mint 65%-át megszerzi. Végül a törvény a megváltozott szakszervezetképpel összhangban kizárta, hogy a szakszervezet közvetítőként vegyen részt az egyéni problémák elintézésében. Eszerint munkáltató és munkavállaló közötti jogvitában egymás közötti egyeztetésnek, illetve egyezség hiányában bírósági eljárásnak van helye. Emellett kettévált a versenyszféra és a közszféra jogi szabályozása és külön törvények születettek a közalkalmazottak (1992. évi XXXIII. törvény) és a köztisztviselők (1992. évi XXIII. törvény) munkaviszonyának szabályozásáról, és a két közalkalmazotti munkavállalói csoport számára bértartifarendszert állítottak fel. Párhuzamosan külön-külön országos háromoldalú érdekegyeztető fórumot állítottak fel a közalkalmazotti és köztisztviselői kar bér és munkaviszonyá-

val kapcsolatos kérdések tárgyalására. (A törvényi szabályozásnak a munkaügyi kapcsolatokra tett ellentmondásos hatását a következő fejezetben tárgyaljuk.) A rendszerváltás után a figyelem arra irányult, hogy a kormányzati intézkedések és a jogszabályalkotás miként hat a szakszervezetek egymás közötti viszonyára. Ez annál is inkább így volt, mert 1991-re kiéleződtek a szakszervezetek közötti érdekellentétek a szakszervezeti vagyon felosztása kapcsán kibontakozó vitában. Ugyanis az új szakszervezetek azt tartották, hogy a reformszakszervezetek továbbélésének oka a vagyon összetartó ereje és a múltból örökölt kényszertagság. Ezért az új szakszervezetek azt követelték, hogy a történelmi esélyegyenlőtlenség kiegyenlítésével „fejezzék be” a rendszerváltást. Szakszervezetközi egyezség hiányában a Liga és a Munkástanácsok a velük szövetséges politikai pártokhoz fordulták, hogy a törvényhozás beavatkozása kényszerítse ki a SZOT vagyonának felosztását. A parlament polgári pártjai, egy esetleges baloldali visszarendeződéstől tartva, egyhangúlag megszavaztak két törvényt, amelyeknek a célja az volt, hogy „megtörje” a régi szakszervezetek financiai és tagsági bázisát. Ugyanakkor az új szakszervezetek a szakszervezeti megújulás érdekében folytatott lobbiaikciójukat nem kapcsolták össze tagságuk és a munkavállalók mozgósításával. Eközben az MSZOSZ érdekvédelmi stratégiájának középpontjába a rendszerváltás terheinek enyhítését helyezte. Ennek érdekében olyan követelés-csomagot fogalmazott meg, amely anticiklikus, fogyasztásélénkítő kormányzati politikát és a gazdasági átalakulás negatív következményeinek szociális ellentételezését követelte. A követelés-csomag elfogadása érdekében 1991 júliusában országos sztrájkakciót hirdetett. A sztrájkra való felhívás egybeesett a szakszervezetekről szóló törvények parlamenti vitájával és az MSZOSZ azzal vádolta a kormányt, hogy valódi célja az igazi érdekvédelem szétzúzása. Ugyanakkor az MSZOSZ vezetői nyilatkozataikban hangsúlyozták, hogy megegyezést keresnek a társadalmi feszültségek kirobbanásának elkerülése érdekében. A kormányzat, félreértve az MSZOSZ politikáját, amely ügyesen kombinálta a fenyegetést és a kompromisszum keresést, egyezséget kötött az MSZOSZ-szel a szociális ellentételezésekről. Ezután a kormány nem tett lépéseket a vagyonelszámolásra vonatkozó törvény végrehajtását megtagadó MSZOSZ-szakszervezetekkel szemben. Az új szakszervezetek hiába tiltakoztak a törvény végre nem hajtása miatt, szavuk elveszett követeléseik társadalmi támogatottságának hiánya miatt. Végül, hosszas huzavona után a szakszervezetek 1992 szeptemberében egyezséget értek el a SZOT-vagyon felosztásáról. Az új szakszervezetek azonban már elvesztették lendületüket, és a vagyonkérdés rendezése már nem játszott szerepet a szakszervezetek közötti erőviszony alakulásában.

Az 1991-es krízisből az MSZOSZ mint a szakszervezetek „vezető ereje” került ki. Erősítette az MSZOSZ és az egész reformszakszervezeti blokk legitimitását, hogy a szakszervezeti tagdíjlevonás megújítása érdekében szervezett kampány során a reformszakszervezetek tagságának többsége megújította tagsági viszonyát (Ladó, 1994: 31.). Az MSZOSZ stratégiájának középpontjában – az egyre erősödő kormányzati restriktív és költségcsökkentő intézkedésekkel szemben – a jóléti állam védelme állt. Stratégiája a társadalom helyeslésével találkozott, amit jelzett, hogy az 1993. évi tb- és egészségügyi önkormányzati választásokon a szavazatok több mint 50%-át szerezte meg. Az 1993-ban megtartott üzemitanács-választások megmutatták, hogy a reform-szakszervezetek képviselik a munkavállalók túlnyomó többségét, míg az új szakszervezetek gyengesége nyilvánvaló lett (Somorai, 1994.).

A szakszervezeti küzdelmek lezárulásával közeledés indult meg a reformblokk szakszervezetei között. 1993-ban MSZOSZ és a SZEF együttműködési szerződést kötött egymással országos és helyi érdekvédelmi tevékenységük összehangolására. Hasonló egyezség született a SZEF és az ÉSZT között.

1991 eseményei nyomán átrajzolódott a pártok és a szakszervezetek kapcsolata. Az egyik oldalon a Liga kapcsolatai az SZDSZ-szel és a MOSZ-é az MDF-fel lényegében megszűntek. A két szakszervezet túl kicsinek bizonyult ahhoz, hogy értékes legyen korábbi szövetségeseik számára. Mindkét párt gazdaságpolitikai elképzelései eltávolodtak a szakszervezetek által támogatható programtól. Ezzel párhuzamosan mindkét pártban meggyengültek azok a csoportok, amelyek korábban támogatták a munkásmozgalom újrászerveződését. A Liga eltávolodva az SZDSZ-től, minden politikai párttól független pozíciót alakított ki, és tagjai közvetlen érdekvédelmére helyezte a hangsúlyt. A MOSZ, számot vetve korábbi fő célkitűzése kudarcával, keresztényszociális szakszervezetté nyilvánította magát. Ellenében a politikai rendszerből kiszoruló új szakszervezetekkel, az MSZOSZ felújította együttműködését az MSZP-vel, amely párt elfoglalta a politikai palettán a baloldal helyét és egyedül szavazott a reformszakszervezeteket sújtó törvények ellen. Az 1994-es választásokra szövetséget kötött a két szervezet, és az MSZOSZ vezető tisztségviselői az MSZP listáján indultak a választásokon. Bár a szövetségkötésre nem került sor a SZEF és az MSZP között, de a SZEF-hez tartozó közalkalmazotti szakszervezetek néhány vezető tisztségviselője is indult az MSZP színeiben az 1994-es választásokon.

