

TÁRSADALMI PÁRBESZÉD, AVAGY A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK MAKROSZINTJE

Recenzió

László Gyulának, a Pécsi Tudományegyetem professor emeritusának tekintélyes életművében kiemelkedő helyet foglal el a társadalmi párbeszéd elméletének és gyakorlatának feldolgozása. A közelmúltban az Akadémiai Kiadó gondozásában újabb nagyívű online kiadvány jelent meg a témakörben. Ezúttal Sipos Norbert egyetemi adjunktus társszerzőségével. Ahogy a szerzők is utalnak rá, a mű nem előzmények nélküli, a munka világát szisztematikusan feltérképező korábbi kiadványokhoz szervesen kapcsolódik.¹ Alapvető törekvése, hogy lehető legtöbb összefüggés kibontásával, a kapcsolódó fogalmakat is megemlítve dolgozza fel a témát. A törekvés sikerrel járt, kis túlzással a makro szintű munkaügyi kapcsolatok enciklopédiáját tartjuk kézben.

A társadalmi párbeszéd, sokféleképp értelmezhető, tág fogalom, ezért jogos, hogy a szerzők már a bevezetőben pontosítják, hogy a teljességre való törekvés mellett milyen lehatárolással dolgoznak. A szakmai és a köznyelvben is a „társadalmi párbeszéd”, a „munkaügyi kapcsolatok” és az „érdekegyeztetés”, sőt még a „szociális párbeszéd” fogalmakat lényegében szinonimaként használják, de finom distinkcióval felfedezhetünk hangsúlybeli eltéréseket a fogalomhasználatban – elsősorban ahhoz köthetően, hogy milyen összefüggésben, szöveggörnyezetben jelenik meg. A „munkaügyi kapcsolatok” inkább a tudományos művekben használatos, ezért jelen kötetben is ez a kifejezés dominál.

A szerzők már a bevezetőben rögzítik azt is – ami akár az egész mű üzeneteként is felfogható! – hogy a társadalmi párbeszéd éppen aktuális szándékoktól és értelmezésektől függetlenül „...folyamatos kapcsolatot jelent a kormányzati szint, a gazdaság és a munkavállalók érdekképviseletei, valamint a társadalmi szféra más meghatározó szervezetei között, ezek partnerként fogadják el egymást, együttműködésre törekednek.” Azaz sem alábecsülni, sem negligálni, sem átmeneti, kampányszerű felbuzdulásként nem helyes értelmezni. Ez a jelenség alapvető jellemzője annak a bonyolult viszonyrendszernek, amit ma már szinte közhelyként a „munka világának” nevezünk.

Könnyű elveszni ebben a sokféleképp feldolgozható tematikában. Jelen mű szerzői elsősorban a makroszintű kapcsolatokra fókuszálnak, de – ahol ez az összefüggések tökéletes megértéséhez szükséges – kitérnek a mezo- (ágazati), illetve a mikro- (üzleti) szintre is. Azt is rögzítik már a bevezetőben, hogy a másik féllel szemben az erő alkalmazásával történő érdekérvényesítés helyett a partnerség, a párbeszéd, a közös megoldás keresése oldalán állnak. De a gyakorlatban más törekvések is léteznek, ezeket is korrekt módon, a tudományos megközelítés igényével illesztik be gondolatmenetükbe.

A kötet első nagy fejezete a munkaügyi kapcsolatok alapvető fogalmait, elveit és jellemzőit, lehetséges dimenzióit tárgyalja a szakirodalomban elfogadott felfogásban, a munkaerőpiaci partnerek intézményesített együttműködéseként. Hangsúlyozva a természetes érdekellentétet, de nem feledkezve meg a felek egymásra utaltságáról sem. Az érdekellentétek ütköztetésének, lehetőleg károkozás nélküli feloldásának eszköze a munkaügyi kapcsolatok eljárás- és intézményrendszere.

