

Munkástanácsok
Országos Szövetsége

1990
2020

1990
2020

Munkástanácsok
Országos Szövetsége

Szerző: Lajtai György
Szerkesztő: Idrányi Flóra
A kiadvány a Munkástanácsok Országos
Szövetsége gondozásában készült, 2020-ban

Budapest, 2020
Grafikai terv: Marsi Anikó

Tartalomjegyzék

ELŐSZÓ 6

1. A Munkástanács mozgalom és a rendszerváltás (1990-1994)
A gyökerek 11
A herendi példa 16
Küzdelem a munkavállalói tulajdonért 18
Az MRP eredményei számokban 22
A szakszervezetté válás útján 24
Az egyenjogúság kivívása 30
A Munkástanácsok nemzetközi elismerése 36

2. A társadalmi-gazdasági átalakulás veszteseinek oldalán (1994-2002)
Csak a pénz számít: az állami vagyon áruba bocsátása 40
Szociális paktum helyett Bokros csomag 46
Kormányfüggő látszat érdekegyeztetés 50
Munkástanács siker a TB választásokon 54

3. Érdekvédelem az Európai Unió új tagállamában (2002-2010)
Harcban a liberális gazdaság- és társadalompolitika következményeinek kivédéséért 58
Válságból válságba kormányozva 61
Talajt vesztett szakszervezetek 64
Szövetségben a civilekkel a megszorítások ellen 67

4. A nemzeti érdek vezérelte gazdaságpolitikai fordulat
Gazdasági konszolidáció, bérfelzárkózás, kiszolgáltatottság a munkahelyeken 89
Teendők a társadalmi egyenlőtlenségek csökkentéséért, a mobilitás erősítéséért 83
Pozícióvesztés az érdekegyeztetési intézményekben 88
Új utakat keresve 93
Pályázati források érdekvédelmi hasznosítása 97
Tisztséviselői képzések, felkészítők, konferenciák 100
A nyilvánosság erejével 101

5. Utószó a jövőről
Munkaügyi kapcsolatok Nyugaton és Keleten 145
Arccal a munkahelyi érdekvédelem felé 150
A globalizáció és az ipar 4.0 kihívásai az érdekvédelemben 153

Tisztelt Olvasó!

Rendkívüli időket élünk. A világot felkészületlenül érő járvány pusztító következményei miatt munkavállalók tömegei kerülnek, kerülhetnek utcára és maradnak, maradhatnak nemhogy a tisztes, de az alapvető létfeltételekhez szükséges jövedelem nélkül. A koronavírus járvány a legnyersebb formájában mutatja az ellenőrizetlen globalizáció romboló hatását, amely ma még alig belátható módon emel gátat a tisztes munka, a tisztes megélhetés világának felépítése elé.

1989-ben a kelet-európai régióban volt rendkívüli a helyzet, de akkor – szemben a mostanival – tele reményekkel, bizakodással az ott élők részéről. Ahogyan a többi volt szocialista országban, Magyarországon is úgy tűnt: megnyílik az esély arra, hogy a bizonyítottan bukott rendszer helyén egy bizonyítottan sikeres és tartós jólétet eredményező társadalom szervezési modellt építsünk fel.

Az első csalódás akkor érte az országot, és különösen a munkavállalókat, amikor ráébredtek arra, hogy az átmenet az egyik rendszerből a másikba hatalmas egyszeri áldozatokkal, veszteségekkel, tömeges gyárbezárásokkal, állásvesztéssel, tartós munkanélküliséggel jár együtt. Máig vitatott, hogy szükségszerű volt-e ezek bekövetkezése.

A második csalódás pedig akkor történt, amikor kiderült, hogy az átmenet a hőn óhajtott nyugati jólét közelébe évtizedekig tartó, súlyos visszaesésekkel megszakított menetelés lesz, és hogy ezt az időtávot az európai közösség tagjaként sem tudjuk majd a várt módon lerövidíteni. Egyebek mellett azért sem, mert az egységes piac előnyei messze nem egyenlően oszlanak meg a piaci erőfölénnyel rendelkező centrum-, és a piaci versenyben behozhatatlannak tűnő hátránnyal induló feltörekvő, az európai periférián elhelyezkedő országok között.

A Munkástanácsok Országos Szövetsége által bejárt út visszatükrözte a társadalom, ezen belül a munkavállalók reményeit és csalódásait. A mozgalom indulásánál egyszerre volt hívó szó és elérendő cél a munkavállalók méltányos részesedése a szétfolyó állami tulajdon újraelosztásából és a dolgozók részvételével megtermelt profitból. A szervezet vezetőinek és tagjainak azonban nagyon hamar rá kellett döbbenniük arra, hogy a tulajdonosváltás a hitelezők kifizetését szolgálja, a profit pedig az új tulajdonosokat gyarapítja. A Munkástanácsok vezetése, tisztségviselői, szakértői sorsa a kármentés, a munkavállalók tisztes megélhetéséhez szükséges feltételek, követelmények érvényesítéséért folytatott hosszú, következetes, megalkuvás nélküli harc lett.

Az olvasó kezében tartott emlékkönyv ennek a három évtizedes útnak a stációit követi nyomon. Bemutatja az egyes időszakokban uralkodó gazdasági-társadalmi körülményeket, a politikai szereplők, a munkaadók és a szakszervezeti érdekvédők céljait és tevékenységét, a célok és a tényleges valóság viszonyát, ellentmondásait. A kötetből kiderül, hogyan viszonyult a Munkástanácsok vezetősége és tagsága a munkavállalók érdekeit leginkább érintő intézkedésekhez, fejleményekhez, milyen kezdeményezéseket tett ő maga és milyen eredményeket ért el ezek valóra váltása során.

Kiderül a kötetből az, hogy a Munkástanácsoknak a többi szakszervezetnél is nehezebb körülmények között kellett megküzdenie nemcsak tagjai érdekvédelméért, hanem a puszta fennmaradásért is, hiszen a rendszerváltáskor az alapoktól gyakran viharos ellenszélben kellett felépíteni a szervezetet és az érdekvédelem anyagi-szakmai hátterét. A könyv végén azonban bebizonyosodik, hogy a küszködés nem volt hiábavaló. A Munkástanácsok megerősödve került ki az elmúlt évtizedek küzdelmeiből, mert lényeges kérdésekben, korát megelőzve látta előre a jövőt, a sikeres nemzet- és országépítés gazdasági és szociális feltételeit. Szakmailag is megalapozott módon tett konkrét javaslatokat a munkavállalók boldogulásához szükséges gazdaságpolitikai, szociálpolitikai intézkedésekre, amelyek közül az utóbbi időben egyre több talált megértésre a döntéshozók körében.

Köszönjük, hogy figyelemre méltatja történetünket, kudarcainkat és sikereinket. Bízunk benne, hogy a könyvben megörökített tények, emlékek, fotók és visszaemlékezések érdekesek, informatívak lesznek. Egyesekben az általuk is átélt élményeket idézi fel, a fiatalabb generációban pedig reményeink szerint a múlt jobb megismeréséhez és a múltból merített tanulságok jövőbeli hasznosításához járul majd hozzá.

„Minden nap
mélyre kell ásni
az időben,
hogy a múlt
a Magyar
Munkásoknak
megmutassa
a jövőt.”

Rácz Sándor
az 1956-os forradalmi
munkástanácsokról





A Munkástanács mozgalom és a rendszerváltás

(1990-1994)

Az 1956-os munkástörekvések szellemi örököseként 1990-ben zászlót bontó civil társadalmi mozgalom a Munkástanács, az egyetlen volt az 1992-re 19 950-re duzzadt civil egyesület közül, amelyik a gazdaság és a társadalom radikális átformálását tűzte ki célul. Nemcsak az államszocializmust tagadta, de a formálódni látszó, döntően osztályszerkezetű kapitalizmussal szemben is alternatívát kívánt felmutatni a dolgozói tulajdon elterjesztésével.

Szándéknyilatkozat a Munkástanácsok egységes szervezetének létrehozására

1990. július 7-én az egységes munkástanács mozgalom létrehozása érdekében előzetes megbeszélés alapján összegyűltek az országban létrejött munkástanács szervezetek (MDF Munkásérdekvédelmi Tanács, Munkástanácsok Országos Szövetsége, Központi Munkástanács, Munkástanácsok Információs Irodája). Felmérték a kényszerítő körülmények között a munkavállalók önvédelmi szervezeteként létrejött munkástanácsokat. Megállapították, hogy az egyedileg és különböző módokon szerveződő munkástanácsok sokszínűen működnek, ezért szükségesnek vélik, hogy az adott politikai és gazdasági helyzetben közösen hozzák létre a munkástanács mozgalmat, közösen létrehozott egységes vezetéssel. Döntöttek az országos gyűlés összehívásáról, melynek időpontjául 1990. július 14-ét tűzik ki. Alapelvként leszögezték, hogy a munkástanács mozgalom pártoktól, kormánytól, szakszervezetektől független. Erős, igazi szakszervezeteket, és egységes munkástanács mozgalmat akarnak.

Budapest, 1990. július 7.

Rácz Sándor – Központi Munkástanács

Bajtay József – MDF Munkásérdekvédelmi Tanácsa
Somlay Lajos - Munkástanácsok Országos Szövetsége
Dr. Thoma László - Munkástanácsok Inform. Irodája



Az 1990. július 14-én a budapesti Körcsarnokban megtartott tanácskozáson a résztvevő munkahelyi szervezetek (munkástanácsok) képviselői eldöntötték, hogy egységesülő mozgalmuk a Munkástanácsok Országos Szövetsége néven működjék tovább.

A második Munkástanács-konferencián megfogalmazták, hogy egy olyan szövetséget kell létrehozni, amelyben összefogva nagyobb hatást tudnak gyakorolni a nagypolitikára. Becslések szerint 1990 elején körülbelül ötven munkástanács jött létre.



“A munka, s csak a munka,
De egyedül a szabad mozgású,
Maga magát jutalmazó és
Ésszel irányított munka emel
Népet nemzetté ”

(Gróf Széchenyi István)

A Munkástanácsok 1990 júliusi Országos Gyűlésén elfogadott programnyilatkozat kimondta, hogy a mozgalom célja:

- a munkástulajdon biztosítása, a privatizációs folyamatokban való részvételi és ellenőrzési jogok kivívása, az alkalmazotti tulajdon megteremtéséhez szükséges politikai, jogi, gazdasági feltételekért folytatott küzdelem;
- a mezőgazdasági szövetkezeti tagság és az állami gazdaság munkavállalói földtulajdonának megteremtése,
- a vállalati, üzemi vezetők kiválasztásában való munkavállalói részvételi jogok kivívása,
- a munkahelyi kollektívák vétójogának gyakorlása a munkahelyi vezetők kiválasztásában az állami vállalatoknál,
- a vállalati, üzemi vezetésben való munkavállalói részvételi jogok kivívása, a vállalati és üzemi vezetés ellenőrzési jogának megszerzése.

A nyilatkozat szükségesnek nyilvánította, hogy minden tulajdonformában biztosítottak legyenek a munkástanács (üzemi tanács) participációs (részvételi) jogai, túl azon, hogy a munkástanács a megszerzett alkalmazotti tulajdonhányad arányában értelemszerűen kap képviseletet a tulajdonosi szervezetekben. A program együttműködést ajánlott fel a független és legitim szakszervezetek számára, hogy közösen lépjenek fel a munkavállalók védelmében:

- a munkahelyek védelméért,
- az igazságtalan bérezési és premizálási rendszer megváltoztatásáért,
- a korszerűtlen, a dolgozók egészségét és a környezetet károsító technológiák visszaszorításáért,
- a munkáltatók fegyelmi jogkörének korlátozásáért,
- a munkavállalók élet- és alkalmazási feltételeit érintő munkáltatói döntéseket megalapozó és előkészítő információknak és adatoknak a munkástanácsok számára előzetesen kötelező rendelkezésre bocsátásáért;
- a vezetés privatizációs elképzeléseinek és terveinek a munkástanáccsal való kötelező és előzetes egyeztetéséért,
- a vezetés ellenőrzésének jogsértő vagy jogszerű érdeksérelmeinek jogorvoslásáért,
- az új helyzetben a munkavállalók jogait rögzítő új kollektív szerződésért.

A Herendi Munkástanács az első volt a mozgalom kezdetben gombamódra szaporodó szervezetei közül. Palkovics Imre, a Munkástanácsok Országos Szövetségének elnöke, akit először 1992-ben választottak meg erre a tisztségre és abban azóta valamennyi kongresszuson megerősítésre került, így emlékszik vissza az általa elsőként megszervezett Munkástanács létrejöttének körülményeire:

"A Herendi Porcelángyár 1989-ben a forint leértékelése folytán nagymértékű plusz bevételre tett szert az első félévben, mivel termékeinek kilencven százalékát export piacokon értékesítette. A megnövekedett árbevételből azonban a vállalat vezetése csupán a vezető beosztású harminc-egynéhány főnek fizetett „prémiumot". A vállalat ezernyolcszáz fős munkavállalói köre így túlnyomórészt kimaradt a pluszjuttatásból. A kialakult országos közhangulatban ezt az alkalmat megragadva úgy gondoltam, hogy elérkezett a „helyi rendszerváltás" pillanata. A hangulat nagymértékben a Nagy Imre újratemetés nyilvánosság előtt zajló hatásának volt köszönhető. Rövid körlevelet szerkesztve aláírásgyűjtést szervez a „gyáron" belül, amely átütő fordulatot hozott a helyi szakszervezet és a dolgozók viszonyában, ugyanis a vállalat vezetése mellett az állampárti SZOT szakszervezet helyi és évtizedek óta funkciban lévő titkárát neveztük meg a fő felelősnek, mivel nem állt ki a munkások érdekeiért.

Élve az év elején a parlament által elfogadott, az egyesülési jogról szóló 1989. évi II. számú törvény nyújtotta lehetőséggel, a helyi munkásközösség lelkes támogatásával létrehoztunk egy új munkavállalói, helyi érdekképviseletet, amelynek még nevében sem jelent meg az évtizedek óta használt szakszervezet szó az ahhoz kötődő negatív tapasztalatok, asszociációk elkerülése érdekében. Az új érdekképviselet neve a közösség döntése alapján Munkástanács lett. Az új szervezet a mögötte álló tömeges, elszánt munkavállalói támogatás birtokában nekilátott az évtizedek óta halmozódó munkavállalói érdeksérelmek számbavételének és megoldásának. Ennek folyamán sor került a sérelmes teljesítménybér-rendszer átalakítására, a munkaegészségügy területén meglevő számos kezeletlen kérdés megoldására, így az ólomveszélyes területekről kiemelt kismamák ügyének rendezésére, a szilikózis veszély elhárítására, az időskorú munkások teljesítménybéres állományból órabérbe helyezésére, stb... A munkavállalói érdekképviselet a vállalat jövőbeli helyzetének, a privatizáció helyi hatásának kérdésfelvetésével kilépett a mikroszintről. Személyes ügyként felvállaltam a munkavállalói tulajdon megteremtésének politikai kérdését az akkor zajló spontán privatizációs „szerencsejáték" olyan lehetséges alternatívájaként, amely a rendszerváltás során a munkavállalók számára is lehetőséget biztosíthatott."



Frankfurt am Main, 1987. a Höchst áruház kirakata a Magyar Heteken, ahol herendi porcelánkiállítás nyílt és magyar áruk jelentek meg a Hertie áruház és más hoechsti üzletek kirakatában.

A munkavállalói tulajdonszerzésért folytatott küzdelem

A rendszerváltás és a piacgazdaságra való áttérés föltételezte a tulajdonreformot, a minisztériumi-államigazgatási tulajdonlásként megjelenő "köztulajdon" lebontását, s ennek kapcsán a versenyt akadályozó, mesterséges monopóliumok szétbontását. 1989-ben a nemzeti kerekasztal vitáiban több lehetséges megoldási út jelent meg. Az elképzelt vegyes tulajdonú piacgazdaságban egymás mellett szerepelt az állami tulajdon, a hazai és külföldi tőkéstulajdon, az önigazgató-kollektív tulajdon (szövetkezetek), a munkavállalói tulajdon és az önkormányzati tulajdon (a települések, társadalombiztosítás tulajdona). Kemény vita tárgya volt az átalakítás, az állami tulajdon lebontásának módja is. Többféle megoldás vetődött fel: 1. eladás a külföldi befektetőknek a külföldi államadósság kifizetése érdekében; 2. vagyonjuttatás a lakosságnak utalványos (kuponos) privatizáció révén; 3. a munkavállalók és a menedzsment űtulajdonszerzése kedvezményes privatozációs technikák alkalmazásával; 4. vagyonjuttatás az önkormányzatok (települési, társadalom biztositási) részére. 4. végül és nem utolsósorban a reprivatizáció, az egykori tulajdonosoknak való visszaszármaztatás. A gyakorlatban végül vegyes megoldás érvényesült, de nem volt mindegy, hogy melyik módszerre helyeződik a fő hangsúly. Az egyik álláspont szerint a fő cél a tőkés tulajdonosi osztály létrehozása. Eszerint a tőkés majd mindent megold: racionalizál, megszervezi az üzemeket, korszerűsíti a gyártást, a gyártmányokat. Azután a hatékonnyá tett termelés profitjából jut a privatizációs vételár kifizetésére, fejlesztésre, az államnak adóra, sokkal magasabb bérekre, s magának a tőkésnek is a luxusfogyasztásra.

A másik koncepció ezzel szemben nem hitt a magántulajdon csodájában. A jó megoldás eszerint a gazdaság és elsősorban az ipar hatékonyságcentrikus átszervezése, feltőkésítése. A külföldi tőke ne vegye meg üzemeinket, hanem tőkeemeléssel társuljon be a megítélése szerint perspektivikus gyárakba. Azaz hozzon tőkét, technológiát, piacot, s így váljon társ-, vagy akár főtulajdonossá. Ekként az állam, mint társtulajdonos, megakadályozhatja a visszaéléseket, például a piacfelvásárlást vagy az olcsón privatizált vagyon spekulációs kiárusítását. A jó gyárak további részét – mert a vállalatok tőkéjének több mint 25%-át a magasan nyereséges vállalatok, s további 24%-át az átlagos, 6-12% vagyonarányos nyereségűek adták – a városi önkormányzatoknak és a társadalombiztosításnak kell átadni, hogy osztalékuk finanszírozza a közfeladatokat. E nézet szerint lényeges teendő az is, hogy valamennyi privatizációs ügylet esetén, ha ezt igénylik, kedvezmények bizosításával tulajdonosi helyzetbe kell segiteni az adott vállalat dolgozóit, a munkavállalókat, beleértve ebbe a többségi tulajdonszerzés lehetőségét.

A privatizáció kezdetét, a Németh-kormány által választott megoldást spontán privatizációként emlegetik. Ez az 1988. évi, a Gazdasági társaságokról szóló VI. törvényben, a külföldiek magyarországi befektetéseiről szóló 1988. évi XXIV. törvényben és az 1989. évi XIII., Átalakulási törvényben öltött testet. Az első megengedte gazdasági társaságok alapítását,



977 munkás tartott kétórás figyelmezető sztrájkot az üzem önállóságáért a Rába mosonmagyaróvári gyárában, 1989. november 28.

lehetővé tette, hogy az állami vállalatok vagyonuk egy részét, köztük legjobb gyáraikat, tevékenységük legnyereségesebb részét – külső tőke bevonásával vagy anélkül – gazdasági társaságokká alakítsák át, s ezáltal – valamint az üzletrészek, a részvények eladásával – a vállalatot részben vagy egészen magántulajdonba adják. Ebben az is benne volt, hogy egyrészt – amennyiben a menedzsment vagy az állami vezetők érdeke ezt diktálta – a vagyont mélyen üzleti értéke, sőt névérték alatt, az érték nélkül nyilvántartott, bérelt üzlethelyiségek, telkek fölértékelése nélkül stb. vigyék gazdasági társaságokba, másrészt, hogy a részvényeket, üzletrészeket mélyen valódi értékük alatt idegenítsék el.

A privatizációval kapcsolatos ellenérzések csökkentésére előírták egyrészt a vállalati vagyon 15%-ának eladását féláron a munkavállalók és a kisvállalkozók számára, másrészt a privatizációs vételár 20%-ának visszaadását a vállalatnak, hogy abból tőkét emeljen, és a munkavállalóknak ingyenes részvényként kiossza. Bizottságot állítottak fel egy, az amerikai munkavállalói tulajdonhoz hasonló program kidolgozására. Ez el is készült még 1990 elejére, azonban a Németh-kormánynak sikerült elhúznia a parlamenti jóváhagyatást.