Az 1991-es év folyamán tovább erősödött az ÉT szerepe, amely az érdekegyeztetés és az érdekütközés fő terepévé vált. Az ÉT fóruma lett a kormányzat, valamint a munkáltatói és a szakszervezeti szövetségek közötti, a költségvetést érintő alkuknak (Hérthy, 1994.). Az ÉT rendszeresen megvitatta a fontos

gazdasági törvényeket, beleértve az éves költségvetést, az adó-törvényeket, a szociális szférát és a munkaerőpiacot érintő jogszabályokat. Emellett az ÉT meghatározó szerepre tett szert a bérszabályozásban (a minimálbér megállapítása és az évenkénti bértárgyalásokra vonatkozó ajánlások kiadása révén). Kezdek megalakulni az ÉT mintájára felállított háromoldalú testületek, amelyek a különböző munkaerő-politikai, szociálpolitikai és gazdaságpolitikai területet ellenőrizték. A tripartit minta országos szintről továbbterjedt regionális-lokális szintre: a helyi foglalkoztatási problémák kezelésére is háromoldalú testületet állítottak fel.

Összefoglalás: fejlődés a kontinentális modell irányába

A demokratikus átmenet befejeződése, a politikai konszolidáció és a gazdasági válság megbénította a munkavállalói önszerveződést és stabilizálta az örökölt erőgyensúlyt a szakszervezetek között. Az új szakszervezeteknek a kormány gazdaságpolitikáját támogató politikai vonala tovább blokkolta mobilizációs kapacitásukat. Szervezeti gyengeségük akkor lett világossá, amikor képtelenek bizonyultak ellensúlyozni az MSZOSZ mobilizációs erejét, hogy a politikai befolyásuk révén szerzett szervezeti előnyüket kamatoztatni tudják. Miután a kormány és az MSZOSZ között megszületett az egyezség, szövetségeseikhez fűződő politikai kapcsolataik megszakadtak és ezzel elvesztették egyetlen nyomásgyakorló erejüket. Az 1991-es krízis azt mutatta meg, hogy az új szakszervezetek a politikai pártokhoz fűződő szövetségi kapcsolataikon keresztül csak azokat a követeléseiket tudták elérni, amelyek a pártok céljai közé tartoztak. Cserébe azonban olyan kompromisszumokat kellett tenniük (konkrétan: el kellett fogadniuk a kormánypártok gazdaságpolitikáját) elfogadásában, amelyek elértéktelenítették a politikai síkon elért győzelmüket. Ezzel megszűnt a versengő szakszervezeti modell irányába való továbbfejlődés lehetőség. 1991 után a Liga az üzleti szakszervezeti modell felé siklott el és megpróbált kialakítani egy, a tagjai érdekvédelmére alapozó, pártpolitikamentes szakszervezeti stratégiát. A MOSZ egy új politikai mezőben próbálta fenntartani a versengő szakszervezeti modellt, de a keresztényszociális program nem bizonyult sikeresnek. A perifériára szorult új szakszervezetek egyike sem jelentett többé komoly kihívást a reformblokk hegemoniájára.

Az MSZOSZ érdekvédelmi politikájában a baloldali, „reformista-szociáldemokrata” stílusú gazdaságpolitikáért való fellépés kapott fő szerepet. Az MSZP-vel kötött szövetsége tovább erősítette a politikához való visszafordulását. Stratégiaváltása azt eredményezte, hogy feladta a rendszerváltás során felvállalt üzleti modellt és fejlődése a szociáldemokrata stílusú szakszer-

vezeti modell irányába indult el. Azt, hogy a magyar munkaügyi kapcsolatok egész rendszerének további fejlődése a szociáldemokrata stílusú munkaügyi kapcsolatok irányába mozduljon el, támogatta, hogy a reformblokk szakszervezeteit összekötötte a közös múlt és informális kapcsolatok hálója és így közöttük nem rivális pluralizmus alakult ki. Sőt, az MSZOSZ, a SZEF és az ÉSZT közötti együttműködési szerződések láncolata szorosabb kooperáció lehetőségét vetítette előre. Egyedül az ASZSZ lógott ki a sorból, amely többször kritizálta az MSZOSZ és az MSZP összefonódását. Ennek ellenére „remélni lehetett”, hogy az üzleti modellt továbbra is fenntartó ASZSZ nem fogja megzavarni a szociáldemokrata irányú fejlődést.

Miközben a szakszervezetek belső fejlődése szociáldemokrata irányba mozdult el, az intézményépítés és jogalkotás területén ellentmondásos fejlődés következett be. Az országos érdekegyeztetés kiépülése megteremtette a kontinentális európai mintához hasonlatos intézményrendszer kereteit. Ugyanakkor a Munka Törvénykönyve újraalkotása hátrányosan érintette a szakszervezetek jogállását.

Az 1994-es választásokat az MSZP nyerte meg. A választási programjában a párt a tripartit intézményrendszer megkoronázásaként átfogó *Társadalmi-Gazdasági Megállapodás* (TGM) megkötését tűzte ki célul. Az MSZP emellett ígéretet tett a Munka Törvénykönyvének a szakszervezetek és az üzemi tanácsok szempontjából kedvező módosítására. Megnyílt a lehetőség annak, hogy az MSZP és a vele szövetséges MSZOSZ, a reformblokk szakszervezeteivel együttműködve, a munkaügyi kapcsolatok kontinentális modelljének szociáldemokrata variánsát építse ki.

III. A SZOCIÁLDEMOKRATA MODELL IRÁNYÁBA VALÓ FEJLŐDÉS MEGTÖRÉSE (1995–1998)

Nem sokkal a választások után súlyos válságba került a munkaügyi kapcsolatoknak a szociáldemokrata modell irányába való fejlődése. A TGM-tárgyalások 1994 decemberében zsákutcába jutottak, súlyosan megterhelve a kormány és a szakszervezetek viszonyát. 1995. februárjában az ÉT-ben a felek nem tudtak egyezsége jutni az 1995. évre szóló bérajánlásokról, ami tovább rontotta a kormány és a szakszervezetek kapcsolatát. Végül, 1995 márciusában a kormány a több szociális támogatás azonnali megvonását és a reálbérek 12%-os csökkentését előirányzó Bokros-csomagot az ÉT-ben való előzetes konzultáció nélkül hirdette meg. A kormány nem is kívánt tárgyalni a szociális partnerekkel és az ÉT működése gyakorlatilag megszűnt. A kormány puccsszerű politikája különösen az MSZOSZ-t érintette „kellemetlenül”, amely egy más típusú gazdaságpolitika

reményében kötött szövetséget az MSZP-vel. Az MSZOSZ alternatív gazdasági programot terjesztett elő, de a pénzügyminiszter az ÉT rendkívüli ülésén tárgyalásra sem méltatta csomagtervét. 1995 őszén azonban a jelentős közszolgáltató vállalatoknál sztrájkhullám robbant ki a kormány által elrendelt béremelési plafon „áttörése” érdekében. A párhuzamosan megtartott közalkalmazotti demonstrációk szintén jelezték a társadalmi elégedetlenség növekedését. A sztrájkokat és demonstrációkat szervező szakszervezetek túlnyomórészt az ASZSZ-hez és a SZEFG-hez tartoztak, miközben az MSZOSZ továbbra is tárgyalásos úton próbált szót érteni a kormánnyal. A sztrájk- és tiltakozáshullám végül arra kényszerítette a kormányt, hogy engedjen a szakszervezetek nyomásának és a politikai helyzet normalizálása érdekében felújítsa a szociális párbeszédet az ÉT-ben.