¹ László Gyula: Emberi erőforrás gazdálkodás és munkaerőpiac. Janus Pannonius Egyetemi Kiadó, Pécs, 1995. 336 o.; László Gyula: A „szociális Európa” és a magyar munkaerőpiac III. A munkaügyi kapcsolatok makro szintje. PTE KTK, Pécs, 2002. 145 o.; László Gyula: Munkaerő-piaci politikák. PTE KTK, Pécs, 2007. 375 o.

Az érdekütköztetés lehet individuális vagy kollektív, közvetlen vagy képviseleti. Ebből következik, hogy az idők folyamán létrejöttek mind a munkavállalók, mind a munkaadók oldalán az érdekek képviselőinek, egyeztetésének intézményei. Mikro-, mezo- és makroszinten egyaránt. Ennek folyamatnak az ismertetése a kötet érdekes, gazdaságtörténeti jellegű fejezete.

A történeti áttekintés után – elsősorban szakirodalmi források felhasználásával – a munkavállalói érdekképviselők, szakszervezetek felépítésének, működésének elméleti háttere, a működést meghatározó funkciók és eszközök, illetve a szerveződés különböző változatai bemutatására kerül sor. A szakszervezetekkel napi szinten is foglalkozó tisztségviselőket, szakembereket is meglepheti, hogy milyen sokféle nézőpontból elemezhető, modellezhető e szervezetek tevékenysége, nem elfelejtkezve a működési problémákról sem.

A következő fejezet értelemszerűen a gazdasági oldal érdekképviselőinek tevékenységi irányát, stílusát, motivációját, szerveződésük jellegét tipizálja. Külön alfejezetet szánva a gazdasági kamarák típusainak, röviden bemutatva, hogy ezek hogyan jelennek meg az európai országokban. Elgondolkodtató, hogy a közjogi és a magánjogi rendszer működési típusa alapvető tartalmi különbségeket hordoz, és így a vegyes rendszer is (közjogi kamara önkéntes tagsággal), amely több volt szocialista ország mellett Magyarországra is jellemző. A szerzők szellemes hasonlattal minősítik ezt a helyzetet – nyilván a hazai viszonyokra is utalva: *„Az érdekképviselő ütköző és közvetítő szerepet tölt be, hidat épít a tagjai és a kormányzati szint között. A kép szubjektív, de számunkra úgy tűnik, hogy ez a 'vegyes' kamara egy széles híd a vállalkozások és az állam között, de rozoga, ütött-kopott, ha nem tartaná fenn az állam, összeomlana, ezért a kamara maga is ezen a széles hídon az államhoz áll közelebb.”*

A kötet súlyponti része a munkaügyi kapcsolatrendszer lényegét, feltételeit és működési típusait modellszerűen leíró elméleteket ismerteti. Ezeket három nagy csoportra bontja. Az első a munkaügyi kapcsolatok indokoltságát, szükségességét vizsgálja, a második a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó filozófiák, elvek változatait mutatja meg. A harmadik csoportban a stílusváltoztatokat ismerteti és értékeli, azt, hogy a másik fél legyőzése vagy kölcsönösen előnyös megállapodások megkötése a meghatározó szándék.

A munkaerőpiac sajátosságai más piacoktól eltérő szabályozást igényelnek. Nagy, az alapvető gazdasági filozófiákhoz kötődő eltérés van a szabályozás változatai között. Az egyik oldalon a spontán módon kialakuló, működő piaci kapcsolatrendszer, vagyis a „tisztá” munkaerőpiaci önszabályozás, a másikon az egyoldalú állami (hivatali, törvényi) előírások. E két szélső pont között helyezkednek el a tárgyalásos formákat létrehozó megoldások. A szerzők nem erőltetik, hogy az olvasó döntsön valamelyik alaptípus mellett, hiszen, mint írják, *„... mindegyiknek megvan a maga sajátos szerepe, funkciója, a piactudományi gyakorlatban ezek a kapcsolati, szabályozási formák egyidejűleg léteznek, és inkább feltételezik, mintsem kizárnák egymást.”* Azért fontos ez a megállapítás, mert a sokszínű munkaerőpiacon előfordulhatnak olyan helyzetek is, amikor a felek spontán egyezkedése vagy akár egy (a vitát kizáró) jogszabály is megfelelő megoldást hozhat. De mindez nem változtat azon az alapálláson, hogy a munkaerőpiaci konfliktusok feloldására azért általában a tárgyalás a legjobb megoldás.