Herend

Sorozat és sorszám: A 102781

ISIN: HU0000045653

A Herendi Porcelánmanufaktúra Zártkörűen Működő Részvénytársaság

(8440 Herend, Kossuth Lajos u. 140.)

1 db, azaz Egy darab

10 000 Ft,

azaz Tízezer forint névértékű,

NÉVRE SZÓLÓ

TÖRZSRÉSZVÉNYE

E részvény tulajdonosa,

VAGY – HA A RÉSZVÉNYEN ÁTRUHÁZÓ NYILATKOZAT SZEREPEL, AZ ABBAN MEGJELÖLT – JOGUTÓDJA MINDAZORBAN A JOGOKBAN RÉSZESÜL, AMELYEK A TÁRSASÁG ALAPSZABÁLYA ÉS KÖZGYŰLÉSI HATÁROZATAI ÉRTELMÉBEN A TÖRZSRÉSZVÉNYEK TULAJDONOSAT MEGILLETIK. A RÉSZVÉNY ÉS A RÉSZVÉNYHEZ TARTOZÓ OSZTALÉKSZELVÉNYEK KIZÁRÓLAG EGYÜTT FORGALOMKÉPESEK.

A közgyűlésre történő meghívás és a közgyűlésen történő szavazás feltétele, hogy a részvényes a részvénykönyvbe a közgyűlés kezdő napját 30 nappal megelőzően bejegyzést nyerjen. A Herendi Porcelánmanufaktúra Zártkörűen Működő Részvénytársaság [a továbbiakban: Társaság] részvényei kizárólag a Magyar Állam, a Társasággal munkaviszonyban álló munkavállalók, a Társaság nyugdíjasai, a Herendi Porcelánmanufaktúra Zártkörűen Működő Részvénytársaság MRP Szervezete és a Társaság altitkos szerzeményben még, csak közöttük forgalomképesek és csak közöttük ruházhatók át. A Társaság részvényeinek cserélhető kizárólag a Magyar Állam, a Társasággal munkaviszonyban álló munkavállalók, a Társaság nyugdíjasai, a Herendi Porcelánmanufaktúra Zártkörűen Működő Részvénytársaság MRP Szervezete és a Társaság között kerülhet sor. A Társaság részvényei nem apportálhatók. Az a munkavállaló, aki részvényeit az Alapszabály szerint jogszerűen szerezte, és részvénytulajdonosként a Társaság részvénykönyvébe bejegyzésre került, a munkaviszonya megszűnését követően is a Társaság részvényese maradhat, amennyiben vételi jogával a Társaság és – a Társaságot követő rangsorban – a Herendi Porcelánmanufaktúra Zártkörűen Működő Részvénytársaság MRP Szervezete nem élt. Részvényátruházás útján a Magyar Állam nem szerezhet a Társaság egyenként 10 000 (Tízezer) Ft névértékű névre szóló törzsrészvényeiből 30 176 (Harmincezer-egyszázhetvenhat) darabnál többet. Részvényátruházás útján – a Magyar Államon, a Társaságon, és a Herendi Porcelánmanufaktúra Zártkörűen Működő Részvénytársaság MRP Szervezetén kívül – egyetlen részvényes sem szerezhet a Társaság egyenként 10 000 (Tízezer) Ft névértékű névre szóló törzsrészvényeiből 600 (Hatszáz) darabnál többet. A Társaság Alapszabályának 5.8 / és 5.E./ pontjaiban meghatározott esetekben a részvényekre a Társaságot és – a Társaságot követő rangsorban – a Herendi Porcelánmanufaktúra Zártkörűen Működő Részvénytársaság MRP Szervezetét vételi jog illeti meg. A vételi jog gyakorlásának szabályait a Társaság Alapszabályának 5.F./ pontja rögzíti.

Az Alapszabályba szerint 1992. június 30. napján megalakult Társaság az 1995. június 29. napján módosított Alapszabályában az alaptőkéjét 1 207 000 000 Ft-ban, azaz Egymilliárdkettőszázhétmillió forintban határozta meg, amely 120 700 db, azaz Egyszázhúszezerhétszáz darab egyenként 10 000 Ft, azaz Tízezer forint névértékű, névre szóló törzsrészvényből áll.

Herend, 2012. október 12.

Herendi Porcelánmanufaktúra Zártkörűen Működő Részvénytársaság

Dr. Gál Zoltán
az igazgatóság elnöke

CODEX Értékpapírnyomda Zrt., Hungary • Grafika: Mesterv Etelka, Orbán Berta • Ferenc: 2012 © 123124

1991. július 30. Antall József miniszterelnök és Horváth Balázs belügyminiszter beszélgetnek az ülésteremben az Országgyűlés rendkívüli ülésszakán.(jobb oldalon)



1990-ben, az Antall-kormány hivatalba lépésével új szakasz kezdődött, a központosított privatizáció. A privatizációs aktusok az Állami Vagyonügynökség ellenőrzése alá kerültek, biztosítva egyszersmind, hogy a privatizáció kedvezményezettjei között a spontán privatizáció idején domináns szerepet játszó menedzsment mellett a vállalkozó szellemű más hazai befektetők, köztük, bár a Munkástanácsok által szándékoltnál kevésbé preferált módon, de a munkavállalók is szerephez jussanak.

Ennek érdekében a Vagyonügynökség új utakat munkált ki: olyan kedvezményes hitelkonstrukciókat, mint például az egzisztencia-hitel (E-hitel), amelyet 7%-os kamatra adtak a 28–35%-os infláció idején, tehát évi 21–28%-os hitelelengedéssel. Hasonló szerepe volt a kárpótlási jegynek, amelyet a privatizáló 30–40%-os áron vásárolhatott meg, és az ÁVÜ felkamatozott értéken, végül már 174%-os árfolyamon fogadott el. És végül, de nem utolsósorban életbe léptették az MRP-t, a munkavállalói

résztulajdonosi programot, az 1992. évi XLIV. törvényt, amelynek parlament elé terjesztésében Palkovics Imre főszerepet játszott Lukács János szakértő ötletgazda és Szabó Tamás pénzügyminisztériumi államtitkár segítő közreműködése mellett. A törvény nem adott ugyan módot az ingyenes tulajdonszerzésre, sem nem teremtett önigazgató kollektív munkástulajdont, de létrejött Magyarországon a jogi és pénzügyi intézményes forma a dolgozók munkaviszonyhoz kapcsolódó egyéni tulajdon szerzésére kedvezményes módon és ez egyértelműen a Munkástanács Mozgalom érdeme volt.

Ismét Palkovics Imre emlékezik: „Az új parlament - a számos szakértő és politikustársam részvételével zajló vitát követően - az én előterjesztésemben elfogadta az MRP törvénytervezetet, és ezáltal egy új participációs eszköz került a munkavállalók kezébe. Az MRP által nyújtott lehetőséget azonban egy politikatörténeti szempontból figyelemreméltó fordulat miatt csupán egy szűk körnek állt módjában használni: az MSZP - SZDSZ koalíció kormányra kerülésével az állami privatizációs politikában neoliberális korrekcióra került sor a gyorsított privatizációnak nevezett módszert biztosító jogszabály megteremtésével. Így a munkavállalói tulajdonszerzés széleskörű terjedésének egyébként is kevés esélye a nullára csökkent. A nemzetközi befektetők általános elismerése által kísérve a tulajdonért zajló küzdelem részvevőinek köréből eltávolításra kerültek a munkavállalók, akiknek politikai képviseletére egy normális világban a politikai baloldal vállalkozik."

Az MRP eredményei számokban

Mind névértékben, mind pedig a résztulajdonossá váló munkavállalók létszámát tekintve az MRP's kivásárlásoknak több, mint 80 %-a az 1993. és 1994. évekre, vagyis az MDF kormány idejére, a kedvezményes privatizációs stratégia időszakára esik. A megvalósult MRP szervezetek többsége többségi tulajdonos lett, a többségi tulajdonos MRP szervezetek foglalkoztatták a mintegy 80.000 résztulajdonos munkavállalónak közel az egyharmadát.

Az 1996. június végéig megalakult 227 MRP szervezet:

- 34%-a és az MRP-ben résztvevő munkavállalók 12%-a 75%-ot elérő, illetve meghaladó mértékben többségi tulajdonos,
- az MRP szervezetek 18%-a és az MRP-ben résztvevő munkavállalóknak szintén 18%-a 50%-ot elérő, illetve meghaladó mértékben többségi tulajdonos,
- az MRP szervezet 23%-a és az MRP-ben résztvevő munkavállalók 33%-a 25%-ot elérő, illetve meghaladó mértékben kisebbségi tulajdonos,
- az MRP szervezet 17%-a és az MRP-ben résztvevő munkavállalók 28%-a 10%-ot elérő, illetve meghaladó mértékben kisebbségi tulajdonos,
- az MRP szervezetnek csak 8%-a és az MRP-ben résztvevő munkavállalóknak szintén csupán 8%-a a 10% alatti kisebbségi tulajdonos.



A sakkfigurák az MRP programban résztvevő Herendi Porcelánmanufaktúra művei

Az összes MRP-szervezetek és összfoglalkoztatottak megoszlása tulajdoni hányad szerint/md. Ft

%

MRP-tulajdoni aránya	0-10	10-25	25-50	50-75	75-100
MRP szervezetek száma	8	17	23	18	34
Foglalkoztatottak száma (ezer fő)	8	28	33	18	12

MRP-alakulás az egyes privatizációs stratégiai szakaszokban

MRP-tulajdon	Készpénzes 1990-1992	Kedvezményes 1993-1994	Új készpénzes 1995-1996. I. félév	Értékesítés 1990-1996. I. félév
MRP értékben	1,83	36,26	7,01	45,06
MRP értékben %	4,06	80,38	15,56	100,00
MRP db-ban	9	186	32	227
MRP db%-ban	3,96	81,94	14,10	100,00

A szakszervezetté válás útján

Palkovics Imre egyetemi szakdolgozatában az alábbi tömör értékelést adja a Magyarországon a 90-es években lezajlott gazdasági, társadalmi és politikai változásokról: „a nemzetközi pénzügyi intézmények mögött álló hatalmi tényezők elvárásainak és gazdasági érdekeinek megfelelően, és ebből adódóan nem a magyar társadalom érdekeit és főleg nem a munkavállalók érdekeit szolgáló folyamatként zajlottak le. A közvélemény számára nem nyilvánvaló cél az volt, hogy a magyar tőketulajdonban lévő vállalkozások ne legyenek a nagy nemzetközi befektetők piaci konkurensei, a magyar munkavállalók pedig ne tudjanak érdemben beleszólni a Magyarországon megtermelt jövedelmek elosztásáról szóló alkufolyamatba. Az események leginkább a nagyhatalmak viszonyában beállt erőviszonyváltozásoknak megfelelően, a társadalom feje fölött született menetrend végrehajtásaként, felülről irányítottan zajlottak a társadalom kirekesztésének határozott szándékával."

Az 1990-ben szabadon megválasztott törvényhozás - A nemzeti megújhodás nevet viselő kormányprogram végrehajtása jegyében - a piacgazdaság helyreállítása érdekében zajló törvénykezés során aránytalan mértékben alkotta meg a gazdaság liberalizálását biztosító jogszabályokat a szociális védelmet és munkavállalói jogokat garantáló normák helyett, illetve az e kategóriába tartozó jogalkotással időben messze lemaradva.

A formálódó többpárti demokrácia első parlamenti ciklusa idején 379 plenáris nap során 432 törvényt hozott. A gazdaságszabályozást a demokratikus államszervezet- és intézményrendszert érintő törvénykezéssel szemben a szociális és munkaügyi tárgyú jogszabályok állampolgárokat védő és a munkavállalók jogvédelmét garantáló szabályok és intézmények feltűnő késedelmet szenvedtek. Az 1992. évi XXII. Munka törvénykönyvében a munkavállalók védelmében született paragrafusok legalább olyan mértékben szolgálták a munkáltatók érdekeit is.

Ennek alátámasztására két példa is említhető - emlékszik vissza erre az időszakra Palkovics Imre: „A társadalombiztosításról szóló 1997. évi LXXX. törvényt, illetve az 1996. évi LXXV. törvényt a munkaügyi ellenőrzésről. E jogszabályok rendeltetésük szerint a munkáltatók munkavállalókkal szembeni jogszabályi kötelezettségeinek betartatását lettek volna hivatottak biztosítani, illetve garantálniuk kellett volna az ILO egyezményekben megfogalmazott és Magyarország által ratifikált szakszervezeti szervezkedéshez és a kollektív tárgyaláshoz és szerződéskötéshez való munkavállalói jogot. Munkavállalói érdekképviseleti tapasztalataim alapján e fenti alapvető munkavállalói jogok gyakorlati érvényesülése nehezen elháritható nehézségekbe ütközött az újra kiépülő piacgazdaságban. Mindez komoly sérelmet jelentett a rendszerváltás reményével induló munkahelyi munkavállalói közösségek számára, amelyek valódi érdekképviseletet szerettek volna létrehozni a maguk részére. A szakszervezeti szervezők számára, akik naiv hittel kezdtek a munkahelyi demokrácia kiépítésébe, a kísérlet gyakran végződött a munkahelyeik elvesztésével".

A munkavállalói érdekvédelmi jogok gyenge intézményes megalapozottsága különösen szembetűnővé vált a gazdasági és szociális szférában kibontakozó válságjelenségek elmélyülésével.

A rendszerváltás első szakaszát 1990-től egészen



Kétórás figyelmezető sztrájkot tartottak a dolgozók a Rába mosonmagyaróvári gyárában, 1989. november 28.

1997-ig olyan strukturális átmenet jellemezte, amely nyílt és tömeges munkanélküliséggel, a foglalkoztatás hirtelen, drasztikus visszaesésével járt együtt. Az 1994-es és 1998-es választási évek kivételével a nettó reálbérek mindvégig estek. A munkanélküliség 1993-ban körülbelül 12 százalékon tetőzött.

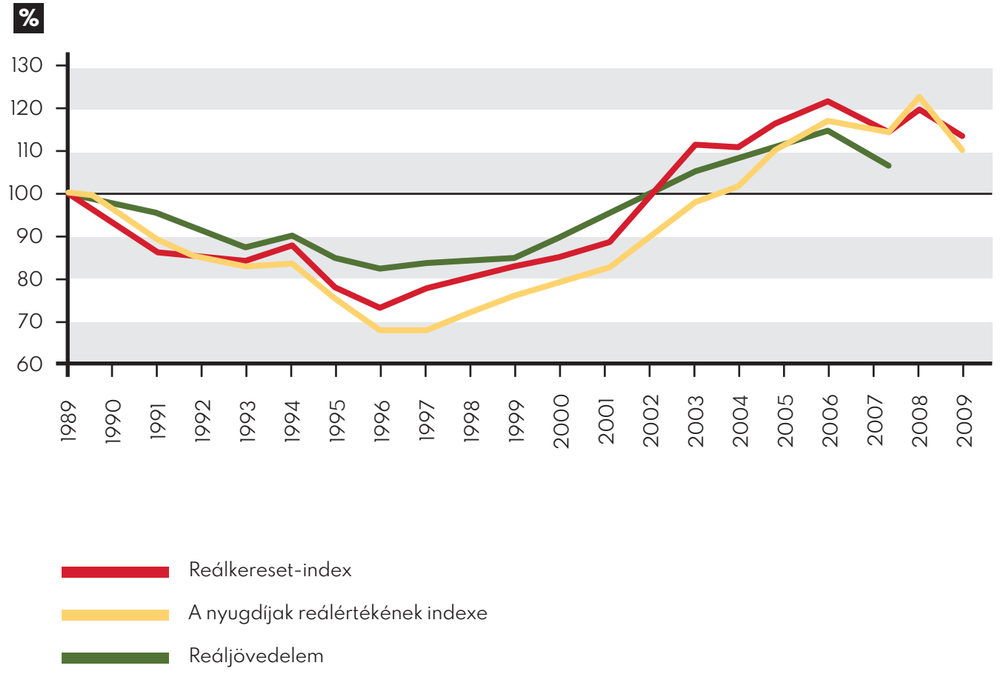
ALAPVETŐ GAZDASÁGI MUTATÓK

Év	GDP	Ipari termelés	Reálkereset	Foglalkoztatás	Fogyasztói árindex	Munkanélküliségi ráta
	Előző év = 100					
1989	100,7	95,0	99,7	98,2	117,0	.....
1990	96,5	90,7	94,3	97,2	128,9	.....
1991	88,1	81,6	93,0	92,6	135,0	.....
1992	96,9	84,2	98,6	90,3	123,0	9,8
1993	99,4	103,9	96,1	93,8	122,5	11,9
1994	102,9	109,7	107,2	98,0	118,8	10,7
1995	101,5	104,6	87,8	98,1	128,2	10,2
1996	101,3	103,2	95,0	99,1	123,6	9,9
1997	104,6	111,1	104,9	100,1	118,3	8,7
1998	104,9	112,5	103,6	101,4	114,3	7,8
1999	104,2	110,4	102,5	103,2	110,0	7,0
2000	105,2	118,1	101,5	101,0	109,8	6,4
2001	103,8	103,6	106,4	100,3	109,2	5,7
2002	103,5	102,8	113,6	100,1	105,3	5,8
2003	102,9	106,4	109,2	101,3	104,7	5,9
2004	104,1[a]	108,3	99,0	99,4	106,8	6,1

a Évközi adatokon alapuló első becslés.
Forrás: Foglalkoztatás: 1989-1991: KSH MEM: 1992-: KSH MEF.
Egyéb adatok: KSH.

Az 1990-1994 között 20% és 35% között száguldó inflációs ráta következtében a munkahellyel legalább rendelkező, foglalkoztatásban álló dolgozókhoz képest is súlyosabb egzisztenciális válságba kerültek a munkahelyük elvesztése miatt tömegesen kényszernyugdíjazott, de még aktív korú munkavállalók.

REÁLKERESET, REÁLNYUGDÍJ, REÁLJÖVEDELEM / 1989 = 100



Forrás: Foglalkoztatás: 1989-1991: KSH MEM: 1992-: KSH MEF.
Egyéb adatok: KSH.

A KÜLÖNBÖZŐ JÖVEDELEMFAJTÁK ARÁNYA A HÁZTARTÁS ÖSSZES JÖVEDELMÉBEN MAGYARORSZÁGON, 1992-1996

Jövedelemfajták	1991/92	1992-93	1993/94	1994/95	1995/96
1. Piaci jövedelmek összesen	62,8	55,8	54,3	59,8	57,1
2. Társadalombiztosítási jövedelem összesen	30,0	34,2	34,8	32,6	35,7
2/a Nyugdíjak	26,0	29,5	30,2	29,2	32,8
2/b Munkanélküli segély	1,5	2,1	1,9	1,1	0,8
2/c GYED	1,5	1,4	1,3	1,2	1,2
3. Állami szociális juttatások	5,6	6,2	6,0	5,2	5,2
3/a Szociális segély	0,6	0,8	0,5	0,5	0,5
3/b Családi pótlék	4,5	4,5	4,2	3,6	3,1
4. Háztartások közötti transzferek	0,5	0,4	0,7	0,5	0,7
5. Más háztartási jövedelmek	1,1	3,4	4,2	1,9	1,3
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Megjegyzés: a százalékos megoszlást a háztartások összes jövedelméből számítottuk ki.
Forrás: A Magyar Háztartás Panel adatain alapuló saját számítások

A Munkástanácsok ebben a gazdasági-társadalmi válságkörnyezetben kényszerűen helyezte át érdekvédelmi tevékenységének súlypontját a munkavállalói tulajdonszerzésért, a munkavállalók munkahelyi döntésekben történő részvételéért folytatott küzdelemről a hagyományos, a megélhetés biztonságát, a bérek, keresetek és juttatások értékállóságának megőrzését, növelését, a munkakörülmények javítását célzó hagyományos szakszervezeti érdekvédelem területére. A megoldandó feladat ezen a téren egyre sürgetőbb volt és nem kevésbé embert próbáló, mint amit a privatizáció során törekedtek a Munkástanácsok elérni a munkavállalók kisemmizésének megakadályozása érdekében.



