

A MAGYAR MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK DUÁLIS KARAKTERE

A munkavállalói részvétel intézménye és az európai perspektíva*

MAKÓ CSABA

MTA Szociológiai Kutató Intézet
1014 Budapest, Uri u. 49.

A tanulmány a magyar munkaügyi kapcsolatok különleges nemzeti-intézményi sajátosságainak, a munkavállalói érdekképviselő és a munkavállalói részvétel képviselői formájának jellemzőivel és működésével foglalkozik. Az érdekegyeztetés országos intézményeinek bemutatását követően a szerző az érdekegyeztetés vállalati praxisával, annak rövid és hosszú távon érvényesülő hatásaival foglalkozik. Ezzel összefüggésben megkülönböztetett figyelmet szentel az érdekképviselői szervezetek többsége által megkérdőjelezett jelentőségű munkavállalói participáció különleges magyar intézményének, az üzemi tanács működésének. A szakszervezet és az üzemi tanács befolyási viszonyainak elemzése során, az elemzés középpontjában a vállalati munkaügyi kapcsolatok működésének hatékonyságát döntően befolyásoló tudásvizonyok tartalmának és rangsorának a vizsgálata szerepel. Az üzemi tanács működését a szerző a munkavállalói érdekek hosszú távú érvényesítésével összefüggésben, az európai perspektíva bekapcsolásával a globalizálódás kontextusában elemzi.

Kulcsszavak: érdekegyeztetés, munkaügyi kapcsolatok, kollektív érdekvita, participáció, a munkaügyi kapcsolatok duális karaktere, érdekképviselő, munkavállalói részvétel, európai üzemi tanács, európai szintű kollektív szerződések, globalizálódás.

BEVEZETŐ: A MAGYAR MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK INTÉZMÉNYEINEK RÖVID BEMUTATÁSA

Az érdekegyeztetés országos intézményeinek vázlatos jellemzése

Az egykori Érdekegyeztető Tanács (továbbiakban ÉT), a kelet-közép-európai régió posztoszocialista országainak legjelentősebb „háromoldalú” (tripartit) intézménye, 1990 nyarán alakult és 1999 nyaráig működött. Megalakulása a kormány, a munkáltatók és a munkavállalók országos szövetségeinek – azaz a szociális partnerek – önkéntes megállapodásán alapult. Tevékenysége a szociális partnerek érdekeinek feltérképezésére, kölcsönös megismerésére és egyeztetésére, valamint az azokat kísérő konfliktusok megelő-

zésére, illetve kezelésére irányult. E célból *tárgyalásokat* és háromoldalú megállapodásokat készített elő és véglegesített a munkaügyi kapcsolatok olyan elemeiről, mint pl. az országos minimálbér nagysága, ajánlások a versenyszféra éves átlagkereset-növekedésének mértékére stb. Ezen túl *konzultációkat* bonyolított a munkáltatók és a munkavállalók egyéni és kollektív mozgásterét formálisan meghatározó törvény- és egyéb jogszabálytervezetekről, illetve az azokat megalapozó koncepciókról, valamint a munkaügyi kapcsolatok szereplői számára fontos gazdasági és társadalmi témákról (pl. tervezett adó- és járulékmódosítás, költségvetési javaslat stb.) Másképpen fogalmazva, az ÉT keretében a szociális partnerek a döntésekben való részvétel különböző fokozataival, formáival rendelkeztek. Konkrétan, a tájékoztató, a véleményezési és az egyetértési (illetve a közös döntési) jogok gyakorlásáról van szó. Például a már említett éves országos minimálbér esetében közös döntési jogokkal, a jogszabályalkotás tekintetében véleményezési jogokkal, a szociális partnerek érdekeit közvetlenül vagy közvetve érintő fontos kérdésekben (pl. adózási sávok módosítása) tájékoztatói joggal rendelkeztek.

Az ÉT-t, háromoldalú vagy „tripartit” jellegéből következően, a munkavállalói, a munkáltatói (vagy munkaadói) csoportok és a kormány tárgyalócsoportjai alkották. Az egyes tárgyalócsoportok összetétele az önszerveződés elvén alapult, azaz nem voltak kinevezett, személyükben nevesített tagjai. Konkrétan a munkavállalói oldal tárgyalócsoportját a hat szakszervezeti konföderáció egy-egy képviselője, a munkáltatói oldalt pedig a kilenc országos érdekképviselői szervezet ugyancsak egy-egy képviselője alkotta.¹

Az 1998-as választásokat követően hivatalba lépett kormány 1999 nyarán átalakította az érdekegyeztetés országos intézményrendszerét, és az Érdekegyeztető Tanács helyét az Országos Munkaügyi Tanács (a továbbiakban OMT) vette át. A változás lényege az volt, hogy az 1990 és 1999 közötti időszakban érvényesülő, viszonylag erős részvételi jogosítványok (együtt-döntés, konzultáció, tájékoztatás) – összehasonlítva a kelet-közép-európai térség posztszocialista munkaügyi kapcsolatainak praxisával jelentősen meggyengültek. Ezzel összefüggésben nemcsak arról az egyébként ugyancsak elképzelhető és működőképes mintáról van szó, hogy az OMT működése kizárólag a munkaügyi kapcsolatokkal közvetlenül összefüggő kérdések kezelésére korlátozódik.² A társadalmi partnerek tényleges – és főleg perspektivikus – mozgásterét befolyásoló gazdasági és társadalmi törvények tárgyalásos úton történő előkészítésében való kölcsönös részvétel lehetőségének a megszüntetése a társadalmi dialógust mint a demokratikus társadalom modernizációjának rendkívül fontos eszközét kikapcsolja a társadalmi változások alakításából. Természetesen a társadalmi fejlődés ilyenén alakítása egyáltalán nem ismeretlen a magyar és más társadalmak történe-

tében. E modell követőinek a legnagyobb kockázata azonban abban rejlik, hogy képtelenek létrehozni és fenntartani a társadalmi partnerek változások iránti elkötelezettségén, az ún. pozitív összegű konstruktív jellegű hatalmi „játékokon” alapuló társadalmi stabilitást. Az ún. negatív összegű vagy az egyoldalú előnyökön alapuló hatalmi játék térnyerése irányába mutat a magyar parlament 2000. október 17-én meghozott döntése is. Ennek szellemében, ha bizonyos határidőre (pl. a 2001-es minimálbér színvonalát illetően november 25-ig) nem állapodnak meg a szociális partnerek az OMT-ban, a kormány „tűréshatára” legfeljebb két hét, ezt követően a kormány egyoldalúan hozza meg döntését.³ Sajnos az érdekegyeztetés országos háromoldalú intézményének átalakítása során a szociális partnerek egyike sem foglalkozott olyan – az ÉT működésében is zavarokat előidéző – valós problémák tisztázásával és kezelésével, mint például az érdekegyeztetés országos intézményeinek munkájában résztvevő szociális partnerek belső legitimációja, mobilizációs képessége stb. A kormány által kezdeményezett átalakítás hangsúlyai egyfelől a participációs jogosítványok általános meggyengítésére, másfelől a fórumok mennyiségi szaporítására és az azok közötti koordináció javítására helyeződtek. A kezdeményezés jelzett irányai szükségesek voltak, de változatlanul nem érintették azokat a valós tartalmi (pl. legitimációs hiányok) és formai gondokat (pl. kommunikációs nehézségek), amelyeket az ÉT egy évtizedes működése felszínre hozott.

A vállalati szintű munkaügyi viták szerkezetének változása a munkavállalói vélemények tükrében

A munkaadók (munkáltatók) és a munkavállalók kapcsolataiban jelentkező viták rangsorát, szerkezetét a vállalaton belüli és a külső társadalmi-gazdasági, politikai-ideológiai környezet jelentősen befolyásolja. A nyolcvanas–kilencvenes évtized fordulóján a munkaügyi kapcsolatok közeget alkotó gazdasági és politikai rendszer karakterében bekövetkezett radikális változás jól láthatóan átalakította a munkaügyi viták szerkezetét. Az ún. *munkaügyi viták szerkezetének, tartalmának módosulása szempontjából* a következő három időszak megkülönböztetését tartjuk fontosnak:

- 1) A „munkaügyi kapcsolatok” (vagy pontosabban a „kvázi-munkaügyi kapcsolatok”) államszocialista periódusa (az 1990 előtti időszak), amelyen a szociális partnerek nem rendelkeztek az érdekképviselet szükséges autonómiájával. Ezt jelentős részben pótolta a munkavállalók számottevő rétegeire jellemző, figyelemreméltó egyéni munkaerőpiaci pozíciót, az ún. teljes foglalkoztatás politikai prioritása következtében.