1991-ben még az MSZOSZ vezette a kormányzati szigorral szembeni ellenállást a versenyszféra szakszervezeteire támaszkodva. 1995-ben az MSZOSZ nem nyúlt vissza az előző kormánnyal szemben folytatott mobilizációs stratégiájához. Ebben szerepet játszottak a gazdaság nehéz állapotát elfogadó reálpolitikai, és a kormányzó szocialista párt uralmon maradásához fűződő aktuálpolitikai megfontolások is. Ugyanakkor a tiltakozó megmozdulások eltérő dinamikája jelezte, hogy 1991 és 1995 között megváltozott a szakszervezetek erőviszonya a reformblokkon belül. Ennek hátterében az állt, hogy a versenyszféra gyökeres átalakulása, az üzembeszárások, a létszámleépítések és a menedzsment stratégiaváltása miatt az MSZOSZ tagjainak száma félmillióra csökkent. Vele szemben a SZEFG, az ÉSZT és az ASZSZ képes volt tagsága jelentős részét megtartani. Az ASZSZ 224 000 tagról adott számot 1996-ban (Borsik-Főcze, 1996.), a SZEFG-nek 380 000 tagja volt 1995-ben (Girndt, 1996.), míg az ÉSZT-nek 120 000.⁷ Nemcsak a tagság nagysága vált kiegyensúlyozottabbá a konföderációk között, de a kollektív szerződések száma is mutatta az erőeltolódást a versenyszféra és a közüzemi vállalatok között. Az MSZOSZ saját becslése szerint 1995-ben a munkavállalók 23-25%-át védte munkahelyi kollektív szerződés a versenyszférában (Népszabadság, 1996. III. 25.). Ezzel szemben a közüzemi vállalatok 60-70%-ánál volt található kollektív szerződés. Hasonló képet mutat a kilencvenes években a sztrájkok és sztrájkfenyegetések statisztikája is. Míg a közüzemi vállalatok alkalmazottjai több esetben sikeresen sztrájkoltak, addig a versenyszféra vállalatainál dolgozóknak csupán kétségbeesett tiltakozásokra futotta.

Nyilvánvalóvá vált az újraalkotott Munka Törvénykönyvének ellentmondásos hatása a versenyszférában. A törvényi szabályozás megerősítette a már meglévő szakszervezeteket és megállította a szakszervezetek további elaprózódását. Ugyanakkor az üzemi tanács és a szakszervezet közötti munkamegosztás lehetővé tette a menedzsmentnek, hogy kijátssza egymással a két

szervezetet és szükség esetén a könnyebben kezelhető szervezet felhatalmazásával marginalizálja a másikat. Emellett a törvény által megállapított magas küszöbértékek gyakorlatilag ellehetetlenítették új szakszervezetek megerősödését olyan munkahelyeken, ahol „eredetileg” nem voltak szakszervezetek, újabb lehetőséget jelentett a szakszervezet-ellenes politikát választó menedzsereknek. A SZEF esetében a közalkalmazotti törvény centralizálta a bértárgyalásokat, ami segítette a közalkalmazotti szakszervezetek magukra találását és konszolidálta szervezeti struktúrájukat. A fenti változások következményeképpen jelentősen csökkent az MSZOSZ képessége országos tiltakozó akció szervezésére, míg a közalkalmazotti szféra és a közszolgáltató vállalatok szakszervezeteinek lehetőségeit nem „érintette”.

1995 forró ősze után az ÉT ülésein újra konszenzuskereső, szociális ellentételezésekkel súlyozó gyakorlat folytatódtott. A korábbi gyakorlathoz való visszatérést elősegítette, hogy a Bokros-csomag eredményeképpen megindult a gazdaság fellendülése. Az állami költségvetés felosztása körüli érdekellentétek ugyanakkor rontották az MSZOSZ és a SZEF viszonyát. Emellett a megváltozott erőviszonyok tudatában sem a SZEF, sem az ASZSZ nem volt hajlandó elfogadni az MSZOSZ gyámkodását, ami alkalomról alkalomra „mérgezte” a szakszervezetek egymás közötti viszonyát. A feszültség legnyilvánvalóbb jele az volt, hogy nem újították meg a SZEF és az MSZOSZ között még 1993-ban kötött együttműködési megállapodást. A szakszervezetek közötti ellentétek egyelőre nem játszottak fontos szerepet, mert az MSZP a szakszervezetekkel való együttműködésre törekedett, hogy fenntartsa a szociális békét. Ugyanakkor a reformblokkon belüli törések előrevetítették, hogy egy újabb politikai fordulat esetén a szakszervezetek nem lesznek képesek „akcióegységbe tömörülni”.

Az MSZP a szakszervezeti elitek együttműködésének biztosítása érdekében további lépéseket tett a háromoldalú testületek súlyának növelésére. Emellett támogatta a reformblokk szakszervezeteinek az ÉT munkavállalói oldalának átalakítására irányuló törekvéseit. Hosszas előkészítés és belső viták után az MSZOSZ, a SZEF, az ASZSZ és az ÉSZT megegyezett egy súlyozott szavazási rendszerben, amely a korábbi konszenzusos döntési mechanizmus helyett az MSZOSZ-nek 8 szavazatot, a SZEF-nek 6 szavazatot, az ASZSZ-nek 4 szavazatot, a Ligának és az ÉSZT-nek 2-2 szavazatot, és végül a MOSZ-nak 1 szavazatot jelentett volna. A négy szakszervezet közös javaslata azt is kimondta, hogy csak azok a konföderációk maradhatnak az ÉT tagjai, amelyek az 1998-as üzemitanács-választásokon a leadott szavazatok legalább 10%-át elérik. A Liga és a MOSZ végül kénytelen volt elfogadni a másik négy konföderáció által készített tervezetet, ugyanis a kormány és az ÉT munkáltatói oldala

is kinyilvánította, hogy akkor is elismeri a munkavállalói oldalt, ha a két szervezet kivonul az ÉT-ből. Miközben folytatódott az érdekegyeztetés expanziója, nem történt lényeges változás sem a szakszervezetek, sem az üzemi tanácsok jogosítványainak szabályozásában, ami újraformálta volna a szakszervezetek jogállását és korrigálta volna az 1992-es Munka Törvénykönyvének a szakszervezetekre kedvezőtlen szabályozását. Úgyszintén nem történtek lépések az ágazati és szakmai szerződések intézményesülésének elősegítésére.