A maolipari munkások tiltakozó demonstráció ja az ÁllamiVagyonügynökség előtt, 1993

A Munkástanácsok érdekvédelmi tevékenységének középpontjába egyre inkább olyan szolgáltatások megszervezése került, amely elsősorban a munkahelyeken igyekezett csökkenteni a munkavállalók kiszolgáltatottságát.

A Munkástanácsok Országos Szövetségének elnöke 1992-ben a társadalmi gondok enyhítése érdekében, a hagyományos európai - keresztény értékrend alapján hirdette meg a Szövetség új programját.

Ennek a szellemiségnek a lényege:

- munkája alapján igazságos mértékben mindenki részesedjen a társadalmi elismerésből (erkölcsileg, anyagilag egyaránt),
- ha ebben bárki akadályozza a munkást, érdekei védelmében léphessen fel, szükség esetén a legkeményebb törvényes eszközöket is legyen joga alkalmazni (sztrájk),
- de ennek a fellépésnek a célja soha nem a társadalmi rend felbontása, hanem az érdekérvényesítés, az osztályharcot ezért elveti.

Idézet „A szakszervezeti munka keresztény alapjai" c. kiadványból.

A Munkástanácsok Szövetsége a gazdaság átalakításából fakadó konfliktusok kezelésében a fő céljának a tulajdon demokratizálását, a munkavállalói tulajdonszerzés technikáinak kialakítását, ezen technikáknak a törvényekben való megjelenítését tekintette. A gazdasági átalakulás során kiemelt fontosságot tulajdonított a szociális biztonság garantálásának, aktívan részt kívánt venni a társadalombiztosítás és az önkéntes biztosítási pénztárak és a szakszervezeti mozgalom együttműködésében.

A Munkástanácsok 1992-es programja hangsúlyosan foglalkozott szakszervezeti érdekvédelmi szolgáltatások kiépítésével, az oktatási programok kidolgozásához és a szakszervezeti tisztségviselők képzéséhez szükséges szakértői, kutatóintézeti háttér létrehozásával, feladataival.



Íme néhány kiemelt témakör a 90-es évek elején tervezett oktatási programokból:

- a szakszervezetek alakításának jogi és pénzügyi alapismeretei
- tárgyalási technikák a közvetlen munkáltatói képviseletekkel és más (sokszor ellenséges) szakszervezetek képviselőivel
- kollektív tárgyalási és szerződéskötési ismeretek
- általános közgazdasági, vállalatgazdasági, jogi és szociális ismerete
- a privatizációs törvények működésének, alkalmazásának ismerete
- az MRP törvény gyakorlati alkalmazására, a munkavállalói tulajdonba került vállalatok működtetésével kapcsolatos vállalatgazdasági, pénzügyi ismeretek
- az üzemi tanácsok jelöltjeinek és már megválasztott tagjainak képzése.

A Munkástanácsok érdekvédelmi szolgáltatásainak elindításához azonban jelentős anyagi, pénzügyi háttérre volt szükség. Ebben a tekintetben pedig a Munkástanácsok Országos Szövetsége, mint újonnan alakult érdekképviselet behozhatatlannak tűnő hátrányban volt a „régi", hagyományos szakszervezetekhez képest. Ez a helyzeti hátrány, illetve ennek a felszámolása a pártállami időkben felhalmozott szakszervezeti vagyon újrafelosztását igényelte és ebből elhúzódó, nehezen kezelhető konfliktusok keletkeztek a régi és az új szakszervezetek között. Palkovics Imre egyetemi szakdolgozatában erről az időszakról így ír:

„1990 márciusában a pártállami szakszervezeti szövetség, a SZOT utolsó, XXVI. és egyben az MSZOSZ alakuló kongresszusán Forgács Pál, a Liga elnöke és Főcze Lajos, a Vegyipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének elnöke közös kezdeményezéssel indítványozta a Szakszervezeti Kerekasztal létrehozását a korszak szakszervezeti konföderációinak együttműködési fórumaként. A Szakszervezeti Kerekasztal létrehozásának igénye mögött az a felismerés húzódott meg a drámai átalakuláson áteső magyarországi monolit szakszervezeti mozgalom helyébe lépő új és „extrém" pluralizmust teremtő mozgalom vezetői részéről, hogy a divergáló szakszervezeti struktúrának mégiscsak együtt kellene működnie annak érdekében, hogy a kialakulóban lévő piacgazdasági viszonyok között a munkavállalói érdekek homogén, egységes érdekként ütköztethetővé váljanak a már formálisan működő makroszintű intézményekben az állam és a munkáltatók által képviselt érdekekkel.

E felismerés közvetett formában jelenik meg a korabeli szakszervezeti vezetők nyilatkozataiban, pl. Forgács Pál XXVI. SZOT Kongresszuson elhangzott beszédében. E távlati szakszervezeti érdek mellett voltak kevésbé emelkedett, de annál húsbavágóbb, rövidtávon sürgető megoldatlan közös gondjai a mozgalomnak, így például a közös szakszervezeti vagyonnal kapcsolatos megoldások kidolgozása és a vagyonmegosztás megvalósítása. A vagyon, mint ismeretes, túlnyomó többségben a SZOT utód MSZOSZ birtokában maradt az új Egyesületi törvény alapján végbement átalakulást követően. Az események személyes részvevője és a folyamat aktív részese visszaemlékezéseként megállapítható, hogy a vagyonvita nagyban hozzájárult a magyarországi szakszervezetek cselekvésképtelenségéhez, az egységes és hatékony szakszervezeti fellépés megakadályozásához. A vagyonvita az állam, a közhatalom birtokosa kezébe olyan eszközt adott, amelynek segítségével a szakszervezetek közötti békétlenség folyamatosan fenntarthatóvá vált."

„A Szakszervezeti Kerekasztal rövid, de eseményekben és fordulatokban gazdag létének megszűnéséhez a konföderációk vezetőinek megegyezés-képtelensége nagyban hozzájárult. A megfigyelői tapasztalások és az empirikus vizsgálatok eredményeként is bizonyított, hogy nem a szakszervezeti mozgalom előtt álló szakszervezet-politikai, szakmai, érdekképviseleti törekvések közötti különbözőségek vetették szét a kerekasztal működését, hanem - a szakszervezeti vagyonmegosztás eredményes megvalósításának az esélye csökkent minimálisra a fórum kínálta keretek között az MSZOSZ vezetőinek hozzáállása miatt, a Liga és a Munkástanácsok vezetőinek meglátása szerint.



Szakszervezeti kerekasztal, 1990

Mindemellett a Szakszervezeti Kerekasztal egyéb szereplői szintén az MSZOSZ hegemónia törekvéseinek bizonyítékaként értékelték, hogy az MSZOSZ a kerekasztal tájékoztatása nélkül, azt megkerülve készítette elő az Antall miniszterelnökkel történő személyes találkozót, bizonyítva, hogy nem törekszik őszinte, közös együttműködésre a kerekasztal többi tagjával.

A SZOT vezetői többszöri kísérletet tettek az 1990-ben demokratikusan megválasztott kormány privilegizált partnerévé válni, és a korábbi rendszeres SZOT–kormánytalálkozók hagyományát tovább vinni - mintha mi sem történt volna a politikai rendszerváltás terén -, de elutasításban részesültek Antall részéről .



Minthogy a Szakszervezeti Kerekasztal tagjainak szervezeti érdekei merőben eltérőek voltak, a Liga és a Munkástanácsok vezetői a tanulságokat levonva felmondták részvételüket a kerekasztal munkájában. Ezzel 1991. február 7-én megszűnt a plurális szakszervezeti struktúra első szervezett együttműködést célzó fóruma. Ez nem jelentette azt, hogy teljesen megszűnt volna a különböző konföderációk szervezett keretek közötti együttműködése. Az Antall-kormány által (1990 augusztusában) elindított Érdekegyeztető Tanács elnevezésű makroszintű tripartit intézményben már „kényszer" együttműködés jön létre az ÉT "munkavállalói oldalát" alkotó konföderációk között.

A szakszervezetek közötti vagyonmegosztás ügyében végül az Alkotmánybíróság 1992 tavaszi döntése hozott előrelépést azzal, hogy a szakszervezeti választások eredményéhez kötötte annak arányait. Szerepet játszott azonban a viták enyhülésében az a közös félelem is, hogy amennyiben a kormány dönt a kérdésben, az valamennyi szereplő hátrányára válik. A megoldást jelentő, a szakszervezetek közötti vagyonmegosztást szabályozó 1992. XXVII törvény létrejöttében is megemlíthető Palkovics Imre közreműködése. A szakszervezetek megegyezése a vagyonmegosztás és ahhoz kapcsolódóan a szakszervezeti választások ügyében nemcsak az erről szóló parlamenti törvény kereteit



Az Érdekegyeztető Tanács rendkívüli ülésén az új Munka Törvénykönyve tervezetének tárgyalása, 1991

tudta befolyásolni, hanem elősegítette annak a szociális-gazdasági alkunak a létrejöttét is, amely enyhíteni volt hivatott a gazdasági átalakulás nyomán a munkavállalókra háruló szociális terheket.
A kormánnyal elért megállapodások közül elsősorban a garantált minimálbér értékmegőrzésének biztosítása, a családi helyzettől függő adókedvezmények nyújtása, a családi pótlék értékmegőrzése, valamint a munkaerő piaci és a nyugdíjasok életkörülményeit javító intézkedések emelhetők ki.

A Munkástanácsok nemzetközi elismerése, kapcsolatrendszere

A Munkástanácsok saját anyagi és szakmai erejének korlátozott voltát belátva, nemzetközi segítségért fordult a világ vele szimpatizáló szakszervezeti erőihez, tagjai és tisztségviselői szakmai felkészültségét emelendő. szakszervezeti diplomáciájának komoly hozadéka volt a képzést, szakértői anyagok elkészítését célzó pályázati források megszerzése a nemzetközi szakszervezeti mozgalom segítségével. Mindenekelőtt a keresztény szellemiségi munkásmozgalmak, szakszervezetek siettek a Munkástanácsok segítségére. Ezek az erők főként Hollandiában, Belgiumban, Svájcban, de Európa fejlettebb, illetve kevésbé fejlett más országaiban is megjelentek és létrehozták világtömörülésüket.

A WCL (Szakszervezeti Világszövetség) néven 1920-ban megalakult keresztény szakszervezeti mozgalom volt az, amely a közös értékeket felismerve kapcsolatba lépett a Munkástanácsokkal. Törekvéseit támogatandónak ítélte és célzott pénzügyi, szakértői támogatást nyújtott a Szövetség megerősödéséhez, szakmai munkájának elősegítéséhez.

A Munkástatanácsok Országos Szövetsége a következő években a hazai és a nemzetközi szakszervezeti mozgalom elismert tagjai közé küzdötte fel magát. Köszönhető volt ez a következetes, kiszámítható, markáns politikának és tevékenységnek, amit a tagság, a vezetők produkáltak a helyi, megyei, szakmai és országos szinteken. Ebből a pozícióból lehetővé vált az, hogy szövetségünknek beleszóljon a hazai és nemzetközi szakszervezeti politika alakulásába, és ezen keresztül a hazai és nemzetközi munkavállalói lét kérdéseibe.

Hazai vonatkozásban reálisan mérte fel kisebbségi helyzetét a szakszervezeti struktúrán belül, és mindent elkövetett azért, hogy a saját arculat és program megőrzése mellett bővítse befolyását a hazai szakszervezeti politikában.



Ennek az együttműködésnek meglehetősen szűk keretei voltak, de ezeket igyekezett kihasználni. A Munkástanácsok képes volt megteremteni a fennmaradásához alapvetően szükséges feltételeket, a tagság bővítését, a folyamatos és kiterjedt munkahelyi jelenlétet, a területi jelenlétet, a szakmai, országos érdekegyeztetésben történő részvételt, az európai érdekegyeztetési jelenlétet, sőt a világméretű szakszervezeti szövetségben való jelenlétet. Ezen tulajdonságok megléte és a hiányzók fejlesztése nyomán a Szövetség megkerülhetetlen tényezővé vált a hazai szakszervezeti struktúra újraalakításában.

Palkovics Imre a Parlamentben 1990



A társadalmi-gazdasági átalakulás veszteseinek oldalán

(1994-2002)

“Egy felnőtt személy, aki családért felelős, akkor részesül munkájáért az igazságos díjazásban, ha az elegendő ahhoz, hogy családot alapítson, méltó módon fenntartsa és biztosítani tudja annak jövőjét.”

LABOREM EXERCENS,
II. János Pál pápa enciklikája

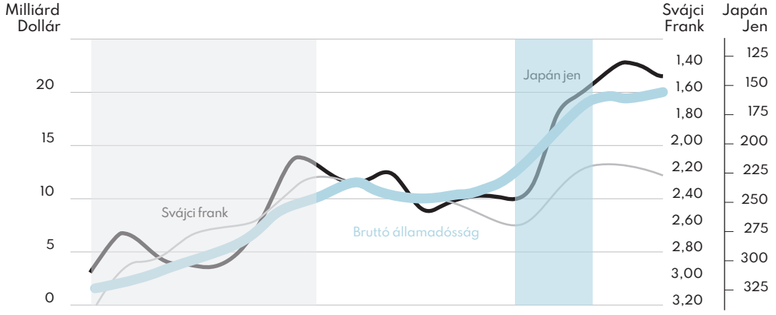


Csak a pénz számít: az állami vagyon áruba bocsátása

Az 1994. nyári magyar politikai hatalomváltás hátterében – amely egy posztkommunista és egy korábban harcos antikommunista párt koalícióját emelte kormányra – a rendszerváltás csődje húzódott meg, abban a kettős értelemben, mely egyfelől egy széleskörű gazdaságszerkezeti csődöt és szigorú szociális korlátozásokat, másfelől a politikai irányítás és legitimáció kudarcát jelentette. A rendszerváltás eredeti koncepciója, amelytől a széles néprétegek azt várták a rendszerváltó politikai elit ígéretei alapján, hogy pár év alatt nyugati típusú jólét köszönt ránk, a szocializmus által romba döntött gazdasági és társadalmi viszonyok után 1994-re megkérdőjeleződött, és a kormányzati irányítás olyan ütemben veszített legitimációjából, ahogy a lakosság kiábrándult a végrehajtó hatalomból. A kezdeti közmegegyezéshez még elérhető erőforrások kiapadtak. Az MDF-kormányt egyrészt amiatt bírálták, hogy késlekedik a gazdaság és a vállalkozások átalakításával, magyarán csak bürokratikus értelemben támogatja a privatizációs politikát és túl engedékeny pénzügyi politikát folytat. Másrészt pedig amiatt, hogy képtelen visszafogni a folyamatosan emelkedő szociális kiadásokat, amelyeket ugyanakkor egyre nehezebben tud fedezni. Ezzel párhuzamosan viszont a romló életkörülmények a csökkenő reálbérek, az elszabaduló infláció és a megugró munkanélküliség okozott széles körű lakossági elégedetlenséget.

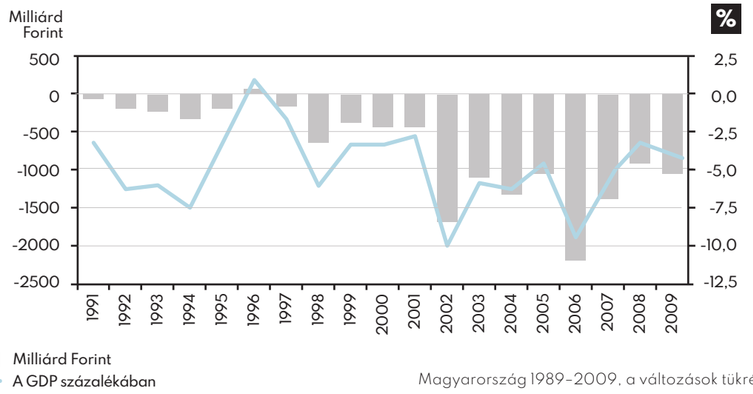
A magyar államadósság (mind a közszféra adósságállománya, mind az ország teljes külföldi adóssága) rendkívül magas volt. A magyar bruttó államadósság 1973 és 1989 között megtízszereződött 2,1 milliárd dollárról 20,4 milliárd dollárra nőtt. A folyó évi állami költségvetések emellett súlyos hiánnyal zártak, amiben közrejátszott a korábban felvett hitelek után fizetendő magas kamatköltség is.

AZ ÁLLAMADÓSSÁG NÖVEKEDÉSÉNEK HULLÁMAI



A magyar államadósság keletkezése. Pénzriport, 2016

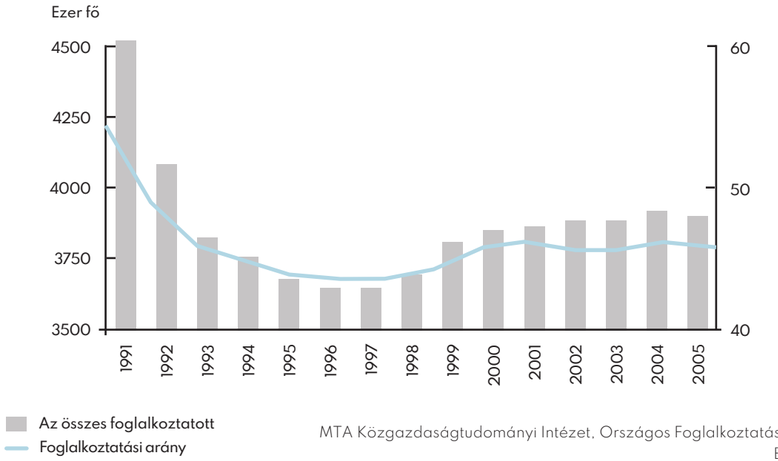
AZ ÁLLAMHÁZTARTÁS PÉNZFORGALMI SZEMLÉLETBEN SZÁMÍTOTT EGYENLEGE



Magyarország 1989–2009, a változások tükrében. KSH, 2010

Másfelől a gyárbezárások növekvő száma, a privatizált vállalatokban pedig a létszámleépítések csökkentették az állam adóbevételeit, miközben növelték a szociális védőháló fenntartásának költségeit.

AZ ÖSSZES FOGLALKOZTATOTT



MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány Budapest, 2005

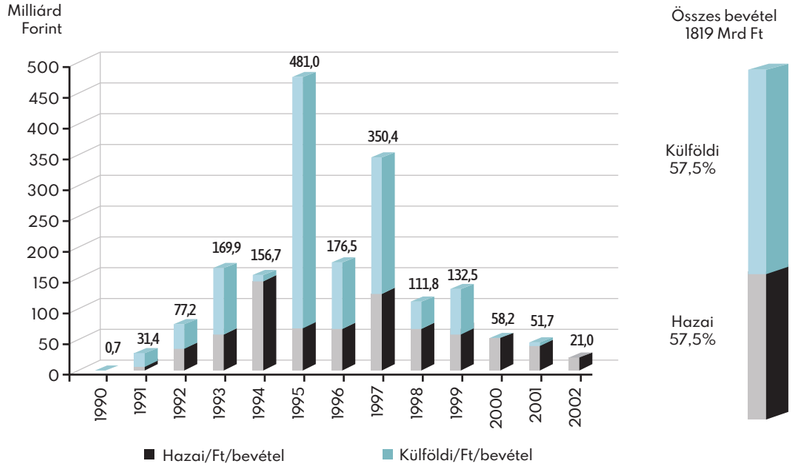
A Horn-kormány ebből a csapdából a privatizációs stratégia gyökeres megváltoztatása és az érdekképviseletekkel kötendő ún. szociális paktum révén igyekezett kitörni.