- 2) Az összehasonlítás második periódusát az ún. tömeges privatizáció évei jelentik, amelyek lényegében az 1990–1995 közötti periódust ölelik fel.
- 3) A társadalmi–gazdasági átalakulás harmadik szakaszát az ún. tömeges privatizáció időszakának befejezése fémjelzi.

A munkaügyi viták szerkezetének változását tükröző munkavállalói véleményeket az **1. táblázat** tartalmazza.

1. táblázat

Munkaügyi viták a politikai–gazdasági rendszerváltás előtt és után⁴
(a viták előfordulásának száma)

A vita tárgya	1990 előtt	1990 után
A vállalat átszervezése	96	117
A privatizáció végrehajtása	30	114
A munkavállalói tulajdonlás bevezetése (MRP)	24	109
A munkahely biztonsága	85	175
Bérekérdések	245	213
Béren kívüli juttatások	196	158
Munkarend, műszakbeosztás	84	54
Munkaidő (túlóra)	84	64
Juttatások elbocsátás esetén	39	122

Forrás: Makó–Novoszáth–Veréb (1998:172)

Az államszocialista viszonyokra jellemző „szociális foglalkoztatás” (teljes foglalkoztatás a társadalomban és a „gyárkapun belüli munkanélküliség” kombinációja) feltételei között a munkaügyi viták központi területeit a bérek és a béren kívüli juttatások, valamint a munkavállalók munkavégzésének intenzitását befolyásoló olyan tényezők jelentették, mint a munkarend, a túlóra vagy a műszakbeosztás.

A kilencvenes évtized első felében zajlott le hazánkban a tulajdonviszonyok történelmi jellegű átalakulása: az állami tulajdon magánosítása, *tömeges privatizáció* formájában. A közhiedelemmel ellentétben a vállalatvezetés és a munkavállalók érdekképviselői szervezeteinek (a szakszervezeteknek) a tárgyalásain változatlanul fontosak voltak a bérezéssel összefüggő témák. A radikális tulajdonosi és a szervezeti változások hatására azonban a bérekérdések mellett a privatizációval (pl. munkavállalói tulajdonlás), a vállalati átszervezésekkel, valamint azok hatásaival összefüggésben a foglal-

koztatás biztonságával és a munkaerő elbocsátásával összefüggő ügyek (pl. végkielégítés mértéke) kerültek a vállalati munkaügyi viták középpontjába.

A tömeges privatizáció befejezését követő időszakban (1995 után) a munkaügyi viták szerkezete ismét módosult. A változásokban a privatizáció lezárulása mellett fontos szerepet játszottak a vállalatok jogi-tulajdonosi jellemzői („privatizált állami vállalat” vagy „újonnan létrehozott cég”; „magyar” vagy „külföldi” tulajdonú vállalat dolgozói számoltak be a munkaügyi viták jelentőségéről stb.) A 2. és a 3. táblázat az üzemi tanács (a továbbiakban üt.) és a vállalatvezetés megbeszélésein előforduló témák (viták) rangsorát tartalmazza a vizsgálatban szereplő vállalatok jogi-tulajdonosi státusának függvényében.⁵

2. táblázat

Az üzemi tanács és a vállalatvezetés közötti megbeszélések: a témák rangsora (1995 előtt)

Témák	A vállalat típusa			
	Privatizált vállalat	Újonnan alapított vállalat	Magyar vállalat	Külföldi vállalat
Vállalati átszervezés	2	2	2	2
Privatizáció	3	7	2	5
Munkavállalói tulajdon (MRP)	8	9	7	9
A foglalkoztatás biztonsága	1	2	1	1
Bér	5	1	3	3
Béren kívüli juttatások	4	5	2	4
Munkarend	7	6	7	5
Munkaidő	9	8	4	7
Kompenzáció, elbocsátás esetén	6	2	7	9

Forrás: Makó-Noszváth (2000:16).

A magyar gazdaságnak és társadalomnak a kilencvenes évtizedben bekövetkezett változásai tükröződnek az üzemi tanács vállalatvezetéssel folytatott dialógusainak témáiban. A tömeges privatizáció befejezését megelőző években (1995 előtt) az üt. vállalatvezetéssel folytatott megbeszéléseinek témái között első helyen szerepelt a „foglalkoztatás biztonsága” és a „vállalati átszervezés”, ezek után következtek a sorrendben a „béren kívüli juttatások”, továbbá a „privatizáció” és a „bérrel” összefüggő kérdések. Az általunk megkülönböztetett vállalati típusokat figyelembe véve a *privatizált állami vállalatoknál* a munkavállalók és a munkáltatók közötti párbeszéd leg-

fontosabb témája a „foglalkoztatás biztonsága” és csak ezt követik a „vállalat átszervezésével” és a „tulajdonviszonyok” átalakításával kapcsolatos problémák. Az újonnan alapított (vagy az ún. zöldmezős beruházások formájában létesített) cégeknél viszont más a konzultációs témák rangsora: első helyen a „bér” szerepel, és csak ezt követik a szervezeti átalakítással, a foglalkoztatás biztonságával vagy az elbocsátással összefüggő végkielégítés témái. A munkavállalói tulajdonszerzés (MRP), a munkaidő, vagy a vállalatalapítás jellegének kérdései a privatizált egykori állami vagy újonnan létesített cég szerint elkülönülő csoportok egyikében sem szerepeltek az első három helyen.

3. táblázat

Az üzemi tanács és a vállalatvezetés közötti megbeszélések: a témák rangsora (1998)

Témák	A vállalat típusa			
	Privatizált vállalat	Újonnan alapított vállalat	Magyar vállalat	Külföldi vállalat
Vállalati átszervezés	3	3	3	4
Privatizáció	6	9	7	9
Munkavállalói tulajdon (MRP)	5	9	6	9
A foglalkoztatás biztonsága	1	4	3	3
Bér	1	1	1	1
Béren kívüli juttatások	4	2	2	2
Munkarend	6	5	5	4

Forrás: Makó–Novoszáth (2000:16).

A tulajdonlás függvényében nem tapasztaltunk markáns differenciákat a kilencvenes évtized első felében. A magyar tulajdonban lévő cégekben az üt. és a vállalatvezetés megbeszélésein leggyakrabban a „foglalkoztatás biztonsága”, s ezt követően – azonos arányban – a „tulajdonosi” és „szervezeti” átalakulás és a „béren kívüli juttatások” szerepeltek. A külföldi cégeknél – a nem létező tulajdonváltás kivételével – a viták sorrendje megegyezik a magyar vállalatoknál tapasztaltakkal.

A tömeges privatizációt követő periódusban (1998) módosul a viták hangsúlya: az eddig első helyen szereplő „foglalkoztatás biztonságát” felváltják a „bérezéssel” összefüggő kérdések, és a korábban második helyen szereplő „át-szervezések” helyét elfoglalják a „béren kívüli juttatások”. Nemcsak általában, hanem a vizsgálatban megkülönböztetett vállalati típusok függvényé-

ben is változik az első három helyen szereplő probléma (bérek, béren kívüli juttatások és a vállalati átszervezés) fontossága. A *vállalatalapítás jellege* a következőképpen befolyásolja a munkaügyi témák rangsorát: a *privatizált állami cégeknél* (amelyeket a külföldi tőkebefektetésekkel foglalkozó elemzésekben ún. barnamezős beruházásokként is szokás említeni) első helyen a „bérek” szerepelnek, azonban a második és a harmadik helyet a „foglalkoztatás biztonságával” és „szervezeti átalakítással” összefüggő témák foglalják el. Az *újonnan alapított cégeknél* (ezek az ún. zöldmezős beruházások) első helyen szintén a „bérek” szerepelnek, a második helyet azonban már nem a „foglalkoztatás biztonsága”, hanem a „béren kívüli juttatások” témája foglalja el és a „vállalati átszervezés” – fontossági sorrendben – a harmadik helyre kerül. A *tulajdonos nemzetiségének a jelentőségét illetően a következőket emelhetjük ki: Mindkét csoportban a „bér” képezi a megbeszélések legfontosabb témáját, de míg a magyar vállalatoknál az első helyen álló béreket az „átszervezéssel” és a „foglalkoztatás biztonságával” összefüggő megbeszélések követik, a külföldi tulajdonban lévő cégeknél a „béren kívüli juttatások” és a „foglalkoztatás biztonságának” kérdései mellett már felértékelődnek a „munkarenddel” és a „munkaidővel” összefüggő kérdések is.*

A kollektív érdekviták megjelenése a vállalati munkaügyi kapcsolatokban

A munkaügyi viták kezelésében a munkaügyi kapcsolatok partnerei a megállapodásra, a viták kiéleződésének elkerülésére törekedtek. Ezzel összefüggésben érdemes összehasonlítani magyar és lengyel sztrájkadatokat abból az időszakból, amelyben egyik évről a másikra mindkét országban megjelent a munkanélküliség kétszámjegyű rátája, továbbá az egy főre jutó nettó átlagkeresetek reálértéke az előző év azonos időszakához képest csökkent (1990–1993). A munkavállalók helyzete mindkét országban rendkívül drasztikusan romlott, amit az említett mutatók csak részben tükröznek. Ennek ellenére a magyar munkaügyi kapcsolatok partnerei a társadalmi viszonyok stabilitását, a felmerülő konfliktusok konstruktív (azaz az érintettek érdekeit kölcsönösen figyelembe vevő) megoldását részesítették előnyben. A szakszervezetek és a munkavállalók kölcsönös kompromisszumkészségét jelzi a sztrájkok és a sztrájkban részt vevők jóval alacsonyabb száma Magyarországon, a piacgazdaság építésében ugyancsak élenjáró Lengyelországgal összehasonlítva. Azt mondhatjuk: a magyar munkaügyi kapcsolatok jellegzetessége, hogy a konfliktusok kezelésében az együttműködés dominál a konfrontációval szemben. Jól illusztrálja mindezt a 4. táblázat.