Összefoglalás: a szociáldemokrata modell irányába való fejlődés megtörése

Minden jel arra utalt, hogy az MSZP hatalomra kerülése után lehetőség nyílik a szociáldemokrata modell megvalósítására a domináns kormányzó párt és a vele szövetséges MSZOSZ közös programja alapján. Az MSZOSZ, a SZEF és az ÉSZT között frissen megkötött hosszú távú együttműködési megállapodások láncolata lehetőséget nyitott egy szociáldemokrata stílusú szakszervezeti modell kiépítésére. Az ASZSZ és a Liga depolitizált, munkahelyi érdekvédelemre koncentrááló stratégiája lehetővé tette, hogy ez a két konföderáció is csatlakozzon az együttműködő szakszervezetek koncertjéhez. A MOSZ – eltérő politikai vonala ellenére – szervezeti gyengesége miatt nem jelentett kihívást, a Szolidaritás pedig véglegesen elveszítette minden súlyát azzal, hogy kikerült az ÉT munkavállalói oldaláról.

Azonban a TGM-tárgyalások kudarca és a Bokros-csomag bevezetése nyomán megbomlott a szakszervezetek közötti együttműködés. Az MSZOSZ óvakodott attól, hogy tagsága mobilizálja a kormánnyal szemben. Tárgyalni kívánt a kormányzat, ám az nem volt hajlandó érdemben tárgyalni a szakszervezetekkel és az ÉT működése megbénult. Ezzel szemben a jórészt az ASZSZ-hez tartozó közüzemi vállalatok és a SZEF-hez tartozó közalkalmazotti szakszervezetek mozgósították tagságukat, hogy rávegyék a kormányzatot bérpolitikájának megváltoztatására. Az 1995. őszi sztrájk- és tiltakozáshullám részben visszakozásra kényszerítette a kormányzatot, amely felújította az ÉT működését. Ugyanakkor a szakszervezeti konföderációk közötti korábbi erőegyensúly megbomlott. Az MSZOSZ politikai kapcsolatai ellenére sem tudta elfogadtatni a kormánnyal a szakszervezetek számára kedvezőbb gazdaságpolitikát. Ezzel párhuzamosan a közüzemi és közalkalmazotti szakszervezetek felismerték saját nyomásgyakorló képességüket.

Az ÉT működésének helyreállításától az 1998-as választásokig tartó időszakban a tripartit érdekegyeztetési rendszer tovább bővült. Emellett az ÉT munkavállalói oldalának a reformblokk szakszervezetei által kikényszerített, a kormány által tá-

mogatott átalakítása előrevetítette az új szakszervezetek kiszorulását az országos érdekegyeztetésből. A módosítás egyfelől lehetőséget nyújtott a szociáldemokrata modellbe belesimulni képes reformszakszervezetek vezető szerepének végleges konszolidálására, másfelől kiszorította a versengő modellt potenciálisan megtestesítő új szakszervezeteket. Ugyanakkor a kormányzati ciklus alatt nem történtek lépések annak érdekében, hogy érdemben erősítették a szakszervezeti jogosítványokat.

Az MSZOSZ az 1995-ös válság után az MSZP-vel való együttműködés révén – számos szervezeti célját – elérte. A kormányzati befolyás, a tripartitizmus bővülése biztosította az MSZOSZ domináns szerepét a szakszervezetek között. Ugyanakkor a Horn-kormány társadalom- és gazdaságpolitikája rontotta a szakszervezeti tagok jelentős részének helyzetét. Az MSZOSZ konszenzuskereső politikája meggyengítette az MSZP-MSZOSZ közötti stratégiai szövetség elfogadottságát. Ezért kedvező szervezeti pozíciója ellenére taglétszáma tovább csökkent.

A SZEF-hez és az ASZSZ-hez tartozó közalkalmazotti és közüzemi szakszervezetek a kormányzati politikával való nyílt szembefordulásukkal, valamint tagságuk mobilizációjával erősítették belső kohéziójukat, ami lehetővé tette a politikától független, üzleti szakszervezetté való alakulásukat. A felmerülő stratégiai és aktuálpolitikai érdekellentétek tovább növelték a feszültséget a három nagy konföderáció között, ami a korábbi együttműködés gyengüléséhez vezetett. Megindult a szociáldemokrata szakszervezeti blokk szétzilálódása.

Az 1995–1998 között a szociáldemokrata irányú fejlődés megtorpant. Az MSZP az országos érdekegyeztetés területén támogatta a szakszervezetek pozíciójának erősítését, ami biztosította a szakszervezeti vezető apparátusok integrálódását egy konszenzusos politikai mechanizmusba. Az egyoldalú intézményépítés következményei elsősorban azt az MSZOSZ-t érintették hátrányosan, amely egyébként a munkaügyi kapcsolatok szociáldemokrata modelljének fő hajtóereje kívánt lenni. Folyamatos gyengülése nyomán a szakszervezetek közötti vezető pozíciója egyre inkább a kormányon levő MSZP-hez fűződő kapcsolataira épült. Ez pedig azt a veszélyt hordozta, hogy az MSZP bukása lehetetlenné teszi a munkaügyi kapcsolatok szociáldemokrata irányú fejlődését is.

IV. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK RENDSZERÉNEK VÁLSÁGA?

1990 és 1992 között kialakultak a poszt szocialista korszak munkaügyi kapcsolatrendszerének alapintézményei. Országos szinten megszilárdult a tripartit érdekegyeztetés, amely körül további háromoldalú testületek köre alakult ki. A versenyszférá-

ban a munkajogi szabályozás lehetőséget nyitott az ágazati-szakmai szintű kollektív szerződések kötésére, ám ez nem vált meghatározóvá, részben a munkáltatói oldal szervezetlensége, részben a szakszervezetek szervezetségének visszaszorulása miatt. A kollektív alku fő színtere a munkahely maradt, ahol elsősorban a monopól helyzetben levő közüzemi vállalatok szakszervezetei értek el sikereket. A törvény megkettőzte a munkahelyeken a munkavállalók képviselőtét (üzemi tanács és a szakszervezet), bár a szakszervezeteket a munkavállalók nevében való fellépésre csak a magasan megállapított küszöbértékek elérése esetén jogosította fel. A törvény ezzel kedvezett a már a hatályba lépése előtt is működő szervezeteknek és gyakorlatilag ellehetetlenítette új szervezetek megszerveződését és megerősödését. A közalkalmazotti szféra béralkuja pedig – a centralizált bérrendszer bevezetése következményeképpen – elvált a versenyszférájától. Az ellentétes irányú intézményfejlődés meggyengítette a munkaügyi kapcsolatok alakításában addig vezető szerepet játszó, a versenyszférára támaszkodó MSZOSZ-t, és „eltérítette” a különböző szférákban működő szakszervezetek érdekeit.

Az ellentétes folyamatok miatt a kontinentális modell irányába való fejlődés eredményei is annak függvényévé váltak, hogy az 1998-as választásokon győztes pártok folytatják-e az országos érdekegyeztetés intézményét támogató kormányzati politikát, vagy – látva a szakszervezetek gyengeségét és megosztottságát – az egész posztoszocialista intézményrendszer felszámolására törekednek. Az 1998-ban hatalomra került, Fidesz vezette jobboldali kormánykoalíció az utóbbi stratégiát választotta. A jobboldali erők, hasonlóan az Antall-kormányhoz, úgy vélték, hogy a reform-szakszervezetek vezetői érdekszövetségben állnak mind az MSZP, mind az üzleti elit egyes fontos csoportjaival.⁸ Ráadásul immár egyik kormánypártnak sem volt szoros kapcsolata egyik szakszervezettel sem. Így a kormány minden kötöttség nélkül kezdett neki a munkaügyi kapcsolatok posztoszocialista intézményrendszere átalakításának – annak érdekében, hogy marginalizálja a szakszervezeteket.