A munkaügyi kapcsolatok szabályozása nyilván alapvetően meghatározza az egyes országokban a munkaügyi kapcsolatok jellegét. E kapcsolatok jellegének, modellszerű ábrázolása további fontos tanulságok levonására ad lehetőséget.

A szerzők számos különböző megközelítésű modellt ismertetnek. Ezek közül emeljünk ki egyet, amely talán a legplasztikusabban ábrázolja a felek közötti koordinációs mechanizmust. Jelle Visser holland professzor által szerkesztett modellben három alaptípus jelenik meg: a plurális, az etatista és a neokorporatív. Sajnos nincs helyünk e modellek jellegének, előnyeinek és hátrányainak

ismertetésére, ezért csak felhívjuk érdeklődő olvasóink figyelmét, hogy ha fellapozzák a kötetben az ezzel foglalkozó néhány oldalt² nagyon jó alapot kapnak a munkaügyi kapcsolatok mélyebb összefüggéseinek további elemzéséhez.

A téma kutatói a munkaerőpiaci szereplők közötti kapcsolatok szemléletmódját is tipizálták. Ezt a K-betűs fogalmakkal lehet leírni. A felek beállítódása lehet a kirekesztés, a kényszerítés, illetve a kooperáció. Az első kettő magatartás hosszabb távon is konzerválódó rejtett vagy nyílt konfliktust eredményez, míg a kooperációra való törekvés vezethet a kompromisszumhoz, illetve az ideális állapothoz, a konszenzushoz.

A modellek működésének egyik alapkérdése tehát, hogy az érdekképviseltek hogyan szerveződnek és partnerként tekintenek-e egymásra. A másik alapkérdés, hogy az érdekképviseltek kapnak-e valamilyen szerepet a gazdaságpolitika és a munka világának szabályai alakításban, vagy az kizárólag a kormányzati-parlamenti, politikai színtereken formálódik.

A különböző modellek gyakorlati megvalósulása tekintetében regionális különbségeket is felfedezhetünk, sőt körülhatárolhatóak hasonló kapcsolatrendszerű régiók.

A kötetben a szerzők a szakirodalmi források felhasználásával egy olyan táblázatot szerkesztettek, amely áttekinthetően rendszerezi mindazt, amit a munkaügyi kapcsolatok jellegéről rendkívül részletesen kifejtettek és az előzőekben röviden megkíséreltünk összefoglalni:

Szint	Északi	Déli	Angolszász	Közép-európai
Központi (nemzeti) szint	Konzultáció a kormánypolitikáról, összehangolt tárgyalások, erős partnerség, tripartizmus, kevés konfliktus az állam és a szakszervezetek között.	Konfliktusos, gyakran átpolitizált kapcsolatok. Eseti tárgyalások, átmeneti megállapodások, nem erős tripartizmus. Gyakori konfliktus az állam és a szakszervezetek között.	A kormány a munkaerőpiac rugalmassága érdekében korlátozza a szakszervezeteket. Nincs tárgyalás (ezért kevés ütközés az állam és a szakszervezetek között), kevés minimálstandard.	Plurális szakszervezeti szerveződés, „vegyes” gazdasági kamarák. Tripartizmus-kísérletek. Gyenge, átpolitizált makrokapcsolatok. Centralizált, etatista struktúra.
Ágazati szint	A szociális partnerség (kollektív megállapodások) meghatározó szintje az ágazat. Kiterjedt tárgyalások, esetenként munkaharc.	A szociális partnerség meghatározó szintje az ágazat. Konfliktusos partnerség miatt korlátozott tárgyalások, gyakori harcok, illetve állami beavatkozás.	Nincs munkajogi alátámasztás (esetjog, gentlemen's agreement). Korlátozott, hanyatló tárgyalások.	Hiányos, gyenge ágazati kapcsolatok, nincs meghatározó szerepe a kollektív tárgyalásokban. Gyenge harckészség.
Vállalati szint	Az ágazati dominancia miatt vállalati szinten kevés kollektív tárgyalás. Gyakran nincs üzemi szakszervezet, a munkásrészvételt erős üzemi tanácsok, üzemi megállapodások biztosítják.	Gyakran átpolitizált, harcos érdekképviseltek ütközése. Viszonylag gyenge üzemi tanácsok, tárgyalásos, konzultatív jellegű munkásrészvétel.	A szakszervezeti bizalmi szerepe és a kollektív tárgyalás is informális. Az üzemi tanács ugyanígy az erőviszonyok és szakszervezetek alapján kap ki-sebbségi vagy nagyobb szerepet.	Alacsony szakszervezeti szervezettség, támogatottság és harckészség. Gyenge kollektív szerződéses lefedettség. Az üzemi tanácsok erősítése a szakszervezetekkel szemben.

Megjegyzés: Közép-európai modell: Magyarország példáján keresztül

² 4.2. fejezet 2B szakasz

A kötetben egy külön fejezet foglalkozik a társadalmi párbeszéd alapvonatkozásaival az Európai Unió szintjén. Ez a kitekintés elsősorban abból a szempontból hasznos, hogy el tudjuk helyezni a hazai folyamatokat abban a koncepcióban, intézményrendszerben, amely az Unióban kialakult.

A kiadvány második részét, teljes terjedelmének bő egyharmadát a munkaügyi kapcsolatok magyarországi történetének részletes ismertetése teszi ki. Ez akár önálló mű is lehetne, amely érdekes, számos tanulsággal szolgál, de csak lazán kapcsolódik a kötet többi fejezetéhez. A kötetnek ez a része is két, egymástól jól elkülönülő egységre bontható. Az 1830-tól nagyjából a rendszerváltásig terjedő időszak feldolgozása inkább gazdaságtörténetnek tekinthető, míg az ezután következő évtizedek jellemzőinek ismertetésében az aktualitásokhoz kapcsolódva már jobban érezhető a szerzőknek az a meggyőződése, hogy a munkaerőpiaci szereplők partneri viszonya a társadalmi párbeszéd preferált módja.

Felmerülhet a kérdés, hogy amikor a közelmúlt, vagy akár napjaink fejleményei számos izgalmas, a társadalom és gazdaság számára létfontosságú feszültséggel terheltek, vajon érdemes-e a 19. és a 20. század ma már történelemnek számító folyamatai bemutatására jelentős szellemi energiákat fordítani. Természetesen erre a kérdésre az olvasók érdeklődési körüknek és beállítódásuknak megfelelően többféle választ adhatnak. Két összefüggésben azonban mindenképpen helye van ennek a fejezetnek a kötetben. Az egyik a szerzők teljességre, a társadalmi párbeszéd valamennyi vonatkozásának feltárására irányuló ambíciója. És közhely, hogy napjaink problémáinak megértéséhez és az ezekben történő állásfoglaláshoz a múlt tanulságainak ismerete hasznos segítség. A másik elvi jelentőségű érv, hogy az elmúlt közel 200 év folyamatainak részletes felidézése is bizonyítja, hogy a munkavállalók és munkáltatók, illetve az állam kapcsolatrendszere milyen szoros kapcsolatban állt mindig is a gazdaság és társadalom általános folyamataival, a politikával vagy akár a világpolitika fejleményeivel. Ne higgyük tehát, hogy a társadalmi párbeszéd, vagy az, amit a múltban ennek nevezhetünk, csupán a 20. század végén, 21. század első évtizedeiben izgalmas téma.