4. táblázat

Sztrájkok Magyarországon és Lengyelországban: 1991–1993

	A sztrájkok száma			A résztvevők száma (1000 fő)		
	1991	1992	1993	1991	1992	1993
Magyarország	3	10	17	250	25–30	20
Lengyelország	305	6 362	7 362	221	730	382

Forrás: Heti Világgazdaság, 1994. február 24.

Hasonló tendenciákról számoltak be a kilencvenes évek munkaügyi érdekvitáinak magyarországi sajátosságairól szóló munkaügyi elemzések is. Az 1989. január és 1999. január közötti periódusban előforduló érdekvitákban a munkavállalók és érdekképviselői szervezeteik által alkalmazott nyomásgyakorlás ún. direkt formáiról (pl. figyelmeztető sztrájk, tüntetés, aláírásgyűjtés, petíció benyújtás, szolidaritási sztrájk) készített, elméletileg is megalapozott empirikus kutatás legfontosabb tapasztalata a következő: „A sztrájkok számszerű jellemzőinek elemzéséből kitűnik, hogy *mind a sztrájkok száma, mind az egy főre jutó sztrájk miatt kiesett munkaórák száma igen alacsony volt.* Ami az események jellege szerinti megoszlást illeti, a figyelmeztető sztrájk fordult elő a legnagyobb arányban, összesen 84 ilyen eset volt, ezek közül önálló akció 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 esetben a figyelmeztető sztrájk, illetve a sztrájk valamilyen más akcióval fordult elő egy eseményen belül. Azaz 39 olyan sztrájk esetünk van, amit nem előzött meg figyelmeztető sztrájk, illetve 73 olyan figyelmeztető sztrájk zajlott, amelyet nem követett azután sztrájk.”⁶

A magyar munkavállalók ún. közvetlen nyomásgyakorlási eszközének számító sztrájkok viszonylag szerény előfordulási arányát az említett kutatás szerzője a következő tényezők hatásának tulajdonítja:

1) A *múlt intézményeinek öröksége*: az államszocialista politikai és gazdasági rendszerben tilos volt a munkavállalói nyomásgyakorlás olyan formális eszközeinek használata, mint a sztrájk (a Parlament 1989-ben törvényesítette a sztrájk intézményének használatát).

2) A politikai–gazdasági rendszerváltás megteremtette a lehetőséget a közvetlen nyomásgyakorlás kollektív eszközeinek használatára, a munkavállalók számára megnyílt törvényes mozgástér kihasználását ugyanakkor a következő tényezők gátolták: egyfelől a munkavállalók *egyéni munkaerőpiaci pozícióinak gyengülése*, másfelől a *szakszervezetek belső és külső legitimációs válságából* következő *térvonása*.

A felsorolt tényezőkön kívül feltétlenül szólnunk kell azokról a változásokról is, amelyek a magyar vállalati gyakorlatban az együttműködés mintáit erősítik a munkaügyi kapcsolatok társadalmi partnereinek viszonyában. A magyar gazdaság teljesítőképességében meghatározó szerepet játszanak a külföldi (elsősorban multinacionális) vállalatok rendkívül differenciált, a munkavállalókkal közvetlen kapcsolatok kiépítésére törekvő emberierőforrás-gazdálkodási módszerei. Ugyancsak a vállalatvezetés és a munkavállalók (illetve érdekképviselői szervezeteik) közötti kooperáció mintáit erősíti a magyar munkaügyi kapcsolatok duális karaktere: az érdekvérvényesítés és a munkavállalói részvétel együttes jelenléte. Elemzésünk további részében a munkavállalók képviselői-részvételi intézményének, az üzemi tanácsnak a szerepével foglalkozunk részletesebben.

A MAGYAR MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK DUÁLIS KARAKTERE: AZ ÜZEMI TANÁCS SZEREPE ÉS MŰKÖDÉSE

A szakszervezet és az üt. befolyási viszonyainak alakulása a tömeges privatizáció lezárulása után

A posztoszocialista gazdaság munkaügyi kapcsolataira jellemző intézményrendszernek egyik nemzeti sajátosságát képviseli az üzemi tanács, amely a kollektív tárgyalásokkal együtt kölcsönöz „duális” jelleget a munkáltatók és a munkavállalók társadalmi relációinak. A Munka Törvénykönyve (1992) a több mint 50 főt foglalkoztató munkahelyeken lehetővé teszi az *üzemi tanács* létrehozását (vagy a közalkalmazotti tanács megválasztását minden 15 főnél többet foglalkoztató közintézményben), amely a munkavállalói részvétel eszközeként funkcionál. Az üzemi tanács jogosítványai viszonylag gyengék a hasonló német vagy holland részvételi fórumokkal összehasonlítva. A magyar üzemi tanácsok mint a munkavállalói részvétel intézményei szerepében némi zavart eredményezett az is, hogy az első üt. választások (1993, 1995) egyúttal az államszocialista idősakra jellemző szakszervezeti tulajdon újraelosztását szolgálták. E tétől mentes választás csupán az utolsó (1998. november 16–27.) volt.⁷ Az üt. jogosítványaiiban módosítást jelentett az 1999. évi LVI. törvény, amely a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 31. paragrafusát az alábbi (2)–(3) bekezdéssel egészíti ki, és ezzel egyidejűleg a paragrafus eredeti szövegeinek (1) bekezdése a következőképpen változik:

„(2) Ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet nincs, a munkáltató és az üzemi tanács a 30. paragrafus a) pontjában meghatározott kérdéseket *üzemi megállapodásban* szabályozhatja.

(3) A (2) bekezdés szerint megkötött üzemi megállapodásra – a (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

(4) A (2) bekezdés szerint megkötött üzemi megállapodás hatályát veszti, ha az üzemi tanács megszűnik, illetve, ha a munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést kötnek.”⁸

Az idézett törvénymódosítás hatását – az azóta eltelt viszonylag rövid időszak minimális rendszerezett tapasztalatai alapján – nehéz azonosítani és értékelni. Az öt. kilencvenes évek elejétől működő intézménye viszonylag jelentős szerepet játszott a magyar vállalatokra jellemző kooperatív minták érvényesülésében, a társadalmi partnerek viszonyában. Ezt befolyásolták az előző fejezetben jelzett, a munkavállalói igények kielégítését fontosnak tartó emberierőforrás-gazdálkodás módszerei, valamint a munkavállalók viszonylag gyenge munkaerő piaci pozíciója.

A közép-kelet-európai régió posztszocialista országaiban a vállalati szintű munkaügyi kapcsolatok mintáit vizsgálva a magyar (valamint a bolgár) vállalatokra jellemző, hogy a munkáltatók és a munkavállalók közötti relációban az együttműködés dominál, szemben azzal a „nyílt” konfrontációval, amely jól kimutatható a lengyel, cseh és szlovák munkahelyeken. A kilencvenes évtized második felében végzett nemzetközi összehasonlító kutatások a vállalati munkaügyi kapcsolatok következő sajátosságaira hívták fel a figyelmet. A vállalatvezetés és a munkavállalók érdekképviselési szervezeteinek (szakszervezetek) kapcsolatában érvényesülő „minták” két szélső típusa: „egymás érdekeinek kölcsönös megértése”, illetve a „szembenállás” érvényesülése. A magyar munkahelyeken a vállalati munkaügyi kapcsolatok társadalmi partnereinek (vállalatvezetés és a szakszervezet) kapcsolataiban döntően az „együttműködés” érvényesül. A tömeges privatizáció periódusának lezárulását követően végzett nemzetközi összehasonlító kutatások tapasztalatai szerint a „nyílt szembenállásról” beszámoló vélemények aránya a lengyel, a szlovák és a cseh munkavállalók körében kétszer magasabb, mint például a magyar és a bolgár munkahelyeken.⁹ A kelet-közép-európai gazdaságok gépiparában végzett, statisztikailag reprezentatív szociológiai felmérések hasonló mintákat fedeztek fel a munkáltatók és a munkavállalók kapcsolatainak alakulásában (5. táblázat).