A kormányzat egyik legelső intézkedése a tb- és egészségügyi alapokat felügyelő háromoldalú testületek feloszlata és az alapok visszaállamosítása volt. Hamarosan megszűnt több hasonló háromoldalú testület is. A kormány szigorúan ragaszkodott az ET konzultatív jellegéhez, és szakítva a korábbi kormányok által általában követett gyakorlattal, többé nem volt hajlandó arra, hogy gazdaság- és szociálpolitikai terveiről a szociális partnerekkel tárgyaljon. És nem volt hajlandó az intézkedés szociális ellentételezéséről sem alkudozni. Nem sokkal később – a szakszervezetek tiltakozása ellenére – feloszlatta az ET-t és egy új fórumrendszert hívott életre. A *Szociális és Gazdasági Tanácsot* (SZGT) gazdaságpolitikai elképzeléseiről való

tájékoztatásra hívta létre, ahova a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek mellé számos civil társadalmi szervezetet is meghívott. A többoldalú SZGT mellett az *Országos Munkaügyi Tanács (OMT)* maradt meg a háromoldalú országos érdekegyeztetés fórumának, amely feladata a munkaerőpiacot közvetlenül érintő lépések megvitatása lett. Az ÉT funkcióinak merev felosztása a két testület között elvágta a korábbi kormányok alatt folyt alku lehetőségét, amikor is az ÉT tagjai az éves költségvetés, az adótörvények, valamint az éves minimálbér- és bérnövekedés-ajánlás együttes tárgyalásával alkudoztak a következő év kormányzati gazdaságpolitikájáról. A kormány az új testületbe meghívta az összes szakszervezetet, amivel biztosította a Liga és a MOSZ országos szerepét (lásd az ÉT munkavállalói oldalának az 1997-es átrendezéséről írottakat).

A háromoldalú korporatív intézményrendszer átalakításával párhuzamosan a kormány kezdeményezte a Munka Törvénykönyve módosítását, amelynek eredményeként több ponton tovább romlott a szakszervezetek jogi pozíciója. Különösen éles tiltakozást váltott ki az, hogy a módosítás felhatalmazta az üzemi tanácsokat: szakszervezet hiányában a kollektív szerződéssel azonos erejű megállapodást köthetnek a munkáltatóval. A szakszervezetek szerint ez ugyanis újabb lehetőséget adott a munkáltatóknak, hogy az üzemi tanácsokkal együttműködve – amelyek „harci eszközökre” nem támaszkodhattak – szabályozzák a munkavállalás feltételeit. Emellett a kormány kezdeményezte a költségvetési szektorban kialakult centralizált bértárgyalási rendszer felszámolását is. Ennek következtében feloszlatta a költségvetési szféra háromoldalú érdekegyeztető testületét, a KIÉT-et is. A költségvetési szektor bértárgyalási rendszerének decentralizálása viszont azzal fenyegeti a közalkalmazotti szférában működő szakszervezeteket, hogy a versenyszférához hasonló széttzilálódás érheti őket utol – különösen akkor, ha a szakszervezeti legitimitás gyengülése együtt jár egy szakszervezet ellenes politikával. Végül, a kormányzatnak a szakszervezeti követeléseket mereven elutasító politikája súlyos helyzetbe hozta a közüzemi vállalatok szakszervezeteit is. Az 1999/2000-es vasúti bértárgyalások során a kormányzat támogatta a vállalatvezetést a szakszervezetek követeléseinek elutasításában. A kormányzati támogatás birtokában a vállalatvezetés ellenállt a szakszervezetek által meghirdetett sztrájkorozatnak és arra kényszerítette őket, hogy elfogadják a vállalatvezetés diktátumát.

A kormányzat eddigi politikája mindhárom szféra szakszervezeteit negatívan érintette. Bár a szakszervezetek élesen elítélték a kormány munkaügyi politikáját, eddig képtelenek voltak közösen fellépni a kormányzat politikájával szemben.

V. ÖSSZEFOGLALÁS: SZAKSZERVEZETI NYOMÁSGYAKORLÁS ÉS INTÉZMÉNYÉPÍTÉS

A szakszervezetek a hatvanas-hetvenes évek reformjai során beilleszkedtek a kádári „alkudozó” társadalomba. A menedzsment által kontrollált, munkahelyi szintű, decentralizált alkufolyamatokon keresztül a szakszervezetek tevékenysége is elősegítette a tradicionális munkásszolidaritás széttöredezését. Ezzel párhuzamosan kialakult egy alkudozó, individualista, vállalkozói jellegű munkavállalói attitűd: a dolgozók a szakszervezeteket olyan alkalmi eszköznek tartották, amelyet jövedelemmaximalizálásra fel tudtak használni. A demokratikus átmenet jellege sem kedvezett a szakszervezetek alulról történő újraszervezésének. Ehelyett párhuzamosan zajlott a rendszerváltás mellett elkötelezett új szakszervezetek születése és a korábban a transzmissziós szíj szerepet betöltő SZOT reformja. A felemás átmenet következtében megosztott szakszervezeti mozgalom alakult ki. A hat megszilárdult, országos szerepet kivívott konföderáció között több törésvonal mentén alakult ki érdekellentét, ami állandósította a szakszervezetek közötti szembenállást.

A rendszerváltás óta eltelt évtized történetének áttekintése alapján kimutatható, hogy a rendszerváltás során különböző típusú szakszervezetek születtek. A drámai gyorsasággal változó politikai és gazdasági környezetben a szakszervezetek további változásokon mentek keresztül. Ennek során olyan mértékben változott egyes szakszervezetek politikai rendszerhez fűződő kapcsolatainak jellege és gazdaságban betöltött szerepe, hogy karakterük is megváltozott és típust váltottak. A különböző típusú szakszervezetek együttes létezése, illetve a szakszervezetek típusváltásai különböző fejlődési lehetőségeket nyitottak meg és zártak le. A kilencvenes évek első felében lehetőség nyílt arra, hogy szociáldemokrata típusú, az európai kontinentális modellbe illeszkedő modell alakuljon ki. Ma azonban a munkaügyi kapcsolatok fejlődési trendje más irányú.

Az eddigi fejlődést nagyban alakították a gazdasági struktúraváltás jellegzetességei és a politikai rendszer formálódásának sajátosságai. Fontosabb volt azonban az, hogy a kritikus pillanatokban a szakszervezetek nélkülözték azt az erőt és akcióegységet, amelyre annak érdekében lett volna szükségük, hogy egyszerre kényszerítsenek ki számukra kedvező, hosszú távú előnyöket biztosító változásokat a kormányzati gazdaságpolitikában és a kollektív alkurendszer működését támogató jogszabályalkotás és intézményépítés területén. A szakszervezetek gyengeségének okait az alábbi hat, a tanulmány leíró részéből következő, szociológiai tény magyarázza.