Ami az első témakört, a privatizációt illeti, a szociálliberális és a szociális piacgazdaságot célként elvető Horn-kormánynak elég volt egy év a készpénzes privatizációs stratégia dominánssá tételére és a bevezetésének feltételét képező 1995. évi XXXIX. harmadik generációs-törvényi szabályozás megalkotásához és az alkalmazás elindításához. A magyar privatizációban a domináns forma a nyílt versenypályázat lett. Fő jellemzői a következőképpen összegezhetők: a nemzetközi tendereken keresztül többségi részesedést adtak el közvetlenül és jórészt készpénzért az új tulajdonosoknak, akik a legtöbb esetben (különösen a nagyobb vállalatoknál) külföldi stratégiai vagy pénzügyi befektetők voltak. A fő cél a bevételek maximalizálása és – főként szavakban – a vállalati szektor reorganizációjának felgyorsítása, versenyképességének erősítése volt. A privatizációs „csúcsidőszak" a Horn-kormány (1994-1998) idején volt, amikor a kormány második pénzügyminiszteréről, Bokros Lajosról elnevezett gazdasági stabilizációs csomag szerves részeként a legnagyobb értékű állami vagyon került magánkézbe (főként külföldi vállalatok tulajdonába). 1990 és 1998 között a privatizációs bevételek 1443 milliárd forintot tettek ki, ennek 80%-a a Horn-kormány idején keletkezett, egyedül az 1995-ös rekordévben 481 milliárd forintos bevételt könyvelhetett el az állam, ráadásul ennek 95%-a készpénzben realizálódott, s ezen belül 87% devizabevétel volt. A magyar privatizáció ezért a cseh vagy a szlovák magánosítással szemben jelentősen vonzotta a külföldi tőkét, a külföldi befektetések fele a privatizációhoz kapcsolódott.

Az új privatizációs törvény szerinti készpénzes privatizációs stratégia rendkívül leszűkítette a munkavállalói tulajdonszerzés, az MRP alkalmazásának körét.

PRIVATIZÁCIÓ MAGYARORSZÁGON

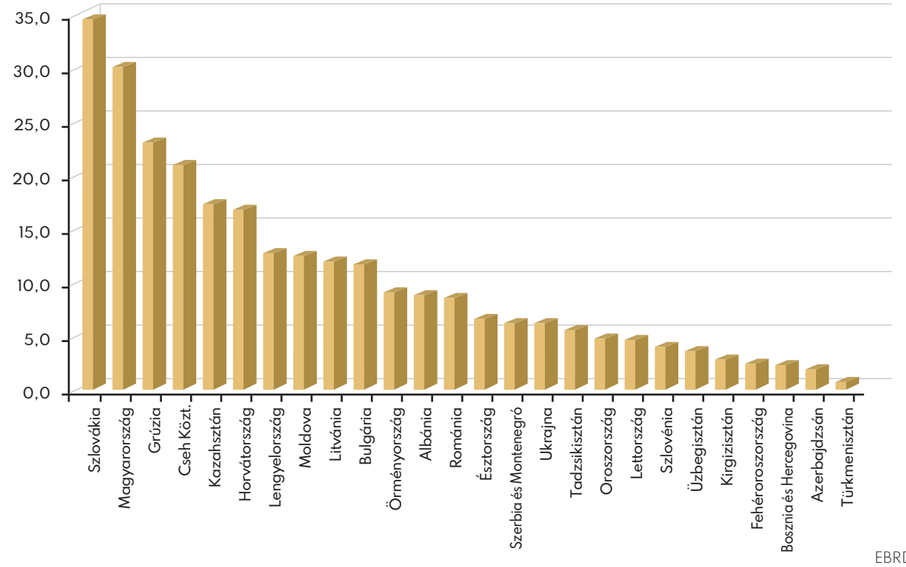
Hazai és külföldi privatizációs befektetések alakulása



Privatizáció Magyarországon, ÁSZ 2004

NEMZETKÖZI ÖSSZEHASONLÍTÁS A PRIVATIZÁCIÓS BEVÉTELEKRŐL

Privatizációs bevételek összesen a GDP százalékában, 1989-2003



EBRD 2005

Az új privatizációs prioritások végrehajtása azt eredményezte, hogy

- a privatizációs bevétel korábban többségi értékesítésre nem tervezett stratégiai ágazatok cégeinek eladásából folyt be, melynek következményei az emelkedő energia- és egyéb árakban jelennek majd meg,
- a bevétel többségét beruházások helyett az adósság csökkentésére és az állami költségvetés hiányának a kiegyenlítésére fordították, ami csak rövidtávon bizonyult célszerű megoldásnak, hosszabb távon viszont súlyos kockázatokat rejtett magában.

Érdemes itt egy rövid kitérőt tenni arra is, hogy a magánosítás hőskorával kapcsolatban a kor neves közgazdászai uniszónóban hirdették a mielőbbi privatizáció egyedüli üdvözítő hatását. A szakértők nagy többsége előre bizonyítottnak látta, hogy az állami vállalatok működésképtelenek lesznek akkor, ha bankhiteleik után pozitív reálkamatot kell fizetniük, és ha ki lesznek téve a liberalizált behozatal által teremtett versenynek. E jóslatok megfogalmazói az állami cégek vállalatirányításának (corporate governance) gyengeségeit emelték ki, ideértve a vállalati vagyon gyarapítására való ösztönzők hiányát. Az idehaza máig kevéssé ismert lengyelországi privatizációs tapasztalatok azonban ellentmondani látszanak ezeknek az állításoknak.



Demonstráció a Munkástanácsok szervezésében

Lengyelországban a pesszimista előrejelzések ellenére a volt szocialista nagyvállalatok egy része jól alkalmazkodott a kibontakozó piacgazdaság szabályaihoz. Három fő oka volt annak, hogy a várakozásokkal ellentétben ez a pozitív fordulat következett be. Az első magyarázó tényező az volt, hogy a Pénzügyminisztérium elkötelezett reformpolitikájának köszönhetően a korábbi „puha" működési feltételek helyébe kemény költségvetési korlát lépett. A minisztérium ugyanis ellenállt a vállalatok alkudozási kísérleteinek és amennyire lehetett, elzárta a termelés-szubvencionálás csapjait, továbbá korlátozta a veszteségesen termelő állami vállalatoknak juttatott bankhiteleket is.

A második ok a gyors külkereskedelmi liberalizációra vezethető vissza. Az importkorlátozások feloldása új versenyhelyzetet teremtett és ez hatékonyabb gazdálkodásra serkentette a hazai piac korábban védett szereplőit. A harmadik fontos tényező pedig az volt, hogy az állami vállalatok vezetői érdekeltek voltak abban, hogy felépítsék saját jó menedzseri hírnevüket. A küszöbönálló, az egész gazdaságra kiterjedő privatizációs program tudatában menedzseri rátermettségüket jó előrelátással hosszabb távra is bizonyítani akarták.

A lengyel privatizációs politika tehát nem siette el az állami nagyvállalatok értékesítését, sőt a versenyképes állami vállalatok az adózáson felül tartós osztalékbevételhez juttatták az állami költségvetést. Amikor pedig elérkezettnek látták az időt az állami nagyvállalatok értékesítésére, akkor is óvatos és differenciált megoldásokat alkalmaztak. Ennek kiemelkedő példája az, hogy a volt kelet-közép-európai átalakuló országok közül Lengyelország kötötte össze legsikeresebben a rendszerváltási privatizációt a tőkepiac fejlesztésével. A nagyvállalatok tőzsdén keresztüli magánosítása számos előnnyel járt, ami ellensúlyozza a más privatizációs módszerekhez viszonyított nagyobb tranzakciós költségeket. A nagyvállalatoknak a börzén való megjelenése nemcsak új pénzforrást jelent, hanem reklámot, a jó üzleti hírnév erősödését is. A nyílt részvénytársasággá válás automatikusan maga után vonta azt is, hogy az érintett társaságoknak törekedniük kellett a nemzetközileg elismert vállalatirányítási sztenderdek alkalmazására. Lengyelország esetében különösen fontos volt az, hogy a tőzsde egyedülálló lehetőséget adott az állami és magántulajdon kombinálására. Egy ilyen felállásban az állam meg tudja tartani befolyását az általa stratégiainak tekintett (vagy más szempontból fontos) társaságokban, miközben teret enged a piaci jelzéseknek és a piac hatékony gazdálkodást ösztönző és fegyelmező erejének is. A külföldi befektetőkre vonatkozó szabályozás 25 és 40% közötti részesedésben limitálta a tulajdonosi részesedést.

Az erős munkásképviseletnek köszönhetően a privatizálandó nagyvállalatok munkavállalói továbbá ingyen jogosultságot kaptak a társaság részvényeinek 15%-ára. A rendszerváltás első privatizációs hullámát betetőzte az 1999-es lengyel nyugdíjreform, ami újabb lendületet adott a Varsói Értékőzsdének. Az ekkor létrehozott magánnyugdíjpénztárak (amelyekhez a várakozásokat felülmúlva több mint 10 millióan csatlakoztak) keresleti oldalról jelentettek nagy húzóerőt a börze forgalmának. A nyugdíjalapok szabályozása ugyanis lehetővé tette, hogy ezek az alapok portfóliójuk 40 százalékáig lengyel vállalatok részvényeibe fektessék vagyonukat. A 30 legnagyobb tőzsdei vállalatban a nyugdíjalapok, mint tulajdonosok komoly pozíciókkal rendelkeznek ma is.

Szociális paktum helyett Bokros-csomag

Az 1994-ben hivatalba lépett új magyar kormány úgy próbált társadalmi támogatást szerezni rendszerváltó és válságkezelő intézkedéseihez, hogy egy középtávú „társadalmi-gazdasági megállapodásba" (TGM) kívánta bevonni a szakszervezeteket. Véleménye szerint érdemes ilyesfajta megállapodást megkötni, mivel – noha az anyagi helyzet javulását a belátható jövőre egyáltalán nem ígérhette – arra törekedett, hogy csökkentse a lakossági ellenállást a társadalom nagy részére újabb terheket kirovó, a piacgazdaságba való átmenetet felgyorsító intézkedésekkel szemben.

A világpiaci integrálódásra irányuló befektetői nyomás, a belső felhalmozási források hiánya és a külső eladósodás kényszerei közepette azonban az új kormányzati periódusban is hamar nyilvánvalóvá vált, hogy a magyar kormány még a kelet-európai viszonyok között megszokottnál is szűkösebb autonómiával, szabályozási kompetenciával rendelkezik, ráadásul politikai legitimációját aláásta a rendszerváltás veszteseinek folyamatos „újratermelődése".

Az átalakulási és a pénzügyi válság következtében a politikai alkudozás területén nem volt remény elfogadható eredményre. A jövedelem-újraelosztás körül zajló viták csak a mínusz vagy a semmi közötti választás játszmáját ígérték. A különböző érdekcsoportok közötti versengés legfeljebb



MSZP Kongresszus, Horn Gyula és Bokros Lajos, 1995

a „ki mennyit veszít?" kérdésre adhatott feleletet. A Horn-kormány hivatalba lépésekor a gazdasági helyzetet súlyos makrogazdasági egyensúlyi problémák feszítették: ikerdeficit, azaz a folyó fizetési mérleg több mint 9 százalékos, az államháztartás 8,4 százalékos hiánya, gyenge gazdasági növekedés, alacsony beruházások, magas infláció, növekvő munkanélküliség és alacsony versenyképesség. Magas volt az alapkamat és drága a hitelezés, a lakossági megtakarítások nem érték el a GDP 2 százalékát. Magyarország az IMF-hez fordult egy úgynevezett készenléti hitelmegállapodásért. Az IMF-fel a támogatás fejében azonban olyan „ortodox" kiigazítási programot követelt, ami egyoldalúan, csak és kizárólag a költségvetés hiányának lefaragásával állította volna helyre a megbomlott és fenntarthatatlan külső egyensúlyt. Ez viszont már az első évben olyan költségvetési kiigazítást igényelt volna, ami sem politikai, sem társadalmi, sem gazdasági szempontból nem volt vállalható. A kormányfő, Horn Gyula megpróbált más finanszírozási forrást keresni annak érdekében, hogy el lehessen kerülni a megszorításokat, ezért – a Pénzügyminisztérium és az MNB tudta nélkül – támogatást kért a németektől, akik ígéretet tettek ugyan rá, ám Kohl kancellár azt is megüzente: csak akkor számíthat a Bundestag támogatására, ha Magyarország végrehajtja a stabilizációs programot.

A kormány már hivatalba lépésének nyolcadik hónapjában sarokba szorult: a pénz- és tőkepiacokon semmilyen szintű bizalom nem volt az országgal szemben, az országkockázati prémium 600-800 bázispontot ért el, az inflációs várakozások az egekben (bőven 30 százalék felett) voltak, a forint állandó leértékelődési nyomás alatt volt, a hitelminősítők a program bejelentése előtt befektetésre nem ajánlott kategóriába sorolták át Magyarországot, sőt, még ezen belül is rontottak rajta.

A Bokros-csomag a költségvetési, monetáris és jövedelempolitika mixéből próbált egy olyan programot létrehozni, amely fenntartható, gyors növekedési pályára állítja a magyar gazdaságot. A jövedelempolitika központi eleme volt ennek a programnak, aminek következtében a reáljövedelmek drasztikusan, 1995-96-ban együttesen közel 10 százalékkal zuhantak, ez még akkor is borzasztóan nagy áldozat volt, ha figyelembe vesszük, hogy a '94-es választások előtt 6 százalékkal emelkedtek a reálbérek. A Bokros-csomag nyomán előálló alacsony reálbérek a befektetők, a tőke számára vonzó célponttá tették az elszegényedő, alacsony bérköltségű országot, annyit azonban elértek a megszorítások, hogy a munkanélküliség ne nőjön tovább. (A Bokros-csomag kulisszatitkai Tudósítás a Bokros-csomag bevezetésének 20. évfordulója alkalmából rendezett konferenciáról. Napi.hu 2015. március 15.)

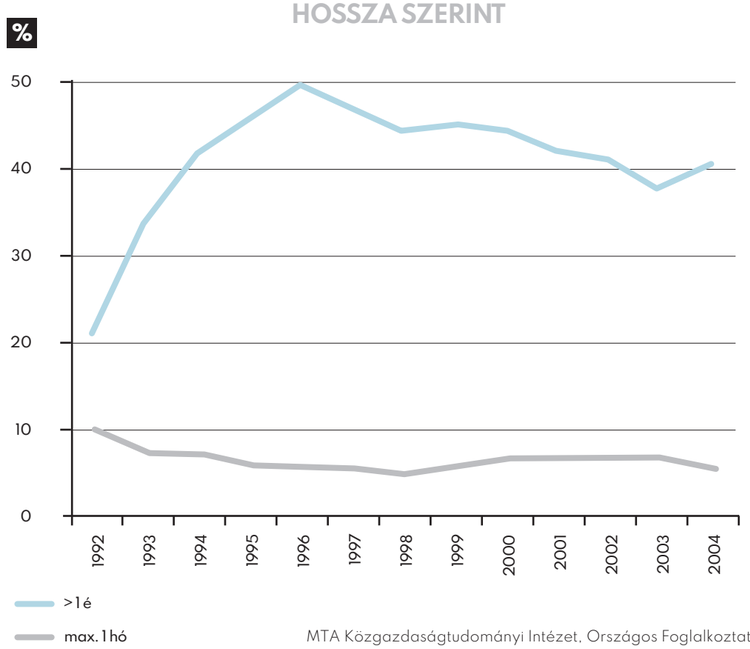
A stabilizációs program közzététele után a szakszervezetek ellentmondásos helyzetbe kerültek, mivel a kormány egyértelműen kinyilvánította, akár a szakszervezetek nemtetszése ellenére is keresztülviszi a programját. A szakszervezetek egyfelől – hacsak nem akarták továbbra is veszélyeztetni az ekkorra már éppen eléggé meggyengült szervezeti erejüket és legitimációjukat – nem engedhették meg maguknak, hogy részesei legyenek egy látszat „alkudozási"



folyamatnak, pusztán, hogy ezáltal legitimizálják a kormány politikáját. Másrészt viszont gyenge önálló alkuhelyzetüknél fogva mind mikro-, mind makroszinten erősen függtek az állam, mint változatlanul legnagyobb munkáltató és újraelosztó szerv döntéseitől, amelyekből kimaradva a tagság érdekképviseletében betöltött szerepük látványosan beszűkült volna. Ugyanis, jóllehet a privatizáció során az állam közvetlen munkaadói szerepe egyre kisebb jelentőségűvé apadt, változatlanul meghatározó munkáltató maradt a közalkalmazotti szférában. Hasonlóképpen, bár az állam jövedelem újraelosztó szerepe az elvek szintjén egyre inkább visszaszorult, a gyakorlatban a jelentősége töretlen maradt, mivel folyamatosan nőtt a szociális ellátásra szorulók és a nyugdíjasok létszáma.

Surányi György az MNB elnöke, Horn Gyula miniszterelnök és Bokros Lajos pénzügyminiszter sajtótájékoztatón ismerteti a rendkívüli kormányülésen meghozott döntéseket 1995. március 12-én (szemközti oldalon)

A MUNKANÉLKÜLIEK ARÁNYA A MUNKAKERESÉS HOSSZA SZERINT



MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány
Budapest, 2005



Kormányfüggő látszat-érdekegyeztetés

A társadalmi-gazdasági megállapodásról folytatott tárgyalások menete és a TGM végkifejlete egyúttal jól illusztrálta az intézményes érdekegyeztetés gyengeségeit a rendszerváltást követő időben.

A rendszerváltás történelmi pillanatának tekinthető, 1988-tól 1990-ig tartó időszak a magyarországi szociális partnereket a szocializmusban kialakult állapotban találta. Ezt az állapotot leginkább az jellemezte, hogy a hatalom a pártállam szolgálatába állította a szakszervezeteket. A szakszervezeti mozgalomnak nem a munkaügyi kapcsolatok szerves fejlődése szerint kialakult partneri szerepét kellett ellátnia, hanem a hatalom „transzmissziós szíjaként" működtették.

A rendszerváltást követően az intézményes érdekegyeztetés az Érdekegyeztető Tanács (ÉT) megalakulásával még az Antall-kormány idején jött létre. Az ÉT formáját tekintve vitatható módon állt fel, működésének tartalmát tekintve pedig hiányokkal terhelten, amihez nagyban hozzájárult egyfelől a munkáltatói és a szakszervezeti oldal gyenge képviseleti minősége, másfelől pedig a tisztázatlan hatáskörmegosztás a Parlament és az ÉT között. Ez a két fogyatékosság mindig is ellentmondásossá tette az intézményesített érdekegyeztetést.

Az érdekegyeztetés ingatag lábakon állását jól illusztrálja, hogy a váltakozó kormányok ingamozgásszerű változásokhoz vezettek mind a szakszervezetek elismertségében, működésük jogi-gazdasági kereteiben, mind pedig az érdekegyeztetés különböző szintjeinek szabályozásában, hatókörében és befolyásában. A munkaügyi kapcsolatokat alakító állami beavatkozások sora hosszú: a Munka törvénykönyve megalkotása, s annak részeként a szakszervezetek kollektív szerződéskötési képessége munkahelyi szabályainak megállapítása (1992); a Horn-kormány kísérletei az Érdekegyeztető Tanács szakszervezeti oldala reprezentativitási szabályainak meghatározására; az Orbán-kormány „szakszervezet-ellenesnek" minősített törvénymódosításai; majd a Medgyessy-kormány elődje rendelkezéseit visszavonó törvénykezése.

Mindez hamar nyilvánvalóvá tette a szakszervezeti vezetők számára, hogy munkahelyi működési feltételeik (munkaidő-kedvezményeik, munkahelyi jogosultságaik vagy éppen foglalkoztatási védelmük) és az országos ügyekbe történő beleszólásuk egyaránt az éppen kormányon lévő pártok jóindulatától függ. A bizonytalanságok fennmaradásának, folyamatos jelenlétének az ÉT napi működésében az a jelenség adott táptalajt – írja Palkovics Imre dolgozatában –, hogy a szereplők, de főleg a munkavállalói oldal, elsősorban a szakmai kompetenciák hiányára hivatkozva nem bízott a törvényhozásban, mondván, hogy a képviselők túlnyomó többségének fogalma sincs a munkaügyi kapcsolatok piacgazdaságokban kialakult szabályairól, hagyományairól.

A konzervatív jobboldali képviselők, politikusok viszont a munkaügyi kapcsolatok mögött mindvégig valamiféle kommunista „vircsaftot" gyanítottak. A Munkástanácsok elnöke az ÉT és az akkori Parlament kormánypárti frakciójának tagjaként ezt az ellenérzést személyesen is tapasztalta. A vádak sok esetben nem minden alapot nélkülözve fogalmazódtak meg – írja dolgozatában –, mivel a volt MSZMP kötődésű munkaadói és munkavállalói képviselők az ÉT meghatározó szereplői voltak. A külsejükben némileg átalakult szervezeteket ugyanazok a személyek képviselték, az MSZOSZ-t Nagy Sándor (korábban a SZOT vezetője) és a Munkaadók Országos Szövetségét Orbán István (korábban Magyar Gazdasági Kamara), akik mindketten az MSZMP KB tagjai voltak. Nagy Sándor különösen keményen politizált mind hazai, mind nemzetközi szinten az Antall-kormánnyal szemben. A magukat konzervatív keresztény polgári erőként definiáló pártok ezért nyílt fenntartásokat hangoztattak általában a szakszervezetekkel kapcsolatban. Ugyanakkor azok létét számtalan alkalommal megkérdőjelezve a világban tapasztalható neokonzervatív, neoliberális (thatcheri-reageni) politika tudatos követőjeként léptek föl. A munkavállalókat, mint a heterogén társadalmi szerkezet egyik legfontosabb tényezőjét távol tartották a politikai döntéshozatal befolyásolásának lehetőségétől.