A táblázat adatai jól illusztrálják a korábban vázoltakat: a magyar munkahelyeken a szakszervezet és a vállalatvezetés viszonyában a „kölcsönös megértésre való törekvés”, vagyis az együttműködés dominál (50 %),

de természetesen az egymással való kooperáció nem zárja ki az alkalmankénti „szembenállás” előfordulását sem (44 %). A szembenállás és a konfliktusok kizárólagossága elsősorban a lengyel üzemekre, és ott is főleg a Szolidaritáshoz tartozó szakszervezetek és a vállalatvezetés kapcsolataira jellemzők (28,6 %). De még az OPZZ (megreformált államszocialista szakszervezeti) tömörüléshez tartozó szakszervezetek körében is lényegesen nagyobb ez az arány (11,1 %), mint a cseh (3,0 %) és a szlovák (4,0 %) üzemekben.

5. táblázat

A szakszervezet és a vállalatvezetés viszonyára jellemző kapcsolatok mintája
(A gépipar példája)

Országok (vállalati minták)	„Együtt- működés”	„Döntően együttműködés, olykor szembenállás”	„Döntően szembenállás, olykor együtt- működés	„Szemben- állás és konfliktus”	„Nem tud válaszolni”
Csehország (n=35)	13,0 %	53,0 %	28,0 %	3,0 %	3,0 %
Szlovákia (n=35)	4,0 %	73,0 %	19,0 %	4,0 %	0,0 %
Magyarország (n=37)	50,0 %	44,0 %	3,0 %	0,0 %	3,0 %
Lengyelország (n=119):					
– Szolidaritás (n=98)	14,3 %	38,1 %	19,0 %	28,6 %	0,0 %
– OPZZ (n=21)	16,7 %	50,0 %	22,2 %	11,1 %	0,0 %

Forrás: Ishikawa, (1998:16) Kasahara (1998:59).

A szakszervezet és a vállalatvezetés kapcsolataiban domináló kooperáció vagy szembenállás a társadalmi partnerek kapcsolataiban azt is jelzi, hogy a munkavállalók érdekképviselői szervezetei – a szakszervezetek – milyen mértékben „ellenőrzik” az egyes fontos ügyek rendezésével kapcsolatos kommunikációs csatornákat (pl. bérek). Az előző táblázatban bemutatott – gépipari – vállalatok körében, a kilencvenes évek közepén végzett nemzetközi vizsgálat tapasztalatai ebből a szempontból is figyelemreméltóak (6. táblázat).

A bérrel kapcsolatos problémák rendezése során igénybe vett kommunikációs formák azt jelzik, hogy a szakszervezetek ellenőrző szerepe a lengyel üzemekben a legerősebb (77,6 %), a magyar munkahelyeken pedig a leggyengébb (28,6 %). Közöttük található a cseh és a lengyel üzemek érdekképviselői. A magyar munkahelyeken azonban a szakszervezetekéhez

hasonló befolyást gyakorolnak az üzemi tanácsok. Ezen kívül figyelemreméltó arányban veszik igénybe a magyar munkavállalók az egyéni (11,4 %) és az informális (14,3 %) utakat, eljárásokat a bérezéssel kapcsolatos gondjaik orvoslása során. Ez azt jelenti, hogy a magyar gépipari vállalatoknál – szemben a közép-európai régió hasonló szektorban tevékenykedő vállalatainak praxisával – a kommunikációs csatornák differenciált igénybevétele a jellemző, amelyeket képtelenek teljes körűen ellenőrizni a munkaügyi kapcsolatok olyan intézményei, mint a szakszervezetek vagy az üzemi tanács.

6. táblázat

A dolgozók által igénybe vett kommunikációs csatornák a bérezési ügyek intézésével kapcsolatban (gépipari szektor)

Igénybevett kommunikációs csatornák	Ország			
	Lengyelország	Csehország	Szlovákia	Magyarország
Szakszervezet	77,6 %	46,7 %	47,8 %	28,6 %
Üzemi Tanács	0,0 %	0,0 %	0,0 %	28,6 %
Művezető	23,3 %	30,0 %	30,4 %	5,7 %
Informális vezető	0,0 %	0,0 %	0,0 %	14,3 %
Egyéni úton	0,0 %	20,0 %	13,0 %	11,4 %
Egyéb	0,0 %	3,3 %	8,7 %	11,4 %

Forrás: Makó-Simonyi (1999:122).

A vállalatvezetés és az üzemi tanács partneri kapcsolatait befolyásoló tényezők: az információs rendszer működése, valamint a szükséges tudások típusai

A globális világgazdaságba fokozottan integrálódó magyar gazdaságban érvényesülő intenzív piaci verseny feltételei között a vállalat működésével kapcsolatos információk jellemzői (pl. bősége, rendszeressége, használhatósága) jelentős mértékben befolyásolják az út. és a vállalatvezetés partneri kapcsolatainak minőségét, s ezen keresztül a vállalat társadalmi viszonyainak stabilitását. 1999-ben, a magyar gépipari vállalatok reprezentatív mintáján végzett – a bevezető fejezetben már ismertetett – felmérés tapasztalatai szerint a megkérdezett út. elnökök többsége (46 %) szerint tájékoztatásuk *rendszeres*, ugyanakkor közel egyharmaduk annak *esetlegességét állítja*. A vezetés tájékoztatóinak minőségéről szóló vélemények hasonló arányt mutatnak: a vizsgált vállalatok többségében (52 %) a vezetői beszámolók

bőségesek és tartalmasak, azonban az üt. elnökök közel egyharmada ismét úgy vélekedett, hogy a kapott tájékoztatás információtartalma csekély. Kisebbséget képviselnek (35 %) azok a vélemények, amelyek szerint a vezetés tájékoztatói *aktuálisak, frissek*. A vezetés által szolgáltatott információk előzetes (döntéseket előkészítő szerepéről) és utólagos (meghozott döntésekről tájékoztató) jellegéről hasonló arányban számoltak be a felmérésben szereplő vállalati üt. elnökei.

A munkavállalók érdemi részvétele a vezetés munkájában nemcsak az információáramlás jellemzőitől (pl. rendszeressége, bősége, aktualitása stb.), hanem azok feldolgozására, értékelésére és a megfelelő vélemények megalkotására rendelkezésre álló idő nagyságától egyaránt függ. Az üt. elnökök véleménye kedvező: háromnegyedük szerint *elegendő idővel rendelkeznek* a vállalatvezetéstől kapott különböző jellegű dokumentumok kollektív megvitatására, és *a munkavállalói vélemények megfogalmazására*. E tekintetben nincs különbség az újonnan létesített (ún. zöldmezős beruházások) vagy a privatizált vállalatok (ún. barnamezős beruházások) körében. A vizsgált vállalatok tulajdonosi hovatartozása minimális különbségeket mutat: a magyar tulajdonú cégeknél valamivel többen (26 %) panaszkodtak a vezetői javaslatok értékelésére rendelkezésre álló idő szűkösségére, mint a külföldi tulajdonú cégeknél (21 %). Szinte minden egyes üt. elnök kiemelte azt, hogy a vállalatvezetés tervezett intézkedéseivel kapcsolatos véleményük megalkotására rendelkezésre álló, a törvény által előírt 15 nap elegendő a számukra. A munkavállalók hatékony részvétele elképzelhetetlen az üt. működéséhez szükséges tudástípusok megszerzése és használata nélkül.

A 7. és a 8. táblázatban foglaltuk össze az „ideálisnak” tartott és a „hiányzó” tudások rangsorát.

A munkavállalói részvétel szempontjából leginkább szükséges tudástípusok a munkajogi, közgazdasági és az emberi kapcsolatok alakításában jól felhasználható kommunikációs ismeretek. Az általános közgazdasági ismereteknél konkrétabb, a vállalatok működésének mindennapjaiban fontosabbnak tetsző pénzügyi vagy vezetési és szervezési ismeretek kisebb szerepet játszanak. Az üt. munkájának eredményességében – az üt. elnökök véleménye szerint – minimális szerepet játszanak a műszaki–technikai és a marketing tevékenységgel összefüggő ismeretek. A szükséges vagy kívánatos ismeretek rangsorában a *közgazdasági ismereteket* a *munkajogi* és a *kommunikációs ismeretek* követték. A munkáltatók és a munkavállalók kapcsolataiban a piacgazdaság feltételei, valamint az érdekképviselői szervezetek befolyásának jelentős csökkenése következtében fokozott igényként jelenik meg a foglalkoztatás és a munkavégzés jogi szabályainak ismerete és alkalmazásának képessége. A kommunikációs tudás szerepének felértékelődése tulajdonképpen azt jelzi, hogy a munkavállalók tényleges részvétele a

szakmai–technikai jártasságok (vagy kompetenciák) mellett (pl. közgazdasági, munkajogi ismeretek felhasználása és alkalmazása) feltételezi az emberi kapcsolatok alakításában való társadalmi–kulturális jártasságot, amelynek egyik fontos eleme az út. tagok kommunikációs képessége és készsége.