Először, szinte mindegyik szakszervezeti konföderáció életében voltak kulcsfontosságú pillanatok, amikor tagjai mozgósításán alapuló nyomásgyakorló képessége révén vagy a vele, szö-

vetséges politikai pártokon keresztül döntő befolyást gyakorolt a politikai rendszerre. Ugyanakkor egyetlen konföderáció esetében sem fordult elő, hogy tagjai mozgósításán alapuló nyomásgyakorló ereje akkor lett volna jelentős, amikor politikai befolyása is az volt. Ennek következtében mindegyik szakszervezeti konföderáció elérte követeléseinek és szervezeti célkitűzéseinek egy részét, ám a szakszervezetek intézményesedését hosszú távon elősegítő változásokat nem tudott kikényszeríteni.

Másodszor, az elmúlt évtizedet a szakszervezetek közötti állandó harc jellemezte. A fő politikai törésvonal a SZOT és utód-szervezetei által alkotott reformblokk és a rendszerváltás során született új, demokratikus szakszervezetek között húzódott. De az egyes blokkokon belül is kialakultak törésvonalak. Az új szakszervezetek között politikai ellentétek feszültek, mivel a demokratikus blokk különböző pártjaihoz kapcsolódtak. A kilencvenes évek közepén pedig a reformblokkon belül alakult ki különbség az MSZP-hez való eltérő viszony miatt. A politikai törésvonalak a munkaügyi kapcsolatokat is érintették. Az új szakszervezetek a SZOT és utódai ellenszervezeteiként alakultak meg, s csak riválsaik kárára erősödhettek meg. Ugyanakkor mindegyik új szakszervezet az összes munkavállaló képviselőjére törekedett és ezért egymás riválisai is voltak. A reformszakszervezetek közötti képviselői határvonalak markánsabbak voltak: bár voltak kisebb átfedések, minden egyes konföderáció a gazdaság egy-egy nagy szektora képviselőjének tekintette magát, és így a tagokért folyó versenyben nem kerültek egymással közvetlen versengő pozícióba. Ugyanakkor a kilencvenes évek közepétől ellentétek alakultak ki a versenyszféra és a közszféra szakszervezetei között a költségvetési források felosztása miatt. Mivel több törésvonal szabdalta szakszervezeti mozgalmat, ha egy törésvonal mentén keletkezett ellentétek lezárultak is, egy másik törésvonal mentén a korábbi ellentétek újra kiéleződtek, vagy új ellentétek születtek. Ennek következtében az ellentétek folyamatosan újratermelődtek a hat konföderáció között, ami megakadályozta, hogy tartós együttműködés, szövetséges kapcsolat alakuljon ki a szakszervezetek vagy a szakszervezetek egy nagyobb csoportja között egy, a munkaügyi kapcsolatok intézményesítését célul tűző program megvalósítása érdekében. Éppen ellenkezőleg: amikor egy konföderációnak befolyása volt a politikai rendszerre, akkor azt arra (is) igyekezett felhasználni, hogy olyan intézményi változtatásokat mozdítson elő, amelyek helyzeti előnyhöz juttatják a rivális konföderációkkal szemben.

Harmadszor, a munkavállalók passzivitása, a munkavállalói önszerveződés hiánya miatt a szakszervezeti éltek figyelmé arra irányult, hogy politikaformálás útján szerezzenek előnyt a rivális szakszervezetekkel szemben. Ezért a parlament beavatkozásától, az érdekegyeztetés alakulásától várták, hogy a rivális

szakszervezete(ke)t kiszorítsák az érdekvédelem színpadáról. Ugyanakkor a szakszervezetek, egy-két kivételtől eltekintve, kevés figyelmet szenteltek a munkahelyi problémák megoldása, a nem szervezett munkavállalók egyre nagyobb tömegeinek szervezésére.

Negyedszer, a politikai befolyásra szert tett szakszervezetek olyan politikai pártokhoz kötődtek, amelyek nagyon hasonló, neokonzeratív gazdaságpolitikát követtek. Így azután, amikor valamelyik szakszervezettel szövetséges politikai párt hatalomra került, akkor elkerülhetetlenül feszültté vált a viszony a párt és a vele szövetséges szakszervezet között, mivel a kormányra került párt nem tartotta be a választási ígéreteit, a szakszervezeti tagok tömegeinek az életszínvonalja pedig romlott. Ugyanakkor mind az MDF, mind az MSZP vezette kormány kész volt támogatni a vele szövetséges szakszervezeteknek azokat a törekvéseit, amelyek szervezeti előnyök szerzésére irányultak a rivális szakszervezetek rovására. Az így szerzett előnyök azonban csak rövid távú haszonnal jártak. Az ellentmondásos kompromisszumok következménye ugyanis az lett, hogy azok a szakszervezetek, amelyek élvezték a kormányzat jóindulatú támogatását, a rivális konföderációkkal szemben súlyos legitimitási válságba kerültek a kormányzat gazdaságpolitikáját elfogadó politikájuk miatt. Így a rivális szakszervezetekkel szemben elért politikai sikereiket nem tudták szervezeti bázisuk megerősítése érdekében kamatoztatni. A pártok és a szakszervezetek közötti ellentmondásos viszonyt tovább erősítette két tényező. Egyrészt a rendszerváltás során kialakult pártok és szakszervezetek formálódása egymástól függetlenül történt. Személyes összefonódások ellenére a szakszervezetek nem játszottak fontos szerepet a velük szövetséges pártok létrehozásában. Inkább az volt a jellemző, hogy a szakszervezeti elitek a velük szövetséges párt egy belső érdekcsoportjához kapcsolódtak és ezért nem volt döntő befolyásuk a párt politikai arculatának alakításában. Még gyengébb volt a szakszervezeti elit befolyása a szövetséges politikai pártra, ha a szakszervezet megszerveződése is a politikai párt segítségével történt. A szakszervezetek gyenge befolyásolási képességét a velük szövetséges pártra tovább gyengítette az – a korábban már leírt paradoxon –, hogy a politikailag befolyásos szakszervezeteknek a tagságuk mozgósításán alapuló nyomásgyakorló képessége azokban az időszakokban volt a csúcson, amikor a velük szövetséges politikai párt ellenzékben volt. Amikor a szövetséges párt hatalomra került, a szakszervezet tagsági bázisa, mozgósítási képessége megroppant. Így a szakszervezetek nem voltak képesek arra, hogy tagságuk mozgósításával a szövetséges politikai pártot korábbi ígéreteinek betartására kényszerítsék.