Budapest, 1985. május 1. Fővárosi dolgozók ünnepi felvonulása 1985. május 1-jén



E politika alátámasztására, mintegy önmaguk álláspontja helyességének igazolásaként azt az érvet is előszeretettel hangoztatták, hogy ha és amennyiben a baloldali politikai pártokkal szoros együttműködésben lévő SZOT utódszakszervezeteket beengedik a politika- és gazdaságirányítási döntés-előkészítési rendszer bármelyik szintjére, akkor azok a politikai csatározások, amelyek a jobboldali és baloldali pártok között természetszerűen zajlanak a Parlamentben, a makroszintű párbeszéd szintjein is elengedhetetlenül megjelennek és ellehetetlenítik az érdemi munkát.

Az 1994-ben színre lépett baloldali-liberális hatalomgyakorlás idején az MSZP, amely – a nemzetközi szokásoknak megfelelően és legalábbis meghirdetett programja szerint – alapvetően a bérből és fizetésből élők politikai képviseletét vállalta fel, igyekezett azt a látszatot kelteni, hogy a munkavállalók és érdekképviseleteik, illetve a velük való együttműködés lehetőségét keresi. Eközben a munkavállalói érdekképviseletek azon csoportját próbálta meg helyzetbe hozni, amelyek eredetileg a SZOT szakszervezetekből váltak ki, illetve azok jogutód szervezeteként működtek. A rendszerváltás idején létrejött új szakszervezeteket (Liga, Munkástanácsok) pedig igyekeztek kiszorítani a kedvezményezett szakszervezeti körből. Ennek törvénykezési szintre emelése következett be akkor, amikor a kormány 1996-ban kezdeményezte a rerezentatív szabályok átalakítását. A konszenzusos döntéshozatali mechanizmus felrúgására irányuló próbálkozás, ami a hivatkozott 1996-os eset kapcsán fordult elő, nem volt példa nélküli, hol nyílt, hol burkolt eszközökkel rendszeresen megtörtént. Politikájuk következtében mindenesetre elérték azt a célt, hogy a szakszervezeti mozgalom, a munkavállalók egységes képviselete ellehetetlenüljön.

A kísérletnek a '98-as kormányváltás vetett véget. Az Orbán-kormány – a szakszervezetektől való zsigeri idegenkedésén túl – e fenti jelenségek példáján is okulva szűkíteni szándékozott az ÉT és főleg a szakszervezetek mozgásterét. Ennek megfelelően az ÉT konzultációs szerepének előtérbe hozásával a megállapodásra irányuló tárgyalások témakörét is szűkítette, az új intézmény elnevezésével (Országos Munkaügyi Tanács) is utalva a szűkebb működési területre. A kormány az országos érdekegyeztetés során tárgyalt témák közül az adó- és költségvetési kérdéseket kivonta a megállapodásokra irányuló tárgyalások köréből, az intézményi keretek között ugyanakkor visszaállt a korábbi, a szereplők egyenjogúságára épülő konzultációs gyakorlat.

A makroszintű érdekegyeztetés intézményei a rendszerváltás első évtizedében

SZAKASZOK	I. Központi bér-szabályozást oldó tripartizmus	II. Elmozdulás a gazdasági és szociális konzultáció felé	III. Kísérletek a társadalmi összehangolásra	IV. Visszatérés a konzultációhoz	V. Konzultáció
INTÉZMÉNY	Országos Érdek-egyeztető Tanács	Érdekegyeztető Tanács			OMT; GT; EIT; Nemzeti II. Országos Tanács
IDŐSZAK	1988. augusztus – 1990 tavasza	1990. augusztus-1994 tavasza	1994 közepe – 1995	1996 – 1998 tavasza	1998 közepe – 2002 tavasza
SZAKASZ TÖMÖR JELLEMZÉSE	állam-igazgatásba integrált tripartizmus	tripartizmus-tanuló szereplőkkel	tripartizmus-túlzottan ambíciózus szereplőkkel	tripartizmus óvatos szereplőkkel	korlátozott tripartizmus – erősödő multipartizmus
HATÁSKÖR	szigorúan körülhatárolt	bővebb hatáskör, ami ismételten vita tárgya	szinte korlátlannak tűnő	törekvés a korábbiaknál jóval szűkebb, szigorú határok elfogadására	megosztott a fórumok között, a tripartizmus a munka világára szűkül
LEGJELLEMZŐBB JOG	együttdöntés (meghatározott szereplők körében)	konzultáció + kísérlet az együttdöntés témaköreinek bővítésére	együttdöntés ígérete	konzultáció	konzultáció
TRIPARTIZMUS SZEREPÉNEK MEGHATÁROZÓ ALAKÍTÓI	kizárólagosan a kormány	alapvetően a szociális partnerek – a kormány reaktív, közvetetten korlátozó	kormány a szociális partnerekkel közösen a későbbiekben más a szociális partnerek dominanciája által	kormány, a szociális partnerekkel konzultálva	kormány, a szociális partnerek reaktív szerepben

Ladó Mária – Tóth Ferenc (2000/a): A makroszintű érdekegyeztetés tíz éve. In: Munkaügyi kapcsolatok a rendszerváltás után. Budapest, 2000

Munkástanács-siker a TB választásokon

A rendszerváltás során született 2 új szakszervezet, a Munkástanácsok és a Szabad Szakszervezetek Demokratikus Ligája számára a Horn-kormány tevékenységének már a korai szakaszában, 1994 őszén nyilvánvaló vált, hogy a választási kampányok jóléti államra vonatkozó ígéretei az adott kormányzati ciklus során nem fognak teljesülni.

Ahogy múlt az idő, egyre inkább bebizonyosodott, hogy a társadalmi-gazdasági megállapodás (TGM) kapcsán háttérbe szorultak a koncepcionális és szakmai szempontok, és helyettük a napi politikai megfontolások, aktuális érdekharcok dominálnak.

A Munkástanácsok és a Liga Szakszervezetek következetesen képviselték azt az álláspontot, hogy csak olyan megállapodáshoz adják a nevüket,

a.) amely garantálja a munkavállalók és a nyugdíjasok jövedelmi pozícióinak megőrzését, intézkedéseket irányoz elő a már amúgy is értékvesztett jövedelmek további reálérték csökkenésének megakadályozására,

b.) és amely jogszabályalkotással gondoskodik arról, hogy a privatizáció során a szakszervezeti jogok ne csorbuljanak és a munkahelyüket vesztő dolgozók szociális ellátására is megfelelő állami erőforrásokat fordítsanak.

A két szakszervezet 1994 őszén közös közleményben tudatta: mivel nem találtak partnereket a többi szakszervezet körében a markáns és következetes szókimondásban, a koncepcionális szempontok hangsúlyozásában, és mivel 1994 szeptemberében érveik és a tények ellenére az Érdekegyeztető Tanácsban rajtuk kívül az összes szakszervezet és a munkavállalói oldal is úgy foglalt állást, hogy a Társadalmi-Gazdasági Megállapodást az év végéig meg kell kötni, ehhez a Munkástanácsok és a Liga Szakszervezetek nem adják a nevüket. Álláspontjának demonstrálása céljából Palkovics Imre kivonult az Érdekegyeztető Tanács TGM-ről szóló plenáris vitájáról.

Az 1993. május 21-i társadalombiztosítási választásokon a Munkástanácsok Országos Szövetsége a nyugdíj ágazatban 11 százalékos eredményt ért el, ezzel a választásokon induló hét szakszervezeti tömörülés közül a második helyezett lett az első MSZOSZ mögött és három választott képviselőt juttatott be a Nyugdíjbiztosítási Önkormányzatba.

1994-ben sikerült elérni, hogy a korábbi évtizedhez képest a nyugdíjak reálértéke ne csökkenjen, hanem ha szerény mértékben is, de emelkedjen. Ezért a vívmányért a kormányzattal nagy harc folyt, de végül is a Nyugdíjbiztosítási Önkormányzat álláspontját fogadta el a Parlament. A megfelelő törvény előkészítésében a Munkástanácsok Országos Szövetségének képviselői aktív szerepet játszottak.

Az egészségbiztosítás területén a Munkástanácsok programja egy sor olyan feladatot fogalmazott meg, amelyek megoldása több évtizeden át aktuális maradt, sőt egyesek máig is időszerűek:

- A lakosság életkörülményeinek, egészségi állapotának rendszeres felmérése a jobb ellátás érdekében. A szükségletek és a pénzügyi források összhangjának biztosítása.



Életképek a választmányi ülésekről

- A munkahelyi foglalkozás egészségügyi szolgáltatások kiépítése, az egészségkárosodás, a foglalkozási megbetegedések és a balesetek megelőzése érdekében.
- Információs rendszer kialakítása, működtetése a gyógyszerfelhasználás követésére a gyógyítás, gyógyulás, megelőzés céljainak megfelelő gyógyszerellátás és finanszírozás kialakítása érdekében.
- A társadalombiztosítási önkormányzatok, köztük az Egészségbiztosítási Önkormányzat nyereséges közvagyonnal történő ellátása. A nyereség felhasználása kizárólag a társadalombiztosítási ellátásban részesülők javára történhessen.
- A társadalombiztosítás adósaival szemben végrehajtás elindítása az adósságok behajtására.
- A társadalombiztosítás működésének összehangolása a kialakulás alatt lévő önkéntes kölcsönös biztosító pénztárakkal, a szociális és egészségügyi célú alapítványokkal, egyesületekkel, pénzalapokkal.
- Az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárak létrejöttének támogatása, a Munkástanácsok önkéntes kölcsönös biztosító pénztárának megalapítása.
- A közhasznú és az üzleti célokat követő egészségbiztosítás rendszerek egyértelmű és világos szétválasztása. A társadalombiztosítás megújításában az államilag garantált kötelező és az ezt kiegészítő, államilag preferált önkéntes kölcsönös biztosító pénztárak képezik a közhasznú szférát. Az üzleti biztosítók élet- és nyugdíjbiztosításokkal akkor csatlakozhatnak ehhez a rendszerhez, ha a közhasznú társadalombiztosítás biztonságos és átlátható működésének törvényi és gyakorlati feltételei kialakulnak.



Érdekvédelem az Európai Unió új tagállamában

(2002-2010)

“Magyarország is csak a minőség igényével élhet és maradhat fenn az új Európában; nincs módunk középszerűnek lenni. (…) De ez az ország semmitől nem fél úgy, mint a minőségtől, s az igazi műveltségtől, amely valóban hősiesség.”

Márai Sándor



Harcban a liberális gazdaság- és társadalompolitika következményeinek kivédéséért

A 2002-2010 közötti időszak fejleményei közül érdekvédelmi szempontból két esemény emelkedik ki: Magyarország európai uniós csatlakozása, amelyre 2004-ben került sor, és az ország újra eladósodása, amelynek következtében a 2008-2009-es világméretű gazdasági válság a régióban Magyarországot érintette a legérzékenyebben.

EU-csatlakozásunkat a csatlakozási szerződést aláíró Medgyessy Péter kormánya úgy tálalta, a közvélemény pedig azon az alapon támogatta, hogy az mennyi pénzt hoz majd az országnak. A csatlakozás legnagyobb előnyének az Unió infrastruktúra-fejlesztési programjaiban való részvételt, a közlekedés és a hírközlés fejlesztését, valamint a különféle pénzügyi alapok segítségével történő felzárkóztatási programokban való részvételt állították be.

Az uniós csatlakozás ugyanakkor a gazdaságpolitikában tovább erősítette a rendszerváltást követően uralkodóvá vált, mindent egy kaptafára szabó neoliberális gazdaságfilozófia térnyerését. Ez egyoldalúan a szabadpiaci verseny korlátlan előnyeit hangsúlyozta és az ennek megfelelő szabályozási gyakorlatot követte. Az általánosan érvényesülő jogok és kötelezettségek uniós rendszere, a fejlett európai régiók érdekeinek alárendelt kereskedelmi szabályozás ugyanakkor tovább fokozta az amúgy is versenyelőnnyel rendelkező országok és cégek üzleti fölényét és minimalizálta csatlakozásból származó esetleges kockázataikat (lásd a kelet-európai országokból kiinduló szabad munkavállalás korlátozását, illetve a korlátok fokozatos felszabadítását). Magyarország 2004-es európai uniós csatlakozása leghamarabb a külföldi működőtőke beruházások nagyságrendjében hozott további jelentős emelkedést. A külföldi működőtőke beruházások növelték ugyan a termelékenységet és az exportképességet, de azon az áron, hogy a kormány a tőkeberuházások vonzása érdekében – a külföldi cégek üzleti érdekeit szem előtt tartva alakította az állami támogatási rendszert, beleértve ebbe a fokozatosan megnyíló uniós támogatások felhasználását, az adókedvezményeket és az infrastrukturális beruházásokat (az út- és közmű építéseket). A tőkebefektetéseket szolgáló nagyarányú erőforrás átcsoportosítás a hazai vállalkozások hátrányára történt. Az állami kiadás multinacionális vállalatok érdekeit szem előtt tartó aszimmetrikus elköltése a hazai innovációs kapacitások alulfejlettségét idézte elő, egyebek mellett a közoktatásra és az egészségügyre fordított kiadások elapasztásával.

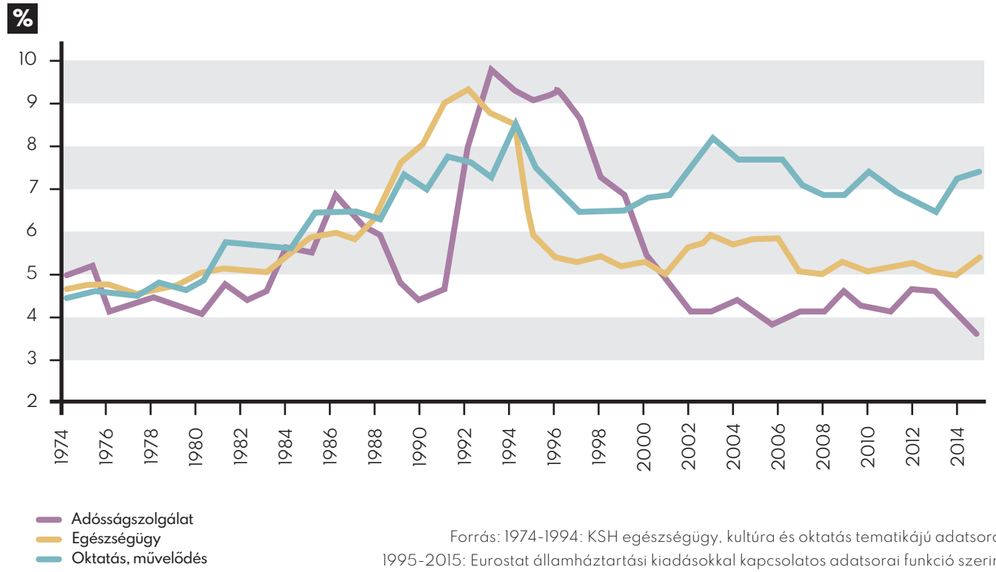
A szóban forgó külföldi működőtőke beruházások olyan globális ellátási láncokba kapcsolták be az ország ipari kapacitásait, amelyek keretében a hazai kibocsátás mintegy 80%-át az anyaországokból vagy azok más leányvállalataiból származó beszállítások tették ki, ami alacsony hazai hozzáadott érték arányt és alacsony export multiplikációs rátát idézett elő (utóbbi azt jelzi, hogy az export milyen mértékben járult hozzá az adott ország nemzeti jövedelmének növekedéséhez).

De nemcsak a kormányzati erőforrások újraelosztásánál szenvedtek hátrányt a munkavállalók kéthar-madát foglalkoztató hazai kis- és középvállalatok.



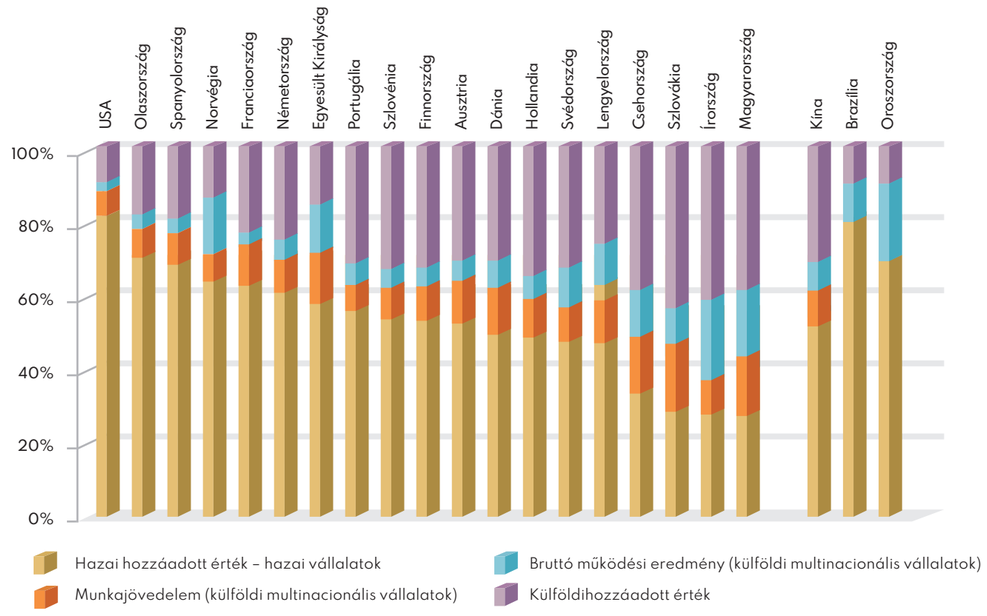
A csatlakozást ünneplő fiatalok a Népszabadság fotóján

ADÓSSÁGSZOLGÁLATRA, OKTATÁSRA ÉS MŰVELŐDÉSRE, VALAMINT EGÉSZSÉGÜGYRE FORDÍTOTT KIADÁSOK A GDP SZÁZALÉKÁBAN



Forrás: 1974-1994: KSH egészségügy, kultúra és oktatás tematikájú adatsorai.
1995-2015: Eurostat államháztartási kiadásokkal kapcsolatos adatsorai funkció szerint.

A KÜLFÖLDI LEÁNYVÁLLALATOK HOZZÁJÁRULÁSA AZ EXPORT HAZAI HOZZÁADOTT ÉRTÉKHEZ 2009



György László: Egyensúlyteremtés - A gazdaságpolitika missziója (Századvég, 2017)

A privatizáció hazai gyakorlata által ösztönzött külföldi, jellemzően nyugat-európai dominancia a banki tulajdonviszonyokban azzal járt, hogy a hazai tulajdonosi többségű vállalkozások működését visszatérően finanszírozhatatlannak minősítették, hitelképtelennek nyilvánítva őket. A nyugati bankok által alkalmazott hitelminősítési szabályok és hitelfedezeti követelmények nyomán a hazai vállalkozásoknak nemcsak a közös piacon kialakult megnövekedett versennyel kellett szembesülniük, de a likviditási hiánnyal, illetve a külső forrásbevonás során elszenvedett diszkriminációval is.