7. táblázat

Az üzemi tanács működéséhez „szükséges” tudások rangsora

Tudástípus	A vizsgált vállalat				
	Privatizált vállalat	Újonnan alapított vállalat	Magyar vállalat	Külföldi vállalat	Összesen
Közgazdasági	2	2	2	2	2
Műszaki–technikai	6	5	6	5	6
Munkajogi	1	1	1	1	1
Pénzügyi	4	4	5	4	4
Marketing	7	7	7	7	7
Kommunikációs	3	3	3	3	3
Vezetési és szervezési	5	4	4	5	4

Forrás: Makó–Novoszáth (2000:27).

8. táblázat

Az üzemi tanács működéséből „hiányzó” tudástípusok rangsora

Tudástípus	A vizsgált vállalat				
	Privatizált vállalat	Újonnan létesített vállalat	Magyar vállalat	Külföldi vállalat	Összesen
Közgazdasági	1	2	1	1	1
Műszaki–technikai	7	5	7	5	7
Munkajogi	2	1	2	2	2
Pénzügyi	3	3	3	3	3
Marketing	5	5	6	5	6
Kommunikációs	4	5	5	4	4
Vezetési és szervezési	5	4	4	5	4

Forrás: Makó–Novoszáth (2000:27).

A felmérésben szereplő vállalatok üzemi tanácsainak működésében nehézségeket okozó, azaz *hiányzó tudástípusok* csekély eltéréssel meg-egyeznek az ideálisnak tartott tudások rangsorával. Az első két helyen – megcserélt sorrendben – szintén a közgazdasági és a munkajogi ismeretek szerepelnek. Érdekes módon a harmadik helyet itt a kommunikációs jártasság helyett a pénzügyi hozzáértés foglalja el. A rangsor első három helyén szereplő tudástípusok tekintetében nincs eltérés a vállalatalapítás eredete vagy a tulajdon hazai vagy külföldi mivolta tekintetében. A sorrendben hátrébb, a negyedik–ötödik helyen szereplő tudástípusokban a következő eltérések tapasztalhatók: az egykori állami vállalatok privatizált cégeinél és a külföldi vállalatoknál a munkavállalói részvétel hatékonysága szempontjából az ún. kommunikációs jártasság fontosabb, mint a vezetési és szervezési készségek színvonala. Ezzel szemben az újonnan alapított, vagy külföldi tulajdonú cégeknél a vezetési és szervezési készségek valamivel fontosabbak, mint a kommunikációs jártasság.

Az érdekképviselő és a munkavállalói részvétel intézményeinek kapcsolata és befolyása

A többször idézett, gépipari szektorban tevékenykedő vállalatok többségében (86 %) működik szakszervezet. A cégalapítás jellege szoros kapcsolatot mutat a szakszervezeti jelenléttel: az egykori *állami vállalatok privatizált utódvállalataiban szinte kivétel nélkül (96 %) működik szakszervezet*. A tulajdonos nemzetisége szerint elkülönülő vállalatok csoportjainak vizsgálata a következőket mutatja: a magyar tulajdonban lévő cégeknél szinte mindenütt (95 %), a külföldi tulajdonban lévő vállalatoknál némileg kisebb arányban (73 %) működnek érdekképviselői szervezetek. A gépipart a gazdaság ún. központi szektorának szokás tekinteni, ami azt jelenti, hogy a növekedési ütem a gazdasági fellendülés idején meghaladja a többi szektorét, a gazdasági visszaesés periódusában visszaesése is jelentősebb. A textilruházati ipar ezzel szemben a gazdaság ún. gyengébb (vagy periférikus) szektorához tartozik, ez azt jelenti, hogy növekedése követi az ún. központi szektorét. A textilruházati iparban a tömeges privatizáció lezárulását követő időszakban végzett empirikus kutatások szerint az újonnan alapított vállalatok töredékében (14,3 %) sikerült a szakszervezeteknek teret nyerniük, és a tulajdonos nemzetiségének különbségei (magyar vagy külföldi tulajdon) nem eredményeztek jelentősebb eltéréseket a szakszervezeti jelenlét intenzitásában (9. táblázat).

9. táblázat

Szakszervezeti jelenlét a vállalatalapítás jellege és a tulajdonos nemzetisége szerint

Szakszervezeti jelenlét	Újonnan alapított vállalat	Magyar vállalat	Külföldi tulajdonú vállalat	Összesen
Nincs szakszervezet	85,7 %	39,3 %	42,9 %	14,0 %
Van szakszervezet	14,3 %	62,7 %	57,1 %	86,0 %

Forrás: Elleingstad–Makó (1997:16).

A gépipari vállalatok körében végzett felmérés tapasztalatai szerint, a szakszervezetek jelenléte az újonnan létesített vállalatoknál (ún. zöldmezős beruházások), a külföldi tulajdonban lévő cégeknél, valamint a kis- és középvállalatok körében viszonylag gyenge (10. táblázat).

10. táblázat

Szakszervezeti jelenlét a vállalat mérete, a tulajdonos nemzetisége és a vállalatalapítás jellege szerint

Szakszervezeti jelenlét	A vállalat jellemzői				
	Magyar vállalat	Külföldi vállalat	Kis- és középvállalat	Nagyvállalat	Újonnan létesített vállalat
Nincs szakszervezet	39,3 %	42,9 %	50,0 %	26,7 %	85,7 %
Egy szakszervezet működik	53,6 %	57,1 %	50,0 %	60,0 %	14,3 %
Két vagy több szakszervezet	7,1 %	–	–	13,3 %	–

Forrás: Makó–Novoszáth (1999a:31).

A szakszervezet és az üzemi tanács befolyási szerkezetének vizsgálata során nem vettük figyelembe azokat a vállalatokat, amelyekben a szakszervezeti vezető és az üt. elnök egyazon személy volt (17 %), valamint azok a cégek is kimaradtak az elemzésből, amelyekben nem működött szakszervezet. A szakszervezet és az üt. munkájának minőségét, fellépéseik koordináltságát jelzi az egymás tevékenységére való kölcsönös odafigyelés, az egymás problémái iránti nyitottság. Ez azt jelenti, hogy például a kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalásokon, illetve az üt. ülésein – a vizsgált vállalatok

négyötödében – az üt. elnök és a szakszervezeti vezető kölcsönösen részt vesznek. Az egykori állami vállalatok privatizált utódaiban a szakszervezeti vezetés valamivel nagyobb arányban hívja meg a kollektív szerződés megkötését szolgáló tárgyalásokra az üt. vezetőjét (82 %), mint az üt. elnöke a szakszervezet vezetőjét a részvételi fórum megbeszéléseire (76 %). Az újonnan létesített vállalatoknál azonban fordított gyakorlat érvényesül: az üzemi tanács üléseire nagyobb arányban kapnak meghívást a szakszervezeti vezetők, mint a szakszervezeti rendezvényekre a részvételi fórum elnökei. A magyar tulajdonú vállalatok esetében az érdekképviselő és a munkavállalói részvétel intézményei közötti kapcsolatokban nem tapasztalatunk jelentősebb eltéréseket. A külföldi vállalatoknál a szakszervezetek minden esetben meghívják kollektív tárgyalásaikra a részvételi fórum vezetőit, ami az üt. ülésein való részvételt jelenti – ezeken a szakszervezeti vezetők némileg kisebb arányban (84 %) vesznek részt. Összegezve az elmondottakat: az érdekegyeztetés és a munkavállalói részvétel intézményei vezetőinek viszonyára a kölcsönösség, az egymás törekvései iránti nyitottság és érdeklődés a jellemző.

Végezetül arra is kíváncsiak voltunk, hogy a munkavállalói részvétel és az érdekképviselő intézményeinek működése mennyire eredményes. Ezt rendkívül nehéz objektív mutatókkal mérni. Közismert, hogy a szakszervezetek teljesítményének, legitimitásának értékelésére önmagában a szakszervezeti taglétszám nem alkalmas. A munkaügyi kapcsolatok változásával foglalkozó szakemberek ezért a legitimitáció mérését több területen javasolják.¹⁰ Ugyanis a legitimitáció külső tényezői mellett (pl. a politikai és gazdasági szereplők támogatásának mértéke, a konföderációk közötti együttműködés színvonala, az ún. szervezeti átfogás mértéke) a belső legitimitáció forrásai is szerepet játszanak. Ez utóbbiak között a taglétszám mellett gyakran említik a szakszervezetek ún. mobilizációs képességét, amelynek révén többek között a szakszervezet, valamint a szakszervezet és az üt. kombinált befolyása érvényesülhet. A 11. táblázatban foglaltuk össze a vállalati munkaügyi kapcsolatok érdekvédelemre, illetve a munkavállalói részvételre létrehozott intézményeinek befolyását a munkafeltételek és a foglalkoztatás különböző területein.