Ötödször, a szakszervezeteknek nem sikerült megfelelő, mindenki által elfogadott legitimitációt kialakítaniuk. A SZOT utód-

szervezetei négymillió tagot, a tagságot mozgatni képes bürokráciát és azt fenntartó vagyont örökölték. Azonban a szervezet reformjának mélységét és utódszervezeteinek legitimitását, demokratikus jellegét, munkahelyi szakszervezeti érdekvédelmi tevékenységét megkérdőjelezték a rendszerváltás során született új szakszervezetek és a hatalomra került pártok. Ugyanakkor a demokratizálódás mellett való kiállásuk miatt az újraszerveződő politikai térben legitimitást élvező új szakszervezetek nem voltak képesek tömegbázist kiépíteni. A munkahelyi önszerveződésre és érdekvédelemre épülő stratégiájuk kudarc miatt nem tudtak legitimitást szerezni egy új érdekvédelmi gyakorlatnak. A szakszervezetek és szerepük legitimitása ellentmondásos megítélésének a következménye az lett, hogy országos és munkahelyi szinten kettévált a szakszervezetekkel kapcsolatos intézményépítés. A többmillió tagúval rendelkező reformszakszervezetek bevonása a demokratikus intézményrendszerbe megkerülhetetlen feladatnak tűnt a demokratikus rendszer konszolidációja érdekében. Ezért az Antall-kormány az országos érdekegyeztetés felújítása mellett döntött, ahova meghívást nyertek a kisebb tagsággal bíró, de a rendszerváltó pártok támogatását élvező új szakszervezetek is. A váratlanul kirobbant taxisblokádtól pedig az összes politikai párt azt a következtetést vonta le, hogy a társadalmi párbeszéd fórumának működtetése szükséges ahhoz, hogy hasonló elégedetlenségek kirobbanását el lehessen kerülni. A Horn-kormány – a szakszervezeti vezetőréteg integrálása érdekében – szintén fenntartotta az országos érdekegyeztetés rendszerét. Ugyanakkor az általánosan elfogadott, legitim érdekvédelmi megújulás hiányában megkérdőjeleződött a szakszervezetek szervezeti erejének alapja, a munkahelyi szakszervezetek szerepe és az azt alátámasztó jogi szabályozás. Az 1992-es Munka Törvénykönyve a minimálisra csökkentette a szakszervezetek jogait és megkérdőjelezte, hogy a szakszervezetek legitim módon képviselik-e a munkavállalókat. Ennek következtében az üzemi tanács intézményének megalkotásával megkettőzte a munkavállalók képviselőit a munkahelyeken, a kollektívszerződés-kötés jogának megszerzését a munkavállalók támogatásának megszerzéséhez kötötte és kizárta a szakszervezeteket a munkaadó és a munkavállaló közötti egyéni jogvitából. A Horn-kormány sem törekedett a jogszabály érdemi felülvizsgálatára. Ennek eredményeképpen (is) a szakszervezetek országos és munkahelyi sorsának alakulása kettévált, mégpedig oly módon, hogy a szakszervezetek szerepe munkahelyi szinten visszaszorult. A szakszervezetek szervezeti bázisának meggyengülése viszont aláásta országos szerepvállalásukat.

Hatodszor, a munkaadói oldal szintén érdekelt volt az országos érdekegyeztetés kiépülésében, mert az befolyást és legitimitációt biztosított a munkáltatói szervezeteknek is. A szakszer-

vezetek szerepét újraszabályozó jogszabály-alkotási folyamatban támogatták a kormányzat törekvéseit a szakszervezetek munkahelyi szerepének korlátozásában. A gyakorlatban a munkáltatók a status quo fenntartása mellett álltak ki, s csak akkor támogatták független szakaszervezet szerveződését, ha az kiállt a menedzsment céljaiért is.⁹

A rendszerváltás után a munkáltatók jórészt sikerrel marginalizálták a szakszervezeteket a munkahelyeken. Az újonnan alakult vállalatoknál pedig jórészt sikerrel ellenálltak az esetleges munkavállalói önszerveződési kísérleteknek. Ágazati szinten is nagyrészt azok a vállalati szövetségek voltak hajlandók kollektív szerződéses kapcsolatba lépni a (jórészt) reformszakaszervezetekkel, amelyeknek a korábbi rezsimből maradandóan voltak személyi és szervezeti kapcsolataik ezekkel a szakszervezetekkel. A többi vállalat viszont kivonta magát a több munkáltatót átfogó szerződések hatálya alól. A munkahelyi szinten szétszabdalt szakszervezetek pedig alkalmatlanoknak bizonyultak a szűk munkahelyi érdeken túlmutató program megfogalmazására. Így a munkahelyi kollektív szerződések szerepét nem tudta átvenni az ágazati kollektív szerződés intézménye, és nem tudott kiépülni a munka világának – a kontinentális európai modellhez hasonló – ágazati szintű kétoldalú szabályozása.

Az elmúlt évtizedben a magyar szakszervezetek elvesztettek két és fél millió tagot, felélték a vagyonuk jelentős részét, meggyengültek az intézményrendszer formálódására döntő hatással bíró politikai pártokhoz fűződő kapcsolataik. Ugyanakkor a jogi szabályozás megnehezítette azt, hogy közvetítő szerepet foglaljanak el a munkavállalók és a munkáltatók között és tagjaik érdekvédelmére alapozzák legitimitásukat. Az üzemi tanács választásának és a kollektív szerződés-kötés jogának szabályozása könnyen kijátszhatóvá tette a szerveződő szakszervezeteket azokon a munkahelyeken, ahol a munkáltató nem nézi jó szemmel a munkavállalók önszerveződését. A megosztott szakszervezetek képtelennek tűntek a közöttük levő ellentétek korlátozására és az összefogásra a közös célok érdekében. Az egymást erősítő negatív folyamatok következtében a szakszervezetek nem tudtak érdemleges ellenállást tanúsítani az 1998-ban hatalomra került Orbán-kormányának a posztszocialista intézményrendszer radikális átalakítására irányuló politikájával szemben. A kormányzat politikája azt valószínűsíti, hogy a következő években tovább csökken a szakszervezetek befolyása a politikai rendszer működésére. A Munka Törvénykönyve tervezett módosítása vélhetően tovább gyengíti a szakszervezetek jogi pozícióit. Az eddigi tapasztalatok pedig azt is valószínűvé teszik, hogy az elvesztett pozíciókat nehéz lesz visszaszerezni még egy, a szakszervezetek számára kedvezőbb kormány idején is.

A politikai és intézményi környezet szakszervezetek számára kedvezőtlen változásaira olyan időszakban kerül sor, amikor

megindult a gazdaság fenntarthatónak tűnő és gyors növekedése. A munkanélküliek száma csökken, a vállalatok nyereségsége pedig növekszik. A globalizáció folyamatai által Magyarországon megtelepedett külföldi vállalatok újra megteremtették a nagyipart. Napról napra erősödik a nagyipart kiszolgáló kis- és középvállalati szektor. A gazdasági növekedés új lehetőségeket nyithat a szakszervezeteknek. A szakszervezeti szervezkedés törvényszerűségeivel foglalkozó szakirodalom szerint ilyenkor a munkavállalók szervezkedési hajlandósága és a szakszervezetek szervezeti ereje egyaránt megnő. Magyarországon ráadásul az életszínvonal növekedése elmaradt a gazdaság növekedésétől, és a bérek emelkedése sem követte a termelékenység és a munkaintenzitás növekedését. A szocialista SZOT-tól örökölt tagsági és anyagi bázis romjaira, illetve a rendszerváltó lelkesedés maradványaira támaszkodó szakszervezetek csak akkor számíthatnak újra arra, hogy képesek lesznek a politikai rendszer működésére is hatással lenni, ha képesek szervezeti erejüket megújítani. Ennek alapja pedig a gazdaság gyorsan növekvő új szektoraiban a munkavállalók megnyerése és szervezése lehet. Sok tekintetben a szakszervezeti újraszerveződés feltételei ma rosszabbak, mint voltak egy évtizeddel korábban. Ugyanakkor összehasonlíthatatlanul kedvezőbb a politikai és a jogszabályi környezet, mint akkor volt. Emellett ma még a szakszervezeteknek jelentős pénzügyi erőforrásaik, szakképzett apparátusok és komoly intézményhálózatuk is van, amelyekre támaszkodva könnyebb lehet a tagok szervezése.