A történeti áttekintés 1830-tól a szakegyletek (pl. legényegyletek) megalakulásától indul. Jellegzetes időszak a 20. század első évtizede, amikor megsokszorozódott a szakszervezeti tagok száma, jelentős sztrájkok szerveződtek, és a szakszervezetek politikai követeléseket is képviseltek. Ugyanakkor a munkavállalói érdekképviseletek és az ekkor alakuló munkaadói szövetségek között egyre gyakoribbá váltak a bérre és munkafeltételekre vonatkozó vállalati, szakmai, iparági kollektív megállapodások.

Nyilván sajátosan alakult az érdekképviseletek szerepe a világháborúk idején. Majd az 1945-47-es években bontakozó korporativizmus után a politika „maga alá gyűrte a szakszervezeteket”. Tovább haladva az időben: az 1968-ban bevezetett Új Gazdasági Mechanizmussal együtt a szakszervezetekben egy ambivalens, gyakorlatilag a régit is megőrző és az újat csak félig felvállaló magatartás alakult ki.

A rendszerváltást megelőző évek „reformfolyamatait” részeként új törvények születtek, amelyek megnövelték a munkavállalók mozgásterét, saját érdekeik érvényesítését elősegítő jogait. Így a Munka Törvénykönyve 1989-es módosítása, a Sztrájk törvény, az Országos Érdekegyeztető Tanács létrejötte.

A rendszerváltás a munkaügyi kapcsolatok magyarországi történetében is fordulatot hozott. Ezen időszak eseményei közül a szerzők két folyamatot tartanak különösen kiemelendőnek: a szakszervezeti struktúra átalakulását és a tripartizmus kiépülését, kezdeti működését.

Az új, plurális struktúrában az önálló identitás felvállalása erősen a politikai hovatartozáshoz kapcsolódott, ezért a régi és az új modellt követő érdekképviseletek egymásban vetélytársat, sőt ellenfelet láttak, ami kizárta az együttműködést. Így a munkavállalói érdekvédelemre a szervezeti

sokszínűséggel együtt hatáskörét és elismertségét, elfogadottságát tekintve igencsak gyenge pozíció volt jellemző. A szerzők megítélése szerint ez a következő tényezők együttes és egymást is átszövő hatására alakult így: 1. Negatív társadalmi-politikai megítélés, elfogadottság. 2. Kedvezőtlen gazdasági és jogi háttérfeltételek. 3. Az érdekképviselők megosztottsága. 4. A tagság elvesztése.

Ezen a bázison az elmúlt 30 évben a társadalmi párbeszéd nem az elméletben ideálisnak tekintett normák szerint alakult. Ezen a periduson belül is voltak előremutató kezdeményezések (például a paktumszerű kezdeményezések, megállapodások). A 2010-ben belépő kormány azonban már új fejezetet írt a társadalmi párbeszéd hazai történetében. A párbeszéd merőben más filozófiát követ, és más szerepfelfogással tekint önmagára, illetve az érdekképviselőkre.

Végül feltétlenül szólni kell az irodalomjegyzékről. Ebben a téma megalapozott tárgyalásához szükséges idegen nyelvű munkák mellett lényegében a teljes magyar szakirodalmi jegyzék megtalálható, kitűnő forrást nyújtva a témák továbbgondolásához, kutatáshoz.

Elmélet és gyakorlat. Múlt és jelen. Mindennek helye van ebben a terjedelmes kötetben. Az olvasó kedvére tallózhat a témakörök között. És közben megbizonyosodhat arról, hogy a társadalmi párbeszéd milyen sokféle nézőpontból vizsgálható, értelmezhető fogalom. Az eligazodáshoz, saját véleményének formálásához nyújt hatékony segítséget a László Gyula által szerkesztett kiadvány.

László Gyula – Sipos Norbert: A társadalmi párbeszéd, avagy a munkaügyi kapcsolatok makroszintje. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2023. 318 oldal. ISBN 978 963 454 905 5
Elérhető: https://mersz.hu/dokumentum/m1094tp_1/

MUNKÁCSY FERENC