Előzetes feltételezéseinkkel szemben a vállalati munkaügyi kapcsolatok két fontos társadalmi szereplőjének szerepei nem különülnek el markánsan egymástól. Hatásaikban, befolyásukban csak kisebb eltérések tapasztalhatók. A szakszervezet a munkavállalók érdekeit rövid távon érintő olyan ügyekben rendelkezik *jelentősebb*, vagy az üzemi tanácséhoz hasonló befolyással, mint a „kollektív szerződések kötése” (68 %), a „bér és a keresetek alakulása” (54 %), valamint a „jóléti célú pénzeszközök” felhasználása (54 %).

11. táblázat

A szakszervezet és az üzemi tanács területenkénti (parciális) befolyásának mértéke

	A befolyás mértéke							
	Nincs vagy kicsi		Közepes		Nagyon + Nagyon nagy		Nem válaszolt	
	Szaksz.	Üt.	Szaksz.	Üt.	Szaksz.	Üt.	Szaksz.	Üt.
Jóléti célú pénzeszközök felhasználása	20 %	20 %	14 %	11 %	54 %	69 %	11 %	–
Szervezeti változás	45 %	46 %	29 %	23 %	9 %	23 %	17 %	8 %
Munkavállalók képzése	46 %	43 %	14 %	20 %	14 %	26 %	26 %	11 %
Munkaszervezés/ Teljesítménykövetelmények	40 %	46 %	34 %	23 %	6 %	17 %	20 %	14 %
Személyügyi nyilvántartás	51 %	63 %	11 %	6 %	12 %	20 %	26 %	11 %
Csoportos létszámleépítés	26 %	17 %	6 %	9 %	28 %	37 %	40 %	37 %
Bér és kereset alakulása	12 %	34 %	17 %	23 %	54 %	43 %	17 %	–
Kollektív szerződés megkötése	15 %	37 %	3 %	9 %	68 %	43 %	14 %	11 %
Munkavállalók kollektív tiltakozása (sztrájk)	9 %	34 %	14 %	11 %	25 %	6 %	51 %	49 %

Forrás: Makó –Novoszáth (1999b:42).

Az üt., a munkavállalói részvétel intézményének befolyása a következő területeken valamivel jelentősebb, mint a szakszervezeteké:

- 1) munkaszervezés, a teljesítménykövetelmények meghatározása (üt.: 17 % – szakszervezet: 6 %),
- 2) szervezeti változások (üt.: 23 % – szakszervezet: 9 %),
- 3) munkavállalók képzése (üt.: 26 % – szakszervezet: 14 %),
- 4) személyügyi nyilvántartás (üt.: 20 % – szakszervezet: 12 %).

A felsorolt négy területen az üt. és a szakszervezetek egyaránt gyenge befolyással rendelkeznek, a befolyások relatív nagysága alapján az üt. befolyása jelentősebb. A munkaerő-felhasználás gyakorlatának olyan tényezőiről van szó, amelyek hosszú távon jelentősen befolyásolják a munkaerő tudásának és jártasságának alakulását s ezen keresztül a munkavállalók funkcionális és munkaerőpiaci rugalmasságának változásait. (Zárójelben szeretnénk megjegyezni, hogy a következő két területen fordultak elő a legnagyobb arányban a „nem” válaszok a szakszervezet, illetve az üt. befolyására vonatkozóan: a „munkavállalók kollektív tiltakozására” (49 % és 51 %) és a „csoportos létszámleépítésre” gyakorolt befolyás (37 % és 40 %) területén. Ez azért fontos, mert ezek a vállalatvezetés és a munkaügyi kapcsolatok

partnereinek (szakszervezet és üt.) viszonyában a legtöbb, rövid távon érzékelhető és kezelendő feszültséget jelentő kérdések.)

AZ ÜZEMI TANÁCS MŰKÖDÉSE AZ EURÓPAI INTEGRÁCIÓ PERSPEKTÍVÁJÁBAN: AZ EURÓPAI SZINTŰ KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK MEGKÖTÉSÉNEK PERSPEKTÍVÁJA

A munkaügyi kapcsolatok európai rendszerének megjelenése viszonylag új jelenség. A nemzetgazdaságok európai szintű társadalmi szabályozásának gyakorlata a hatvanas évektől már megfigyelhető, azonban fejlettségében jelentősen elmarad a régió gazdasági intézményeinek fejlettségétől. Az Európai Unió (nemzetek feletti vagy „szupranacionális”) szintjén a társadalmi partnerek közötti tárgyalások, az ún. *európai kollektív szerződések* formájában megvalósuló „szociális szabályozással” összefüggő tudományos-szakértői viták a hetvenes években jelentek meg. Az európai szintű kollektív szerződések megkötésének lehetőségét számos jogi és szociológiai tényező akadályozza, a munkaügyi kapcsolatok számos európai szakértője szerint a nemzeti tárgyalások rendszerének „balkanizálódása” lehetetlenné tette azok európai szintű regulációját.¹¹ Ezzel összefüggésben érdemes röviden áttekinteni a kollektív tárgyalások európai rendszerében érvényesülő differenciákat. A tagországok munkaügyi kapcsolataiban a következő különbségeket érdemes kiemelni:

(1) A nemzeti munkaügyi kapcsolatok rendszerére a *kulturális környezet (kontextus) differenciái jellemzők* (pl. a társadalmi szereplők – a szakszervezet, a munkáltatók valamint az állami szervek – által képviselt politikai és ideológiai orientációkban megjelenő különbségek jelentősége).

(2) Jelentősek a társadalmi szereplők *strukturális jellemzőinek különbségei* (pl. a szakszervezetek, illetve a munkavállalók érdekképviselési szervezetei centralizáltságának színvonala, a szervezettségi ráták eltérései).

(3) Figyelemreméltók az ún. *procedurális differenciák* (a jog és a kollektív tárgyalások szerepe a munkaügyi kapcsolatok rendszerének működésében, a munkaügyi kapcsolatok rendszerének filozófiája – állami beavatkozás mértéke, jogi szabályozás szerepe stb. –, a kollektív tárgyalás domináns szintje, pl. országos, ágazati, munkahelyi kollektív tárgyalások arányai, a kollektív tárgyalások hatókörének és érvényessége időtartamának tekintetében kimutatható különbségek).

Az ismertetett jelentős nemzeti eltérések ellenére az európai törvényhozók készek voltak megteremteni az ún. európai munkaügyi kapcsolatok alapjait. 1984-ben, a Római Szerződés 118B cikkelyében megjelent az *európai társadalmi partner* kifejezés. Az Európai Bizottság számára megfogalmazott feladat volt a „társadalmi dialógus” olyan jellegű fejlesztése, amely előny-

ben részesíti a kollektív tárgyalásokat. A törekvések szerény eredménye a kvázi-tripartit Európai Szociális Dialógus modell (ETUC-UNILE-CEEP szerződés, 1991. október.) Ezen európai szintű szociális dialógus létrehozásának törekvésebe illeszthető az 1992-es Maastrichti Szerződés függelékében szereplő szociális protokoll, amely bekerült az 1997-es Amszterdami Szerződésbe is. Jogi szempontból a neokorporatista EU-törvényhozási praxis érvényesül, például az európai szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek fontos közszereplői státussal rendelkeznek a társadalmi törvényhozási praxisban (fontos konzultációs jogokkal, az ún. pre-emptive power-rel). A társadalmi partnerek képesek az európai kormányokat és az Európai Parlamentet tárgyalásokra kényszeríteni az európai dimenzióban érvényesülő társadalmi törvénykezés területén. A társadalmi-gazdasági *valóságban* azonban nagyon kevés haladásról számolhatunk be az *európai szintű kollektív tárgyalások fejlesztésében*. Ennek egyik legfontosabb oka, hogy az európai munkáltatói szervezetek keményen harcolnak a kollektív tárgyalások bármely formájának európai kiterjesztése ellen (például az európai szociális párbeszéd olyan „puha” kérdéseiben, mint a konzultáció vagy az információszolgáltatás, a munkáltatói szervezetek – INICE – vétó joggal éltek).