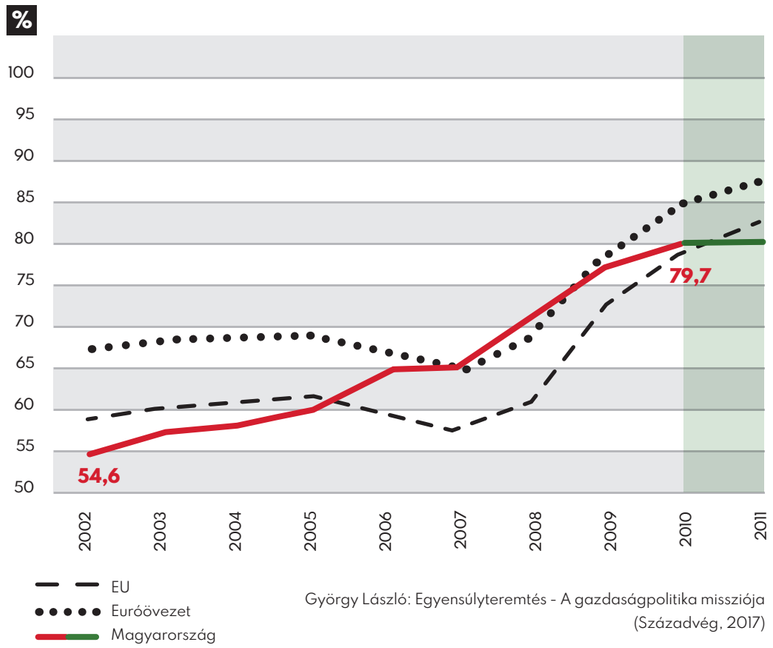


Repülőtér, szakszervezetek sajtótájékoztatója, 2008-as reptéri sztrájk kapcsán. A képen Palkovics Imre és Kovács Zoltán.

Válságból válságba kormányozva

A neoliberális rezsim által nyomás alá helyezett kormányzat egyszerre kívánta megvalósítani a piaci reformokat és a jólétet növelő intézkedéseket. A korlátozott növekedési potenciált eredményező közvetlen külföldi tőkebefektetések, a számukra biztosított támogatások és adókedvezmények, illetve a hazai vállalkozások versenyképességének tartós romlása azonban nem volt képes megteremteni a jóléti intézkedések belső erőforrásokból származó finanszírozási hátterét. 2002-2010 között Magyarországon az államadósság gyors ütemben emelkedett. 2002-ben az adósság még a GDP (az egy év alatt megtermelt bruttó hazai termék) 55 százalékát tette ki, 2010-ben pedig már közel 80 százalékát.

AZ ÁLLAMADÓSSÁG ARÁNYA A GDP-HEZ KÉPEST



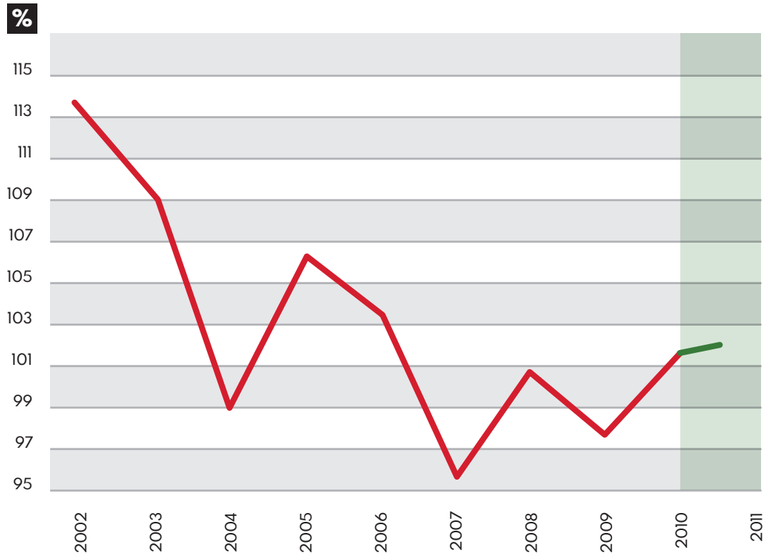
György László: Egyensúlyteremtés - A gazdaságpolitika missziója (Századvég, 2017)

A fenntarthatatlan eladósodási folyamat 2005-2007 során kényszerű és erőteljes egyensúlyi korrekciót kényszerített ki. A munkáltatói szervezetek (tulajdoni hovatartozástól és méretnagyságtól függetlenül) egységesen érveltek egy olyan gazdaságpolitika mellett, amely megfelelő árfolyam- és kamatpolitikával segíti az exportorientált gazdasági növekedést, valamint az adó- és társadalombiztosítási terhek csökkentése és a munkajogi szabályozás még rugalmasabbá tétele révén erősíti a vállalkozások versenyképességét. Egységesek voltak abban is, hogy a közkiadások csökkentésének, az államháztartási reformnak, a vállalkozások terheinek a könnyítését kell szolgálnia.

A 2006 őszén életbe léptetett „Gyurcsány-csomag" nyomán egekbe szökött (30%-kal nőtt) a gázár, a villamosenergia lakossági ára 10-14 százalékkal lett drágább a privát fogyasztóknak. Megszűntek a lakáshitelek után járó adókedvezmények, kétkulcsossá tették az áfát, a középső áfakulcsot 15-ről 20 százalékra emelték. Mivel az élelmiszerek többsége ebben az áfakulcsban volt, ez kihatott az élelmiszerárak emelkedésére is. Drágultak a gyógyászati segédeszközök, a szállodai és éttermi szolgáltatások, a mozijegyek, színházjegyek, valamint drágább lett a közlekedés, a víz, a távhő, a szemétszállítás – vagyis jelentősen megnőtt a havi rezsiköltség.

A munkavállalók egyéni egészségbiztosítási járuléka 4%-ról 7%-ra nőtt, 15-ről 25 százalékra emelték az evázó kisvállalkozások, egyéni vállalkozók adóterheit. Az intézkedések nyomán a lakosság jövedelme és fogyasztása 2007-ben csökkent, a 3 év átlagában pedig a GDP-nél mérsékeltebben, évi 1,2%-kal emelkedett.

NETTÓ REÁLBÉRINDEX (NÖVEKEDÉS AZ ELŐZŐ ÉVHEZ KÉPEST)



Forrás: KSH

Talajt vesztett szakszervezetek

A piaci és nem kis mértékben a munkaerő-piaci liberalizáció fokozása és az állami költségvetés üzleti szempontoknak történő alárendelése érdekében kormányzati és munkáltatói oldalról érkező (utóbbi esetében a külföldi befektetők lobbiszervezeteivel kiegészülő) nyomás a magyar szakszervezeti mozgalmat szétforgácsolt, erőtlen és pénzügyi forrásokban elszegényedő állapotában találta. A hanyatló tagság és belső szervezeti problémáik miatt a szakszervezetek nemcsak az országos politika formálásába nem voltak képesek érdemben beleszólni hanem szigorúan vett érdekvédelmi szerepüknek sem tudtak a szükséges módon eleget tenni a munkahelyeken, és olyan kollektív szerződéseket kötni, amelyek érdemben szabályozzák a béreket, foglalkoztatási és munkafeltételeket.

A SZAKSZERVEZETEK AKTÍV KORÚ TAGJAI A KONFÖDERÁCIÓK ÖNBEVALLÁSA ALAPJÁN (FŐ)

KONFÖDERÁCIÓ	1998	2003	Nők aránya (2003, százalék)
Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ)	140.000	120.000	35
Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT)	105.000	85.000	n.a.
Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (Liga)	100.000	100.000	30
Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ)	60.000	56.000	35
Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ)	n. a.	240.000	48
Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEF)	230.000	270.000	70

Mind konföderációs, mind ágazati szinten az érdekképviseleti feladatok megfelelő szintű ellátásának egyik legfőbb akadálya a megfelelő szakapparátus hiánya. A szakszervezeti konföderációk és az ágazati szakszervezetek alig győzik szakértői kapacitással kitölteni a különböző tripartit bizottságokat. A konföderációk fő- és mellékállású alkalmazottainak száma nem több tíz-húsz főnél. A hasonló méretű nyugat-európai ágazati szakszervezetek általában több tíz-, esetleg százfős apparátust is képesek fenntartani. Ez a néhány fő nyilvánvalóan kevés a szigorúan vett érdekképviseleti feladatok ellátásához, ami Magyarországon ráadásul nemcsak az ágazati kollektív szerződés megkötését, a párbeszéd bizottságok munkájában való részvételt, az ágazatpolitikát befolyásoló lobbizást jelenti, hanem a vállalati szervezetek – a decentralizált szervezet és alku miatt – elengedhetetlen szakmai támogatását (tagszervezésben, a szakszervezet megalakításánál és a vállalatvezetés előtti elismertetésekor, majd a kollektív tárgyalásoknál és az esetleges konfliktusos helyzetekben). A taglétszám zuhanása és a tagdíjbevételek zsugorodása rendre arra kényszerítik a szervezeteket, hogy kiadásaikat és létszámukat csökkentsék, ami az érdemi feladatokat ellátók munkakörét sem hagyja érintetlenül. Hosszú ideje szinte ugyanazok dolgoznak az apparátusokban, alig van példa arra, hogy a szakszervezetek pályakezdő diplomásokat alkalmaznának.

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

A tagdíj hagyományosan a bruttó bér 1 százaléka, de a munkahelyi szakszervezeti pluralizmus egyfajta mellékhatásaként számos szakszervezet ezt is csökkentette, hogy vállalaton belüli versenytársainál vonzóbb legyen. A beszedett, átutalt tagdíj nagyobb részét helyben használják fel: jelentős részben különféle segélyekre és hagyományos munkahelyi ünnepségekre. Sokan állítják, hogy ez kifejezetten a tagság igénye, a szocializmusban hozzászoktak a szakszervezetek ilyen „szolgáltatásaihoz".

A kilencvenes évek közepe óta ugyanakkor növekvő mértékben érkeznek a különböző projektekre közpénzekből származó támogatások, részben a magyar kormánytól és hazai köztestületektől, részben nemzetközi szervezetektől. Az állami támogatás különböző feladatok végrehajtásához kötött, mint például felkészülés az EU-csatlakozásra, képviselet az EU-szintű szervezetekben, oktatás, kutatás, az ágazati párbeszéd bizottságok működtetése stb. Mégis, ismerve a feladatok elhatárolásának nehézségét, jó okkal feltételezhető, hogy a szakszervezeti központok működési költségeik egyre jelentősebb részét kénytelenek közpénzekből fedezni, nagy részük tevékenysége e külön támogatás nélkül erősen beszűkülne, formálissá válna. Az állami támogatás növekvő súlya a szakszervezetek költségvetésében ugyanakkor kérdésessé teheti szervezeteik autonómiáját és hitelességét. Paradox módon a fejlettebb uniós tagállamok szakszervezetei voltak azok, amelyek határozottan léptek fel azért,

hogy a bővítés után az új tagállamokban is érvényesüljenek a munkapiacokon és a munkahelyeken az EU irányelveiben meghatározott munkaügyi szabályok. Szakszervezeti oldalról, illetve szakértőik részéről hallható élesebb megfogalmazásban: az „európai szociális modell" vívmányait alászássák a kelet-európai országokban kialakult – nyugat-európai standardokhoz mérve – deregulált, „amerikanizált" munkaügyi szabályrendszerek, és nem utolsó sorban a munkaügyi szabályok gyakori nyílt megszegése, vagy informális eljárásokban „felpuhított" gyakorlati alkalmazása.

A Munkástanácsok sem volt elégedett a hazai szakszervezeti érdekvédelem hatékonyságával. 2003-ban ezért átfogó javaslatokat fogalmazott meg a szakszervezetek egységes fellépésének minimál programjára:

- a bérek uniós felzárkóztatásáért,
- a foglalkoztatás szintjének emeléséért,
- a munkavállalók képzettségének hozzáigazításáért a munkaerőpiac igényeihez,
- a munkajogi feltételek javításáért,
- a szakszervezetek társadalmi súlyának növeléséért, a szociális intézményekben betöltött szerepük erősítéséért,
- a szociális párbeszéd érdemivé tételéért,
- a közös szakszervezeti kutatási, szakértői és képzési kapacitás kialakításáért,
- a középszintű szociális párbeszéd intézményesítéséért, a kollektív szerződések tartalmának és számának növeléséért,
- a munkavállalók és a társadalom körében tapasztalható szolidaritás fokozásáért.





Szövetség a civilekkel a megszorítások ellen

A Gyurcsány-csomag munkavállalókat célba vevő megszorításai ellen a megosztott magyar szakszervezeteknek egyszer végre sikerült egységesen fellépniük. A Képviselői Irodaház mellett 2006. július 8-án szervezett demonstráción összegyűlt többezer fős tömeg sárga lapot mutatott a kormánynak, bár nagy részük inkább pirosat adott volna.

Palkovics Imre a Munkástanácsok nevében szólalt fel. Rámutatott arra, hogy a jelentős költségvetési hiány a multinacionális cégek miatt halmozódott fel, ezek a nagyvállalatok 10 ezer milliárdos nagyságrendben vittek ki jövedelmet az országból, és ezt most a kormány a munkavállalókkal akarja megfizettetni. Ezért azt követelte, hogy a kormány a munkavállalók érdekeit képviselje, ne a multikét. A demonstráció végén a szervezők közös állásfoglalást olvastak fel. E szerint a kialakult helyzetért a kormányt terheli minden felelősség, miközben a munkavállalókat sújtják az intézkedések. Ezért felszólították a képviselőket, ne szavazzák meg a megszorító intézkedéseket (Elnöki beszámoló a Munkástanácsok Országos Szövetségének 2003. évi Választmányi Ülésén).



2007. szeptember 8-án a Munkástanácsok Országos Szövetsége a Nagycsaládosok Országos Egyesülete által meghirdetett demonstráción vett részt. A tízezer főnél is több demonstráló a Fiumei úti temetőtől az Alkotmány utcáig élőlánccal tiltakozott az egészségügy szétverése, a több-biztosítós rendszer kierőszakolása, az iskoláztatás feltételeinek rontása, a tömeges elbocsátások, az esélyegyenlőtlenség növelése ellen.

A Munkástanácsok a LIGA Szakszervezetekkel összefogva 2007 őszén akciósorozatot indított az egészségbiztosítás tervezett privatizálása ellen. Miután a kormány figyelmen kívül hagyta a szakszervezetek érveit, a két szakszervezet úgy döntött, hogy széleskörű civil összefogással, népszavazás útján éri el célját. Ennek során kevesebb mint három hónap alatt több mint félmillió aláírást gyűjtöttek össze.















A kormány a népszavazási kezdeményezés sikerét látva meghátrált a soha nem látott szakszervezeti és társadalmi összefogás előtt és levette napirendjéről az egészségbiztosítás privatizálását. A szakszervezetek ugyanakkor felhívták a kormány figyelmét arra, hogy az egészségügy és az egészségbiztosítás reformja (ami nem lehet azonos a privatizációval) nem várhat tovább, különben a tarthatatlan munkavállalói helyzet miatt kivándorolt egészségügyi dolgozók és orvosok okozta létszámhiány miatt fog működésképtelenné válni a szektor.

A Munkástanácsok történelmi örökségének ápolása: az 1956-os forradalom és szabadságharc 50. évfordulójának szentelt megemlékezés-sorozat.

Az évforduló alkalmából a Munkástanácsok tisztviselői komoly szervezőmunkával felkeresték a még élő munkástanács-vezetőket Rácz Sándorral az élen, és róluk egy-egy portréfilmet készíttettek neves filmrendezőkkel. E munkástanács-vezetők '56-os tevékenységének színterein, különböző városokban, mintegy 15 helyen tartottak megemlékezéseket, Rácz Sándor elnök úrral felidézve '56 szellemét, és ennek tükrében a mai munkásság helyzetét. A Munkástanácsok által készíttetett dokumentumfilmeket a Hír Tv heteken át vetítette.







A nemzeti érdek vezérelte gazdaságpolitikai fordulat

(2010-)

“…a szakszervezetek a társadalmi egyenlőségért és a munkásember jogaiért folyó harc képviselői, … ha ez szembehelyezkedést jelent is másokkal, ez a társadalmi igazságosság miatt történik, s nem magáért „a harcért”, sem pedig azért, hogy kiszorítsa az ellenfelet.”

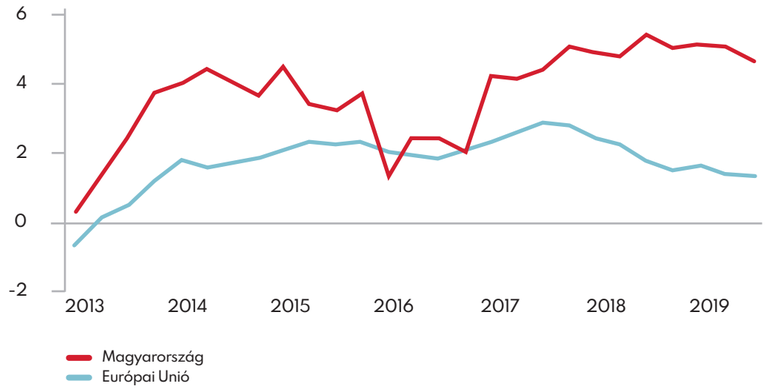
LABOREM EXERCENS,



Gazdasági konszolidáció, bérfelzárkózás növekvő kiszolgáltatottság a munkahelyeken

A válságot megelőző hibás gazdaságpolitika következményeként a 2008/2009-es globális visszaesés Magyarország gazdasági-pénzügyi szektorát különösen legyengült állapotban érte. A 2006-os után 2008-2009-ben újabb költségvetési konszolidációra volt szükség. A korábbiakhoz hasonlóan az újabb intézkedések kizárólag a gazdaság kínálati oldalára koncentráltak, azaz megszorításokat jelentettek. Hiába fogta azonban vissza a Bajnai-kormány a költségvetési kiadásokat, az ezzel párhuzamosan – sőt még nagyobb mértékben – csökkenő belső kereslet következtében mérséklődő adóbevételek aláásták a költségvetési konszolidációt. Az eredmény az egyensúly kívánt helyreállítása helyett tovább mélyülő recesszió, növekvő munkanélküliség, töretlenül emelkedő adósságráta lett. A válságot követő nemzetközi piaci hangulatban egy év leforgása alatt közel 40 százalékot gyengült a forint. Az árfolyam leértékelődése a magas devizakitettségen keresztül a háztartásokat különösen súlyosan érintette. Az árfolyam megemelkedése miatt a háztartások jövedelem-arányos törlesztőrészletei drasztikusan megnövekedtek, miközben az államadósság finanszírozási lehetőségei beszűkültek.

MAGYARORSZÁG ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ GDP NÖVEKEDÉSE
(év/év, százalék, szezonálisan és a naptárhatással igazítva)



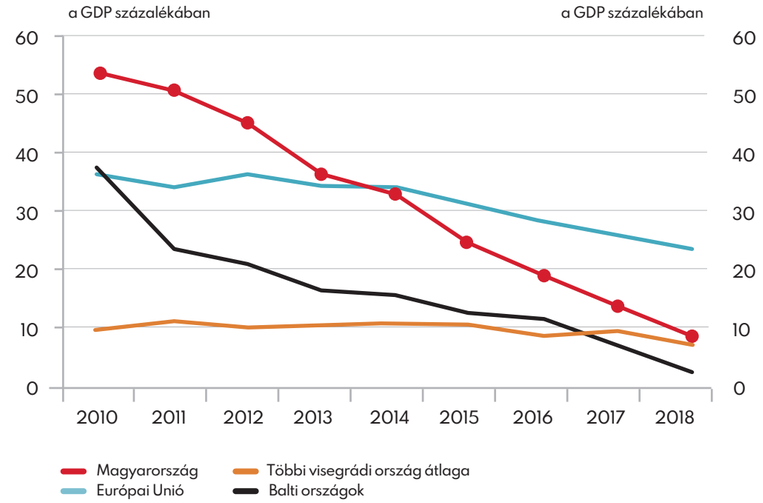
Pénzügyminisztérium: Makrogazdasági és költségvetési prognózis 2019-2023 (2019 dec.)

A 2010 évi választások után hatalomra kerülő konzervatív kormány gyökeresen szakított a korábbi válságkezelési gyakorlattal. A gazdaság stabilizálása érdekében újszerű, célzott eszközök alkalmazásával növekedésbarát intézkedéseket valósított meg, és ezzel egy időben a költségvetési egyenleget is javította, sikeresen stabilizálta és újból felzárkózási pályára állította Magyarországot.

Szerénytelenségnek tűnhet, de tények igazolják, hogy a Fidesz-KDNP kormány sok tekintetben a Munkástanácsok gazdaságpolitikai ajánlásaival összhangban járt el. Szakított az IMF által diktált gazdasági- és társadalompolitikai célokkal és módszerekkel. A növekedést ösztönző költségvetési és pénzügyi eszközök bevetésével igyekezett eltérni az Európai Bizottság által szorgalmazott megszorító intézkedésektől, annak ellenére, hogy mozgástere korlátozott volt, mert ellenállása az uniós támogatási források elvesztésével fenyegetett.