JEGYZETEK

1. Lásd Öry Csaba az EKA 1989. május 2-i ülésén (Bozóki, 1999: I. 219.)
2. Saját számításaim alapján.
3. Később, a szélsőséges jobboldali radikalizmus felé csúszó Szolidaritást a többi szakszervezet kizárta az ÉT munkavállalói oldaláról és ezzel eltűnt az országos szakszervezetek köréből.
4. Erről lásd részletesen: Szalai Erzsébet, 1994. *A civil társadalomtól a politikai társadalom felé, Munkástanácsok 1989–1993*. T-Twins
5. 1993 elején 24 000 volt a nyilvántartott tagok száma (Szalai, 1994: 144.).
6. A cikkek jelentőségére ágazati szakszervezeti vezetőkkel készített interjúim hívták fel a figyelmemet.
7. Az utóbbi adat forrása: Az ÉSZT elnökének levele a szerzőhöz. 1996. XI. 13.
8. Lásd: Parlamenti vita az érdekegyeztetésről: Magyar Köztársaság Országgyűlése. Jövedelmek, közterhek, érdekegyeztetés. Politikai vitanap felszólalásai. 1998. 10. 02.
9. Különösen a privatizációt, a leányvállalatok függetlenségi törekvéseit kísérő hatalmi harcokban támogatták a vállalatvezetők vagy a vállalatvezetés egyes csoportjai a munkavállalók szerveződését.

IRODALOM

- Bain, G. S.–Price, R., 1980. *Profiles of Union Growth: A Comparative Statistical Portrait of Eight Countries*. Blackwell
- Bódis, 1997. Privatizáció, munkaszervezet és bérelosztási mechanizmusok egy nagyüzemi varrodában I-II, *Közgazdasági Szemle*. 1997. Július–augusztus, 698–717. és szeptember 799–818.
- Borsik, J.–Főcze, L., 1996. Autonóm Szakszervezetek Szövetsége. *Forró Drót*, 12.
- Bozóki Andras (főszerk.), 1999. *A rendszerváltás forgatókönyve. Kerekasztal-tárgyalások 1989-ben. Dokumentumok. I–IV*. Magvető
- Bruszt László–Simon János, 1990. Posztpaternalista politikai orientációk Magyarországon in: Kurtán Sándor és Sándor Péter és Vass László (szerk.) *Magyarország Politikai Évkönyve 1990*. Aula-OMIKK, Egri Nyomda
- Bruszt, L., 1988. Az érdekképviseleti monopóliumok alkonya? In: Kurtán Sándor–Sándor Péter–Vass László (szerk.): *Magyarország Politikai Évkönyve 1988 R-Forma Kiadó*
- Bruszt, L., 1990. 1989: Magyarország tárgyalásos forradalma. In: Kurtán Sándor–Sándor Péter–Vass László (szerk.): *Magyarország politikai évkönyve, 1990*. Budapest: Aula-Omik
- Fishman, R., 1990. *Working Class Organizations and Return to Democracy in Spain*. Ithaca–London: Cornell University Press
- Führer, I. M. 1996. *Los Sindicatos en España. De la lucha de clases a estrategias de cooperación*. Madrid: Consejo Economico y Social
- Girndt, R., 1996. Hungary's Trade Unions: Division and Decline. *Labour Focus on Eastern Europe*, Autumn
- Héthy Lajos, 2000. *Az érdekegyeztetés és a táguló világ*. Budapest: Friedrich Ebert Stiftung – Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány
- Héthy Lajos, 1994. Political Changes and the Transformation of Industrial Relations in Hungary. in: Riland, J.R.–Lansbury, R.D.–Verevis, C. (eds.): *The Future of Industrial Relations. Global Change and Challenge*. Thousand Oaks – London – New Delhi: Sage
- 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*. Milano: Giuffrè Editore
- Kósáné Kovács Magda, 1987. Miben vagyunk érdekelték? *Szakszervezeti Szemle*, 10. 7–10.
- Ladó, M., 1994. *Workers' and Employers' Interests as They Are Represented in the Changing Industrial Relations in Hungary*. Krakow: University Council for Economic and Management Education Transfer, Working Papers no. 3.
- Neumann László, 1977. *Company Restructuring and Industrial Relations in Privatised Telecommunication Services in Hungary*. Paper presented to the Fifth IRRR Regional Industrial Relations Congress Dublin, Ireland, 26 to 29 August
- Óry Csaba, 1998. A munka hadának. In: Schmidt Mária és Tóth Gy. László (szerk.): *Janus-arcú rendszerváltozás Martonvásár: Kairosz kiadó*
- Sali Ferenc, 1988. Nyílt és rendszeres párbeszédet a tagsággal, *Szakszervezeti Szemle*. 4. 20–26.
- Siklós János, 1988. Vita a szakszervezetek megújulásáról. *Szakszervezeti Szemle*, 2.
- Slomp, H., 1990. *Labor Relations in Europe*. New York – Westport, Connecticut – London: Greenwood Press
- Somorai, L., 1994. Az 1993. évi üzemi-, közalkalmazottitanács-választások. In: Kurtán, S.–Sándor P.–Vass, L. (szerk.): *Magyarország politikai évkönyve, 1994*. Demokrácia Kutatások Magyar Központja Alapítvány

- Szabó Endre, 1988. Erősítsük a szövetségi jelleget! *Szakszervezeti Szemle*, 3. 35-39.
- Szalai Erzsébet, 1994. *A civil társadalomtól a politikai társadalom felé. Munkástanácsok 1989-1993., T-Twins*
- Tóth András, 1994. A munkaügyi kapcsolatok rendszere a posztszocialista Magyarországon. In: Balogh István (szerk.): *Szerelplők és struktúrák. Törésvonalak és értékválasztások*. Budapest: MTA PTI
- Tóth András, 2000. Semmi sem dől el, és mégis, minden eldőlt. A szakszervezetek a kerekasztalon. In: Bózóki András (szerk.): *Alkotmányos formákban*. Budapest
- Tóth András, 1997. Multi-employer Collective Bargaining in Hungary. *Transfer*
- Valenzuela, S., 1991. Labour movements and political systems. In: Regini, M. (ed.): *The Future of the Labour Movement*. London - Newbury Park - Delhi: Sage