Az európai üzemi tanácsok és az európai kollektív tárgyalások a globalizálódás perspektívájában

Az európai társadalmi szereplők (pl. szakszervezetek, az EU döntéshozói) az Európai Üzemi Tanácsok (European Works Councils, rövidítve: EWCs) elterjedésétől remélik a kollektív tárgyalások európai szintre emelését. A hetvenes években egyes szakszervezeti vezetők az ún. multinacionális kollektív tárgyalási rendszer bevezetését szorgalmazták.¹² A megfelelő jogi szabályozás hiányában azonban a szakszervezetek képtelenek voltak a multinacionális cégeket tárgyalásra kényszeríteni. Jogi szempontból az Európai Üzemi Tanács (EÜT) működésére vonatkozó 1994-es direktívák nem érintik sem a kollektív tárgyalások, sem pedig az ipari akciók problematikáját. A Társadalmi Protokoll (Social Protocol) a bérezéssel és a szakszervezeti jogokkal összefüggő kérdéseket kivette az európai jogi szabályozás köréből. Ilyen feltételek mellett a szakszervezetek számára rendkívül nehéz megszervezni például az „európai sztrájkokban” való részvételt, arra csak szimbolikus formában nyílik lehetőségük (pl. a vasúti vagy a közúti közlekedés szektoraiban). Az EÜT működésében a francia „comité de group” is a német üzemi tanácsok modelljére épít. A vállalatvezetéssel folytatott tárgyalásaik nem minősülnek „kollektív tárgyalásnak”, a szakszervezetek nem vesznek részt azokban. Jelentős hátráltató tényező, hogy az európai jogi szabályozás

nem ösztönzi az EÜT-ot arra, hogy „konzultációs” intézményből a „kollektív tárgyalások” intézményévé fejlődjön. Sőt, az EÜT munkájában résztvevő társadalmi partnerek – sem a munkáltatók sem pedig a szakszervezetek – nem kívánják az intézményt a kollektív tárgyalások jogával felruházni. A Franciaországban és Németországban a nyolcvanas évek végén végzett szociológiai kutatások tapasztalatai szerint a munkáltatók információs és konzultációs kötelezettségeiknek is nehezen tesznek eleget. Egyedül a francia BSN-Danone cég rendelkezik olyan EÜT-vel, mely állandó kollektív tárgyalási fórumot működtet a vállalatvezetéssel és több kollektív szerződést is sikerült kötnie.¹³

Összegzőképpen elmondhatjuk, hogy az EÜT legfontosabb funkciója, hogy a munkaügyi kapcsolatok különböző kontextusaiban a munkavállalók képviselőit megismertesse egymással és segítse őket abban, hogy megértsék a különböző nemzeti keretekben működő munkavállalói részvétel intézményeinek működését. Kizárólag ilyen jellegű előkészítő szakaszt követően lesznek képesek a munkavállalók képviselői stratégiai célokban is egyetérteni és kölcsönösen elfogadható és képviselhető közös véleményt, álláspontokat megfogalmazni a multinacionális vállalatok vezetése számára. A nemzetközi vállalatok vezetésével szembeni közös álláspontok és fellépések megfogalmazásának nehézségét – középtávú perspektívában lehetetlenségét – jól illusztrálta a kilencvenes évek második felében (1997) szervezett első, ún. eurosztrájk eredménytelensége.¹⁴

ÖSSZEZÉS

A munkavállalók képviseleti részvételének intézménye, az üzemi tanács sajátos, egyedülálló, duális karaktert kölcsönöz a magyar munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerének a közép-kelet-európai országok poszt-szocialista gazdaságainak körében.

Az üzemi tanácsok hazai működési gyakorlatának vizsgálata során központi jelentőségűnek bizonyult a vállalati vezetéstől származó „gazdasági információk” hozzáférhetősége, amelyek hiányában a munkavállalók foglalkoztatásának és tudásfelhasználásának (kvalifikáció) megőrzése, főleg pedig javítása hosszú távon elképzelhetetlen. Ezzel összefüggésben a vállalatvezetéstől kapott tájékoztatás olyan tulajdonságait értékeltettük az út. elnökökkel, mint a *tájékoztatás* „rendszeressége”, „minősége”, „tartalma” és „felhasználhatósága”. A tájékoztatási rendszer jellemzői mellett megkülönböztetett figyelmet szenteltünk a vállalatvezetéssel való *partneri kapcsolatokat* döntően meghatározó, az út. tagjai által képviselt és a hatékony működés szempontjából szükséges tudástípusokra. A vállalatvezetéssel való partneri

kapcsolatok kialakításában a munkajogi, a közgazdasági és a kommunikációs tudástípusok jelenléte a legszükségesebb. A felsorolt ismeretek fontosságát nem befolyásolják lényegesen a vállalat alapításának körülményei, a tulajdonos nemzetisége, vagy a gazdasági szervezetek mérete. Az út. által birtokolt tudások adekvát jellege nagymértékben elősegíti, hogy a munkavállalók képviseleti intézménye a vállalatvezetés által elismert és respektált „társadalmi partner” pozíciójába kerüljön. Ez fontosabb, mint az út.-nek a Munka Törvénykönyve (1992, illetve 1999) által biztosított formális mozgásteret, jogi pozíciója. A tagok út. ülésein való részvételének intenzitása jelentős, amely világosan jelzi a vállalatvezetés felé, hogy a munkavállalók képviseleti részvételének fóruma komoly (potenciális) mobilizációs képességgel rendelkezik. A kilencvenes években megtartott út. választások (1993, 1995, 1998) eredményessége csak részben jelzi az út. munkájának eredményességét, ugyanis a választásokon elért jó eredmények a munkavállalói érdekképviselőt nagyon változatos eredményességével párosulhatnak. Jól példázzák ezt az Európai Üzemi Tanácsok működésének tapasztalatai, azok a nehézségek, amelyek a kollektív tárgyalások európai szintjének megjelenését nehezítik.

Nemzetközi szinten a munkavállalók érdekképviseleti szervezetei (a szakszervezetek) megosztottak, a hatalmi mérleg a vállalati menedzsment számára kedvező, egyebek mellett ezt tükrözi az ún. társadalmi dömping jelensége is. Az európai vagy transznacionális kollektív tárgyalások (szerződések) megjelenése elképzelhetetlen a mainál egységesebb gazdasági, jogi és kulturális rendszer nélkül az EU szintjén. Ennek létrehozásában az európai dimenzióban megjelenő és működő üzemi tanácsok pótolhatatlan szerepet játszhatnak. A Európai Üzemi Tanácsok, a munkaügyi kapcsolatok különböző nemzeti rendszerében működő érdekképviseleti szervezetek képviselői közös fórumot teremtenek. Ezzel segítik elő olyan hálózatok létrejöttét és fenntartását, amelyek révén a munkavállalók érdekképviseleti szervezetei képesek lesznek közös stratégiai céljaik meghatározására és képviselésére a multinacionális vállalatokban.

CSABA MAKÓ

THE DUAL CHARACTER OF THE HUNGARIAN LABOUR RELATIONS: THE INSTITUTION OF EMPLOYEES' PARTICIPATION AND THE EUROPEAN PERSPECTIVE

Summary

The paper concentrates on the special national and institutional features of the Hungarian labour relations, of the characteristics and operation of the employees' interest repre-

sensation and the form of employees' participation (Works Council). Following the presentation of the national institutions of interest adjustment the author deals with the company-level practice of interest adjustment and with its short- and long-term effects. In this context particular attention is devoted to the special Hungarian institution of employees' participation, the Works Councils, the significance of which is challenged by the majority of the organisations of interest representation. When analysing the influence of the trade unions and the Works Councils, special attention is paid to the content and order of the conditions of knowledge, decisively influencing the operation of the labour relations in an enterprise. The operation of the Works Councils is analysed in the context of the long-term assertion of employees' interests in the framework of the European perspective, with respect to globalisation.

Keywords: interest adjustment, labour relations, collective dispute of interests, participation, the dual character of labour relations, interest representation, employees' participation, European Works Council, European level collective contracts, globalisation.