A kormányzati szakértők is felismerték, amit a Munkástanácsok képviselői a minimálbérekről szóló tárgyalásokon következetesen hangoztattak és számításokkal támasztottak alá: a bérhányad Magyarországon hosszú ideje csökken a megtermelt bruttó hazai termékben.

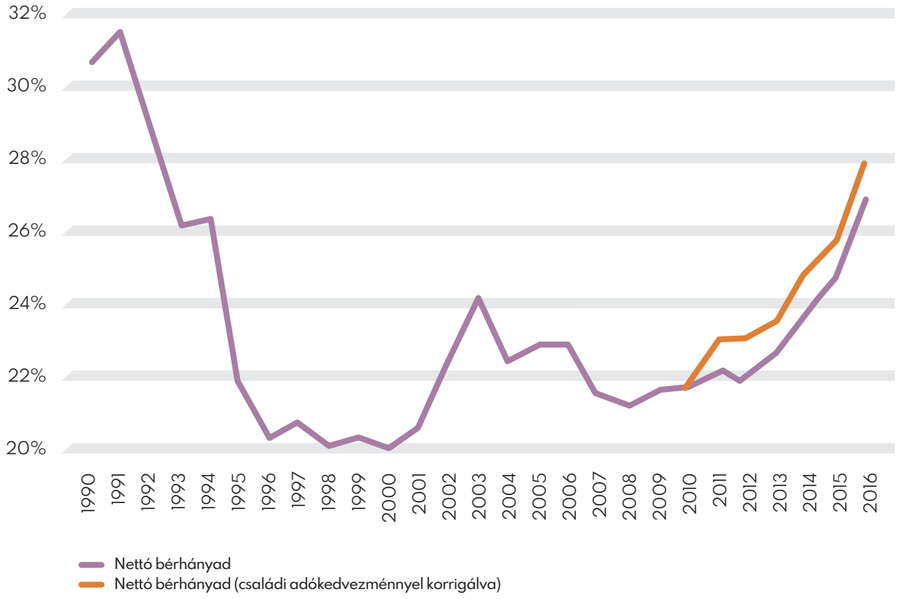
A NETTÓ KÜLSŐ ADÓSSÁG ALAKULÁSA (GDP arányában)



Forrás: Eurostat

A nettó bérhányad a 90-es évekbeli 30 százalékpontról 2000-2012 között 20-22% közötti szintre süllyedt. Ez tehát azt jelenti, hogy a rendszerváltás óta a tőke a gazdasági növekedésből egyre nagyobb arányban részesült a munka rovására.
Ez a felismerés is közrejátszott abban, hogy 2016-ban a Kormány a szakszervezetekkel és a munkaadókkal egyetértésben középtávú, 6 éves bérmegállapodást kötött a foglalkoztatottak bérének tartós emeléséről. A megállapodás célul tűzi ki, hogy a reálbérek 6 éven át évente 6%-kal növekedjenek a versenyszférában. Ezt a kívánatos bérfelzárkózási programot a kormány azzal honorálja, hogy azokban az években, amikor a béremelkedési cél megvalósul, a munkaadókat terhelő bérjárulék 2%-os mértékben mérséklődik. Megelégedéssel állapíthatjuk meg, hogy – részben az alacsony inflációs számoknak is köszönhetően – a megállapodás eddig eltelt 3 évében a béremelkedés elvárt mértéke teljesült.

A NETTÓ BÉRHÁNYAD ALAKULÁSA MAGYARORSZÁGON



Forrás: KSH és Eurostat alapján

Megjegyzés: az ábrázolt nettó bérhányad definíciója: egy főre jutó reál GDP és egy főre jutó nettó reálbér hányados 2010-es árakon. A korrigált változat figyelembe veszi a családi adókedvezmény mértékét is.



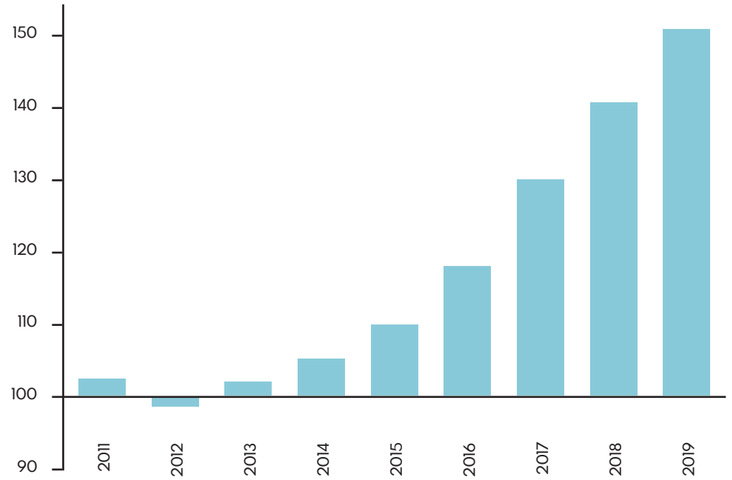
A hatéves bérmegállapodás aláírása alkalmából tartott konzultáció a Miniszterelnök és a szakszervezetek és a munkaadók képviselői között (2016.11.24.)



Békemenet, 2012 október

Az átlagbéreknél is gyorsabban emelkedtek a minimálbérek Magyarországon, 2010 és 2016 között összesen 45%-kal, éves átlagban 11%-kal. Tegyük ehhez hozzá azonban, hogy a bérfelzárkózás nem magyar sajátosság. A V4 országok mindegyikére jellemző folyamatról van szó, amelyet a régió kedvező gazdasági növekedési mutatói támasztanak alá.
A bérek felzárkóztatása mellett a kormány a társadalomra nehezedő, múltból örökölt pénzügyi terheken is igyekezett könnyíteni, részben a devizaadósságok visszafizetésének könnyítésével, részben a nagy nyereségtartalommal működő, döntően külföldi tulajdonú cégekre kivetett ágazati különadókkal, nem utolsó sorban pedig a rezsicsökkentés céljából a monopolista árszabályozás szigorításával. Ez a politika erőteljes neheztelést váltott ki az említett cégek, köztük a nagybankok tulajdonosi köreiből, amelynek politikai úton is megpróbáltak érvényt szerezni.

NETTÓ REÁLKERESETEK VÁLTOZÁSA A NEMZETGAZDASÁGBAN (2010=100)

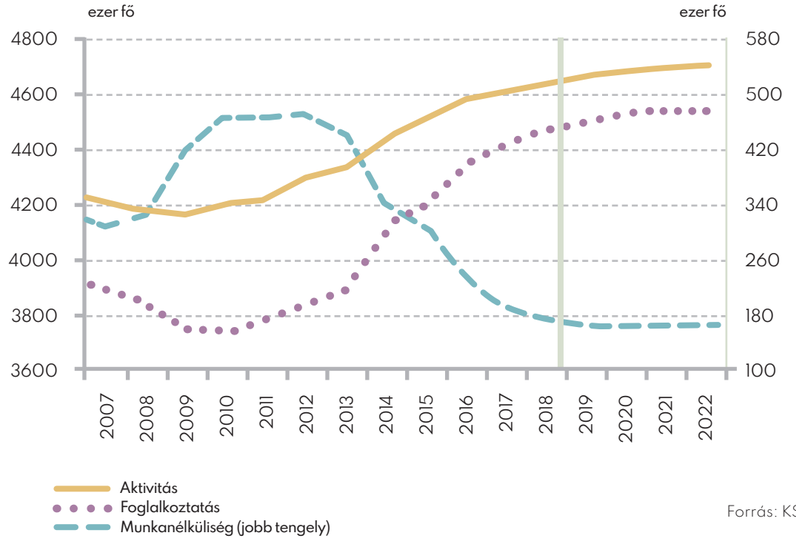


I-IX.
Forrás: KSH, PM számítás

A következmény az említett befektetők mögé álló Európai Bizottság és a magyar kormány közötti viszony feszültebbé válása lett, ez a fejlemény máig tapasztalható.

A Munkástanácsok a fenti vitában egyértelműen a Kormány álláspontját képviselte, aminek rendezvényeken, demonstrációkon is hangot adott. A dinamikusan emelkedő bérek nem veszélyeztetik a kedvező foglalkoztatási mutatókat. 2013 óta

FOGLALKOZTATÁS, AKTIVITÁS ÉS MUNKANÉLKÜLISÉG A NEMZETGAZDASÁGBAN



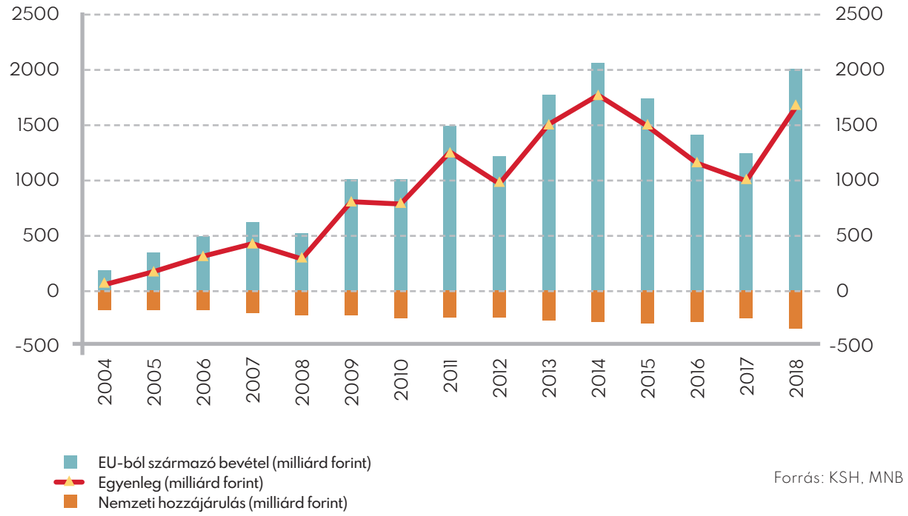
Forrás: KSH, MNB

a foglalkoztatottság meredek emelkedésnek indult, a foglalkoztatottak száma 2018-ra több mint 750 ezer fővel bővült 2010-hez viszonyítva.

A foglalkoztatottság emelkedésével párhuzamosan a munkanélküliség historikus mélypontra süllyedt. A munkanélküliségi ráta a 2012-es 11 százalékról 3,7 százalékra csökkent 2018-ra, és ezzel jelenleg az egyik legalacsonyabb az Európai Unióban.

2013-ban újraindult a reálgazdasági felzárkózás az Európai Unió átlagához, ami az Európai Unió tagállamai körében is kiemelkedő növekedéssel párosult, miközben a növekedés szerkezete kiegyensúlyozottá vált. Miután a gazdaság kilábalt a pénzügyi válságból, a gazdaság átlagos növekedési üteme 2014 óta meghaladta a 4%-ot. Az egy főre jutó GDP 2018-ra meghaladta az uniós átlag 70%-át,

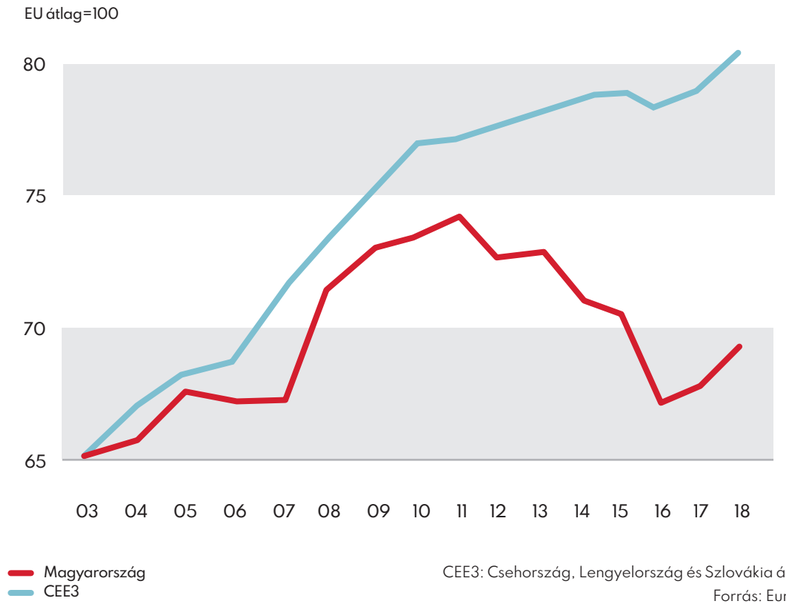
MAGYARORSZÁG EGYENLEGE AZ EU ÉVES KÖLTSÉGVETÉSÉBEN (milliárd forint)



Forrás: KSH, MNB

ami a csatlakozás óta a legmagasabb szintet jelenti. A felzárkózást segítette az európai uniós támogatások lehívása és hatékony felhasználása. Magyarország egyike azon tagállamoknak, amelyek a legnagyobb mértű uniós támogatásban részesülnek, ami évente körülbelül a GDP 2,9%-ának felel meg. A gazdasági bővülés ugyanakkor hamarosan elérheti korlátait, mivel a munkaerőpiac a teljes foglalkoztatottsághoz közelít, a munkahelyteremtés az elkövetkező években csak korlátozottan járulhat hozzá a kibocsátás növekedéséhez. A sikeres felzárkózás folytatásához versenyképességi fordulat szükséges, hogy az eddigi főként extenzív növekedési modellt felváltsa a minőségi feltételekre épülő, tudás- és tőkeintenzív növekedési modell, a magas termelékenység, a korszerű technológiák alkalmazása.

MUNKATERMELÉKENYSÉG AZ UNIÓS ÁTLAGHOZ KÉPEST (százalékpontban)



CEE3: Csehország, Lengyelország és Szlovákia átlaga
Forrás: Eurostat

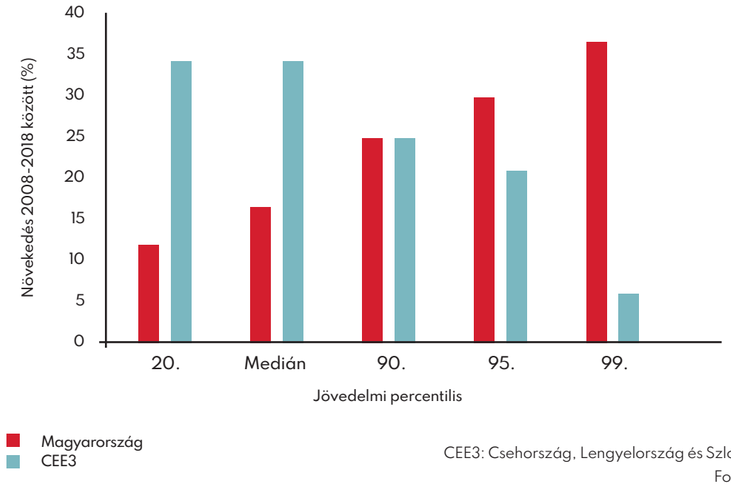
A korszerű technológia képzett munkavállalókat igényel. A képzett munkavállalók utánpótlását nehezíti, hogy Magyarországon is jelentős a külföldre áramlás, főként a fiatalok körében. Igen jellemző ez az egészségügyi szakmákban, az informatikusok, műszaki végzettségűek között. Nem ritka, hogy a fiatalok szakmájukat elhagyva inkább segédmunkát vállalnak külföldön a magasabb jövedelmek érdekében. Mivel a migráció akcelerációs hatása erős, ezért nagyon fontos lenne, hogy erőteljesebb lépések történjenek a folyamat megállítására a kedvezőbb képzési lehetőségek, bérek biztosításával a fiatalok részére.

Teendők a társadalmi egyenlőtlenségek csökkentéséért, a mobilitás erősítéséért

A sikeres gazdasági válságkezelést taglalva azt is látjuk, hogy a dinamizálódó gazdasági növekedés előnyei egyenlőtlenül oszlanak meg a társadalomban. A szegénység kockázata jelentősen csökkent az elmúlt években, de az anyagi és szociális nélkülözés aránya továbbra is a legmagasabbak között van az EU-ban. Az egyenlőtlenség magyarországi mértéke nem magas az EU többi részéhez képest, de mértéke az elmúlt évtizedben növekedett. Míg 2008 és 2018 között a medián jövedelem feleannyira nőtt, mint a regionális átlag, a felső 5 percentilis jövedelem növekedése sokkal magasabb volt.

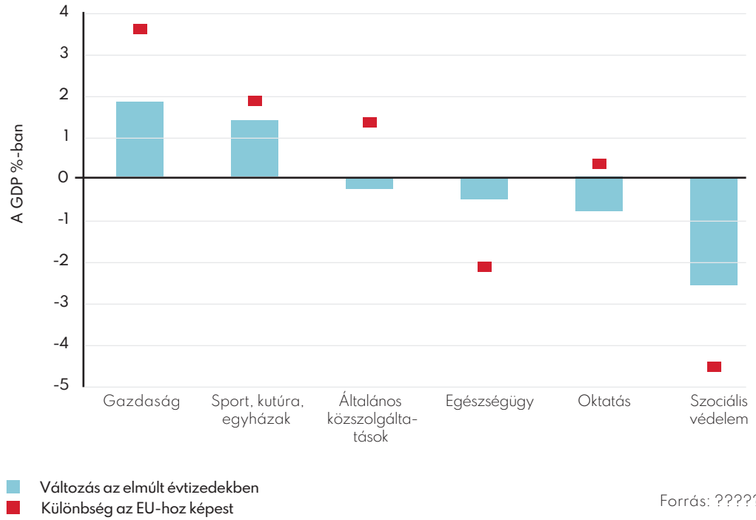
Mivel a magas jövedelmű háztartások nagyobb részt takarítanak meg a jövedelmükből, a vagyonkoncentráció is nőtt: a háztartások leggazdagabb 20%-ának pénzügyi eszközei 2014 és 2017 között 36%-kal, a fennmaradó 80% pénzügyi eszközei pedig csak 8%-kal nőttek (MNB).

A RENDELKEZÉSRE ÁLLÓ NETTÓ REÁLJÖVEDELEM NÖVEKEDÉSE 2008-2018 KÖZÖTT A KÜLÖNBÖZŐ JÖVEDELMI SZINTEKEN



CEE3: Csehország, Lengyelország és Szlovákia átlaga
Forrás: Eurostat

A KIADÁSOK SZERKEZETÉNEK ALAKULÁSA
Magyarországon az elmúlt tíz évben és a különbség az uniós átlaghoz képest

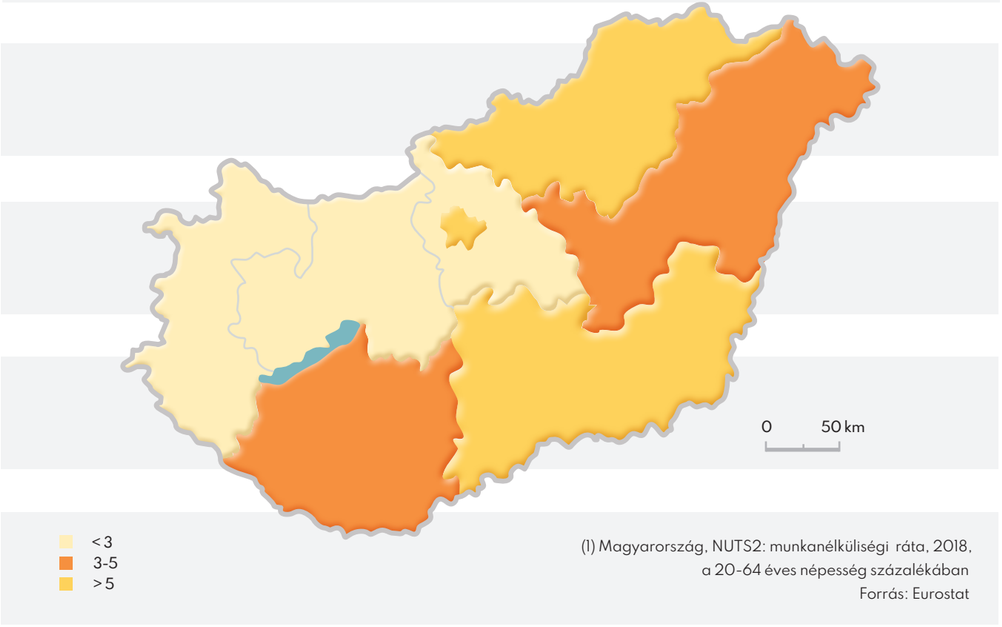


Forrás: ??????????