HIVATKOZÁSOK

- Crouch, Colin–Traxler, Franz (eds)(1995) *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Avebury, Aldershot
- Dufour, Christian–Adelheid, Hege (1994) Les systemes représentatifs à l'épreuve de leur capacité d'intervention quotidienne (Résultats d'une enquête dans 30 établissements français et allemands). *Travail et Emploi* 61.
- Elleingstad, M.–Makó, Csaba (1997) *Successful Restructuring in the Marginal Industrial Sector: the Case of the Hungarian Clothing Industry*. Budapest: Institute for Social Conflict Research – Hungarian Academy of Sciences.
- Héthy, Lajos (2000) Industrial Relations Background in Hungary, *European Industrial Relations Review* 313.
- Ishikawa Akihiro (1998) Organisation and Activity of Trade Unions in Central and Eastern Europe, Slavic Research Centre. *Occasional Papers on Changes in the Slavic-Eurasian World* 64.
- Kasahara Kiyoshi (1998) Introduction of Market Economy and Industrial Relations in Poland. *Occasional Papers on Changes in the Slavic-Eurasian World* 12.
- Makó, Csaba–Novoszáth, Ágnes (1999a) *Institution of Employees' Participation: the Case of Works Council*. Budapest: Institute of Management Education – Gödöllő University – Institute of Sociology, Hungarian Academy of Sciences.
- Makó Csaba–Novoszáth Ágnes (1999b) *A munkavállalók képviselési részvételének intézménye: az Üzemi Tanács*. GATE Vezető és Továbbképző Intézet – MTA Szociológiai Kutatóintézet.
- Makó Csaba–Novoszáth Ágnes (2000) A munkavállalók képviselési részvételének intézménye: az üzemi tanács. *Munkaiügyi Szemle*, 44:2.
- Makó, Csaba–Simonyi, Ágnes (1997) Inheritance, Imitation and Genuine Solutions (Institution Building in Hungarian Labour Relations), *Europe-Asia Studies*, 49:2.
- Makó, Csaba–Simonyi, Ágnes (1998) Les relations du travail en Hongrie. *La Revue de l'IRES* 26. (Relations professionnelles en Europe centrale – numero spécial)

- Makó, Csaba-Simonyi, Ágnes (1999) A twofold objective: Model their countries' labour relations systems on those of the most developed countries of the European Union, taking into account specific national context. In: Collective bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention, *Labour Education*, 1-2:114-115. (Geneva: International Labour Office).
- Makó Csaba-Novoszáth Péter-Veréb Ágnes (1998) *A vállalati munkaügyi kapcsolatok átalakuló mintái (Munkavállalói beállítottságok nemzetközi összehasonlításban)*. AULA Könyvkiadó, Budapest.
- Mouranche, Sylvie (1998) L'émergence problématique des relations professionnelles. In: Frybes, M. (ed.) *Une Nouvelle Europe Centrale*. Éditions La Découverte, Paris.
- Regalia, Ida (1994) *Italian Trade Union Responses to Management Initiatives: Benefits and Costs of Low Social Visibility*. Paper presented at the RC 10 and RC 44 joint session on "Union Responses to New Forms of Management", XIIIth World Congress of the International Sociological Association, Germany, Bielefeld, 16-22 July.
- Rehfeldt, Udo (1999) European Works Councils and International Restructuring. (A Perspective for a European Collective Bargaining). *La Lettre du Gerpisa* No. 136. November 7-11.

JEGYZETEK

* A tanulmány az OTKA T-34384 (2001-2003) Globalizáció és szervezeti innovációk a magyar vállalatoknál. (Multinacionális vállalatok szerepe az ún. puha technológiák elterjesztésében) c. kutatási projekt keretében készült.

¹ Ladó Mária – Tóth Ferenc (szerk.) (1996) *Helyzetkép az érdekegyeztetésről* (1990-1994), Budapest: Érdekegyeztető Tanács Titkársága – Munkaügyi Kapcsolatok Társasága, 443; Az Érdekegyeztető Tanács (ÉT) küldetéséről, feladatáról, jogköréről, összetételéről valamint szervezeti és működési jellemzőiről lásd bővebben: dr. Ladó Mária (1997) *A munka világával összefüggő érdekegyeztetés országos intézményei*. Budapest: Munkaügyi Minisztérium, 48; *Munkaügyi politika és munkaügyi folyamatok: 1994-1998*. Budapest: Munkaügyi Minisztérium, 132; Lux Judit (szerk.) *Érdekegyeztetési modellek és a szociális párbeszéd Európában*. Budapest: Friedrich Ebert Stiftung, 1998. november 9, 57; Héthy Lajos (2000) *Az érdekegyeztetés és a táguló világ*. Budapest: Friedrich Ebert Stiftung – Közös a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, 209.

² A munkavállalókat és érdekképviselői szervezeteiket (a szakszervezeteket), a kilencvenes évtizedben érintő – elsősorban makrogazdasági és politikai – kihívások szisztematikusan értékelésének kísérletét képviseli Héthy Lajos (1999) „Szorításban” – *A munkavállalók, a szakszervezetek és a rendszerváltás (1989-1998)*. Budapest: Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, 43.

³ Gündisch Mónika (2000) Végképp bealkonyulhat az érdekegyeztetésnek (A szakszervezetek fontolgatják, az Alkotmánybírósághoz fordulnak), *Vasárnapi Hírek*, október 22., 1-3.

⁴ Közvetlenül az államszocialista politikai-gazdasági rendszer bukását követően, az ún. tömeges privatizáció beindulásának időszakában (1992-1993), a Japán Munkaügyi Kutatóintézet által szervezett és finanszírozott, és a magyar kutatók részvételével összeállított kutatócsoport (az utóbbi tagjai voltak: Héthy Lajos, Ladó Mária és Makó Csaba), több mint háromszáz vállalatra kiterjedő, statisztikailag reprezentatív mintán szociológiai felmérést végeztek a magyar munkaügyi kapcsolatok átalakuló mintáiról. Az ún.

survey technika felhasználásával végzett felmérésről egy évvel később három különböző ipari szektorba tartozó vállalatnál esettanulmányokat készítettek a munkavégzés, a foglalkoztatás, a vállalatvezetés és a szakszervezet kapcsolatainak átalakulásáról (energia-ipar, acélipar és elektronikai ipar). A kutatási beszámoló rövidített változatát a következő magyar nyelvű kutatási beszámoló keretében jelentette meg a Japán Munkaügyi Kutatóintézet: *Munkaügyi viszonyok Magyarországon, (Kibontakozásuk a poszt-szocialista társadalomban)*. Tokió: Japán Munkaügyi Minisztérium (1994).

⁵ A magyar munkaügyi kapcsolatoknak duális jelleget kölcsönző üzemi tanácsok szerepéről – a gépipari vállalatok statisztikailag reprezentatív mintáján – 1998–99-ben ún. survey típusú vizsgálatot (szociológiai felmérést) végeztünk az üzemi tanácselnökök körében. A kutatást a tokiói Corporation International Research Institute of Labour részéről Takeharu Inagaki kezdeményezte, és annak lebonyolításával az MTA Szociológiai Kutató Intézetét bízta meg. Az eredeti angol nyelvű kutatási beszámoló a következő címmel jelent meg: Makó, Csaba–Inagaki, Takeharu–Novoszáth, Ágnes (1999) *Works Council As an Institution of Employees' Participation (Perceptions of Works Council Presidents)*. Budapest: Institute of Sociology, Hungarian Academy of Sciences – Tokyo: Corporation International Research Institute of Labour.

⁶ Dr. Berki Erzsébet (1999) *Munkaügyi érdekviták (sztrájkok és más közvetlen akciók) a 90-es években Magyarországon*. Budapest: OFA/XLII-14/98. sz. kutatási szerződés alapján folytatott kutatás rövid beszámolója, 12.

⁷ „Munka Törvénykönyve”, 1992. évi XXII. törvény, 66. paragrafus. In: *Kódexpressz*, 13/1998, 7518.

⁸ A törvényt az Országgyűlés az 1999. június 1-i ülésnapján fogadta el.

⁹ Aro, Pekka O.–Repo, P. (1997) *Trade union experiences in collective bargaining in Central and Eastern Europe*. Geneva: International Labour Office.

¹⁰ Richard Hyman (1996) *Institutional Transfer: Industrial Relations in Eastern Germany*. *Work Employment and Society*, No. 4:1–39.

¹¹ Trentin, Bruno (1984) *La perspective d'un cadre europeen de négociation collective*. *Chaiers du CRMSI* No.6, mars, Paris.

¹² Például, Charles Lewinson, a vállalati szintű kollektív tárgyalások multinacionális rendszerének bevezetését szorgalmazta. (Charles Lewinson (1972) *International Trade Unionism*. London: Allen and Anwin).

¹³ Wolfgang Lecher et al. (1999) *The Establishment of European Works Councils. From Information Committee to Social Actor*. Ashgate, London.

¹⁴ Valójában nem az első europsztrájkokról van szó. 1972-ben ugyanis a Dunlop–Pirelli üzemek dolgozói voltak az első Európában – s nem a belgiumi Renault–Vilvoorde munkavállalói – akik egyidejűleg a cég olasz és nagy-britanniai üremeiben is sztrájkot hirdettek. A munkavállalók célja is hasonló volt: a cég egyesítését követő létszámcsoökkentés megakadályozása. A különbség abban állt, hogy a Dunlop–Pirelli sztrájkot a dolgozók kezdeményezték, az országos szakszervezeti szövetség – szemben a Renault–Vilvoorde-i sztrájkjal – nem vett részt az akcióban.