Noha a költségvetési kiadások mértéke az elmúlt évtizedben stabil volt, jelentősen megváltozott a kiadási szerkezet. A szociális védelemre, az oktatásra és az egészségügyre fordított kiadások a GDP 3,4%-ának megfelelő mértékben csökkentek, míg a gazdaságra, a sportra, a kultúrára és egyházi célra fordított kiadások 3,1%-kal nőttek.

Magyarországon az egészségügyi kiadások állami részaránya jelentősen alacsonyabb az uniós átlagnál. Így a magyarok az uniós átlagnál nagyobb arányban támaszkodnak saját pénztárcájukra, egyre inkább arra kényszerülnek, hogy magánszolgáltatásokat vegyenek igénybe az egészségügyben. A közvetlen lakossági kifizetések az összes egészségügyi kiadás jelentős hányadát, 26,9%-át teszik ki, ami jóval magasabb a 15,8%-os uniós átlagnál. Mindez negatívan hat a társadalmi igazságosságra és a lakosság egészségügyi állapotára. A magyarok várható élettartama elmarad a legtöbb más nemzetiségű európai polgárétól, és jelentős eltéréseket mutat nemtől és iskolai végzettségtől függően. A magas iskolai végzettséggel rendelkező 30 éves férfiak várható élettartama 12,5 évvel több, mint az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőké. Ezek az éles különbségek részben az életmódbeli kockázati tényezők nagyobb koncentrációját, részben a jelentős jövedelem- és életszínvonalbeli különbségeket tükrözik. Nagyok maradtak az országon belüli területi különbségek. A munkanélküliségi ráta tekintetében a legjobban és a legrosszabbul teljesítő régiók közötti különbség 2018-ban több, mint háromszoros volt: míg a munkanélküliek aránya a Nyugat-Dunántúlon 2,0%-ot tett ki, ez az érték az Észak-Alföldön 6,6% volt. Az alacsony képzettségűek munkanélküliségi

REGIONÁLIS MUNKANÉLKÜLISÉG, 2018, %



(1) Magyarország, NUTS2: munkanélküliségi ráta, 2018, a 20-64 éves népesség százalékában
Forrás: Eurostat

A LAKÁSÁRAK ÉS A JÖVEDELMEK ARÁNYA

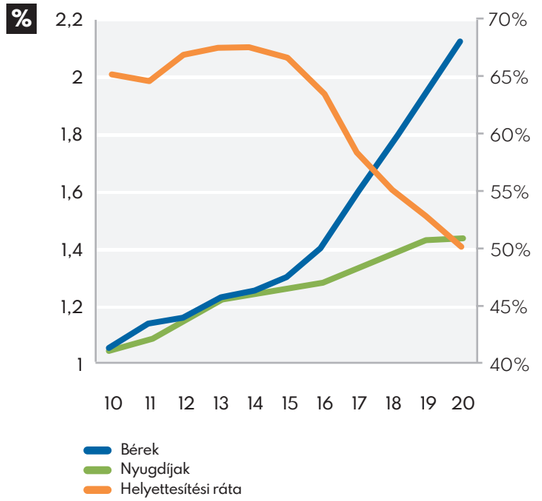


80 m²-es használt lakás ára az egy főre jutó éves átlagos nettó jövedelemhez viszonyítva. Bricongne et al. (2019) szerint a 12,5-nél magasabb szorzók az éles árfordulat kockázatára utalnak

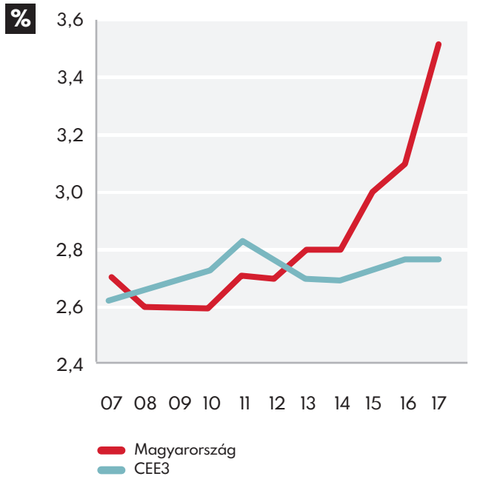
Forrás: Az Európai Bizottság számításai a KSH és az MNB adatai alapján

rátája 2019 második negyedévében 9,5% volt, szemben a közepesen képzettek 3,0%-ával és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők 1,3%-ával. Az álláskeresési járadékok folyósításának időtartama továbbra is az egyik legrövidebb az EU-ban: legfeljebb 3 hónap, ami jelentősen rövidebb, mint az álláskereséshez szükséges átlagos idő. A munkanélküliség átlagos időtartama 2018-ban kissé meghaladta az 1 évet. Bár csökkent a közmunkásként tevékenykedők száma, a közmunkaprogram továbbra is a munkaerő több mint 2%-át foglalkoztatja. A megfizethető bérlakások hiánya akadályozza a mobilitást. A nagyon alacsony reálkamatlábak és a lakásvásárlási támogatások hozzájárultak az ingatlanárak gyors emelkedéséhez. Az elmúlt öt évben a magyarországi lakóingatlanok ára nőtt a leggyorsabban az EU-ban. Az ingatlanárak sokkal gyorsabban emelkedtek, mint a jövedelmek. Bár az állam bőkezűen támogatja az elsősorban a közepes jövedelmű háztartások számára hozzáférhető lakás-

1. A MUNKAVÁLLALÓK ÉS A NYUGDÍJASOK JÖVEDELME KÖZÖTTI KÜLÖNBSÉG



2. A JÖVEDELEMELOSZLÁS EGYENLŐTLENSÉGE A 65 ÉV FELETTIEK KÖRÉBEN



2.: Jövedelmi ötödök aránya, CEE3: Csehország, Lengyelország és Szlovákia átlaga

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal, Eurostat

vásárlást, nincs olyan program, amely javítaná a bérlés megfizethetőségét a szegény és a közepes jövedelmű háztartások számára. Az önkormányzatok szociális bérlakásai 2018-ban a lakásállomány mindössze 1,1%-át tették ki.

A jövedelemegyenlőtlenségek növekedéséhez egyre inkább hozzájárul a keresők és a nyugdíjasok jövedelemnövekedésének ütemkülönbsége. Az elmúlt 5 évben a nyugdíjak évi 2,8%-kal nőttek, miközben a bér-emelkedés az elmúlt öt évben átlagosan évi 9,2% volt. Ennek következtében az átlagnyugdíj és a nettó átlagbér arányaként kifejezett helyettesítési ráta a 2015. évi 67%-ról 2019-ben 53%-ra csökkent (lásd az ábrát). A nyugdíjjogosultságokra vonatkozó szabályok következtében a gyors béremelkedés a nyugdíjjövedelmek közötti szakadék jelentős szélesedését is eredményezi.

Pozícióvesztés az érdekegyeztetés intézményeiben

A munkavállalók jövedelmét, életkörülményeit összességében kedvezően érintő gazdasági konszolidációhoz képest a munkahelyeken és a munkakörülményekben történt változásokkal már jóval kevésbé lehetünk elégedettek. A 2010-től kezdődő időszakra szinte az egész jogrendszer lényeges átalakulása volt jellemző, amely alapvető jogszabályok újrafogalmazásával vagy lényeges módosításával járt, s még ezek a változtatások is több alkalommal módosításra kerültek.

A munkavállalókat érintő leglényegesebb változás az új Alaptörvény elfogadása és az új Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) hatályba lépése volt, de hasonlóan nagy horderejű változáson mentek át a közszféra munkaviszonyait szabályozó törvények (közalkalmazottakra, közszolgálati tisztviselőkre és a fegyveres szervezeteknél szolgálati jogviszonyban állókra vonatkozó jogszabályok).

A 2011. április 25-én hatályba lépett Alaptörvény már nem követelményként, hanem csak elérendő célként fogalmazza meg a munkához való jogot. Továbbra is alapjog a szervezkedés szabadsága, a kollektív alkuhoz való jog és a sztrájkjog, ez utóbbi kettő azonban a törvény keretei között gyakorolható, korlátozó jog.

A munkavállalói érdekérvényesítés lehetőségét csökkenti az Alkotmánybíróság hatáskörének szűkítése, s különösen a jogszabályok alkotmányossága utólagos vizsgálatát kezdeményező személyek, szervek radikális csökkentése. Ez utóbbi rendelkezés következtében már nincs lehetőség arra, hogy a szakszervezet vagy bármely állampolgár, munkavállaló az Alkotmánybíróságtól közvetlenül kérje bármely jogszabály alkotmányossági szempontból való felülvizsgálatát.

A szakszervezetek tevékenységét, létesítését, szervezetét, működését, megszűnését szintén új törvények rendezik 2011 óta (egyesülési jog, civil szervezetek bírósági nyilvántartása stb.), amelyet az újonnan elfogadott Polgári Törvénykönyv tovább módosított 2014 januárjától. A munkaügyi ellenőrzési törvény változása szankcionálatlanul hagyja a korábban e törvény által is védett egyes szakszervezeti és üzemi tanácsi jogok munkáltatói megsértését, s ugyancsak kikerültek a szabálysértési törvényből is ezek a jogok. A Munka Törvénykönyvét hatályba léptető törvény módosításával a korábban szakszervezeti tisztségviselőnek minősülő személyek törvényi védelme már csak akkor áll fenn, ha az új Mt. szabályai szerint is védettek. A Büntető Törvénykönyv sem tekinti már bűncselekménynek a szervezkedési szabadság megsértésével kapcsolatos bűncselekményt, s a szabálysértési törvény sem szankcionálja a szakszervezeti jogok megsértését. A sztrájktörvény módosítása 2010 óta az elégséges szolgáltatás biztosítására vonatkozó szabályok szigorításával nagymértékben korlátozta a sztrájkok tartását, hatékonyságát olyan munkáltatóknál, amelyek a lakosság számára alapvető jellegű közszolgáltatást végeznek.

A legnagyobb horderejű változást – a munkavállalók hátrányára – az új Munka Törvénykönyve szabályai hozták, amelyek irányát már jó előre jelezte annak előkészítése, bevezetésének módja. A törvény első szövegtervezetét a Kormány a munkáltatói érdekképviseletekkel szoros együttműködésben készítette elő, amiben a szakszervezetek nem vehettek részt. Ennek megfelelően a törvény kizárólag a munkáltatók által szorgalmazott kérdésekben és módon vezetett be újításokat, a szakszervezetek szerepe az első változatok nyilvánosságra kerülésétől kezdve végig védekező, utóvédharc jellegű volt. Erre vezethető vissza az is, hogy a valóság által megkövetelt változások is csak a munkáltatói jelzések alapján tükröződnek a Munka Törvénykönyvében, holott a munkavállalók átalakuló munkakörülményeit, munkaerőpiaci helyzetét is figyelembe kellett volna venni. Az új törvény ahelyett, hogy kiegyensúlyozó szerepet töltene be a munkaerő-piaci helyzeténél fogva egyébként is rendkívül kiszolgáltatott munkavállalók munkajogi védelmének megerősítésével, ehelyett lényegében a munkajog terén is végigviszi, beteljesíti a kiszolgáltatottságot. Teszi ezt a munkavállalók egyéni és kollektív jogainak meggyengítése terén egyaránt.

A Munkástanácsok Országos Szövetségének elnöksége és tagszervezetei mindent elkövettek annak érdekében, hogy a kedvező gazdasági mutatók előnyeiből a munkavállalók minél szélesebb körben részesedjenek, és ne csak a tisztes bérek formájában, hanem a kedvező munkakörülmények, az emberhez méltó bánásmód és az érdekképviselethez, érdekvédelemhez való jog gyakorlásának útján is.

A rendelkezésre álló érdekegyeztetési fórumok azonban korlátozottan nyújtottak lehetőséget a fenti cél elérésére.

2011 júliusától megszűnt az ún. foglalkoztatási érdekegyeztetés, a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete (MAT) és ennek megyei intézményei, amelynek következtében ettől az időponttól kezdődően a munkaerő-piaci intézményekkel kapcsolatos politikai, szakmai és pénzügyi döntések előkészítésében a szociális partnerek már nem vehetnek részt érdemben. A Munkaerő-piaci Alap pénzével kizárólag a kormányzat gazdálkodik.

2011-ben törvény szüntette meg az Országos Érdekegyeztető Tanácsot, valamint a Gazdasági és Szociális Tanácsot, s helyükbe létrehozta a Nemzeti Gazdasági és Szociális Tanácsot – NGTT – (2011. évi XCIII. törvény, amely 2011. július 22-én lépett hatályba). A Tanácsban ugyanaz a hat munkavállalói szervezet vesz részt, amelyek az OÉT-nek is tagjai voltak, köztük a Munkástanácsok is. Ez az új konzultációs fórum azonban nem helyettesíti a korábbi OÉT-et, hiszen sem szereplői, sem pedig jogai nem egyeznek meg. Ez az intézmény (amelynek öt oldala: a munkavállalói oldal; gazdasági oldal – ezen a munkáltatói szervezetek, multinacionális szervezetek képviselő; civil szervezetek; egyházak és a tudomány képviselői) gyengítette a munkaügyi kapcsolatok terén a szociális partnerek bevonását a foglalkoztatási, munkaügyi, szociális és ezeket érintő egyéb kormányzati politikák és jogalkotás előkészítésébe. Azzal, hogy a Kormány maga nem vesz részt partnerként ebben az intézményben, annak súlyát és jelen-

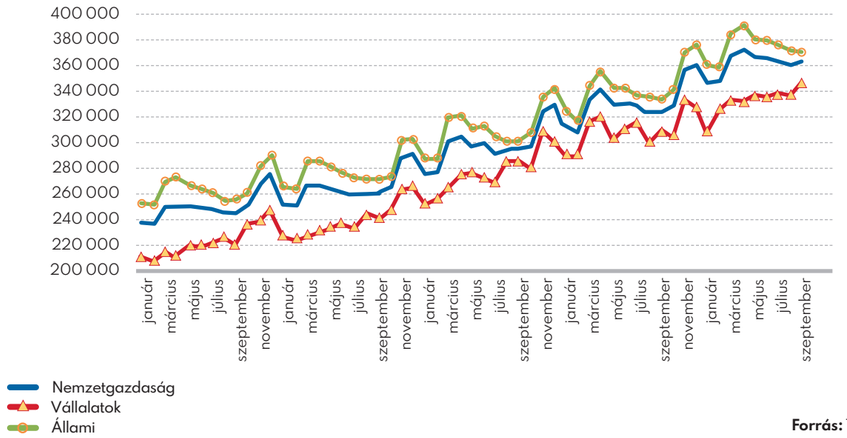
tőségét is gyengítette az OÉT szerepéhez, jogaihoz képest.

Inkább mondható a korábbi OÉT „utódjának" a 2012. február 22-én politikai megállapodással létrejött Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF), amely már valódi tripartit érdekegyeztető fóruma a munkaügyi kérdéseknek, szereplői a hagyományos országos szintű reprezentatív munkáltatói és munkavállalói szervezetek (köztük a Munkástanácsok) és a Kormány. A korábbi OÉT-hez képest azonban nincs jogszabályi kötelezettség a működtetésére, s nem garantáltak a jogai sem, tehát nem intézményesített kerete, nem rendszeres fóruma a Kormány és a szociális partnerek konzultációjának. A VKF-ben a megállapodást aláíró munkáltatói és munkavállalói szervezetek vesznek részt (munkavállalói oldalról: Liga, Munkástanácsok és MASZSZ), a munkavállalói oldalról hiányzik az OÉT tagjai közül a két közszférát képviselő szakszervezet, a SZEF és az ÉSZT. Ez utóbbi kettő az OKÉT keretében vesz részt országos szintű konzultációban a Kormánnyal. A Munkástanácsok rendszeresen részt vesz az OKÉT munkájában nemcsak konzultációs partnerként ha-, nem konkrét javaslatok kidolgozásával is. Egyetértés van abban, hogy a közszféra évek óta stagnáló jövedelemszintje nem tartható fenn. Ez lényegében folyamatos nettó keresetvesztést jelent az elmúlt évek inflációs számaira tekintettel. Mindez úgy ment végbe, hogy a közszféra munkaterhelése a jelentős létszámcsökkentések következtében folyamatosan nőtt. Az elmaradt növekmények kompenzálására, illetve legalább az inflációval való szinten tartásra még a gazdaságilag szűkös időszakokban is szükség van, nemhogy a jelenlegi kedvező gazdasági környezetben.

Ugyanakkor a közszféra igen differenciált szakmai tartalmú tevékenységeket tartalmaz, eltérő iskolázottsági képzettségi igényű területeket foglal magában, a törvényi háttér is eltérő, ezért az általános egyeztetések mellett az egyes ágazatok specialitásait figyelembe vevő ágazati és munkahelyi egyeztetésekre is szükség van.

A VKF és az OKÉT létrehozása néhány esetben érdemi párbeszédet és a munkavállalók számára is kedvező megállapodásokat eredményezett. Ezek közül kiemelkedik a VKF-ben a 2016. évi minimálbérekről szóló kétéves és az átlagbérek emelkedéséről szóló hatéves megállapodás előkészítése és megkötése. Ugyancsak kedvező fejlemény volt, hogy 2012 óta a Kormány költségvetési támogatást is biztosított az említett érdekegyeztetési fórumok működéséhez, szakértői hátterének finanszírozásához. Nem kielégítő azonban az említett fórumok aktivitása, a szociális partnerek kezdeményezésére ritkán kerül sor egyeztetésekre. Ez sajnos a partnerek között megnyilvánuló, esetenként jelentős érdekkülönbségeken is múlik. Gyakran azonban a kezdeményezéseket a források hiányára hivatkozva a kormányzati, olykor a munkaadói partnerek utasítják el.

BRUTTÓ KERESETEK AZ ÁLLAMI ÉS A VERSENYSZFÉRÁBAN (2015-2019)



Forrás: TÁRKI



A MAKROSZINTŰ MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK ALAKULÁSA A RENDSZERVÁLTÁSTÓL NAPJAINKIG

Szakaszok	**VI.** Visszatérés a centralizmushoz Új OÉT	**VII.** Érdekegyeztetés törvénnyel	**VIII.** Multipartit konzultatív tanácsadó fórum	**IX.** Korlátozott érdekegyeztetés, konzultáció a színfalak mögött
Intézmény	OÉT	OÉT; GSZT; ILO Tanács	NGTT; ILO Tanác (VKF)	NGTT; ILO Tanác (VKF)
Időszak	2002 második fele	2003-2010 tavasza	2010 második fele	2011 napjainkig
Szakasz tömör jellemzése	tripartizmus úra + társadalmi párbeszéd	társadalmi párbeszéd formális intézménnyé válik	tripartizmus helyett multipartizmus	tripartizmus korlátozott rehabilitása, az "új rendiség" kiépítése
Hatáskör	bővebb hatáskör, megosztva kibővített struktúrában	a struktúrán belüli stagnálás	szigorú csökkenés, diszfunkcionális karok belépnek	korlátozott bértárgyalás, diszfunkcionális multipartizmus
Legjellemzőbb jog	Együttműködés formális felszámolása konzultáció	konzultáció	követő konzultáció	kvázi konzultáció
Tripartizmus szerepének meghatározó alkotói	kormány, szociális partnerek	kormány, szociális partnerekkel konzultálva	kormány, közvetetten korlátozó	kormány
Munkástanácsok Országos Szövetsége az érdekegyeztetésben	Az EU integrációhoz és a kormányváltáshoz kapcsolódó szakszervezeti remények ébredése és elhalása	Az makroszintű munkaügyi kapcsolatok a gazdaság szabta korlátok között. A politikai küzdelmek előterében a szociális kérdés. A szakszervezetek mégsem főszereplői a folyamatnak	Szakszervezetek és a munkaügyi kapcsolatok létjogosultságának nyíltan megkérdőjelező kormánypolitika szabta mozgástér	Formális intézményekben formális konzultációk Durva kormányzati beavatkozás a szakszervezeti mozgalomba az EU-s pályázatok segítségével

Palkovics Imre: A makroszintű munkaügyi kapcsolatok alakulása a rendszerváltástól napjainkig (Egyetemi Szakdolgozat, 2015)

Új utakat keresve

A 2012. évben a kormányfő kezdeményezésére találkozóra került sor a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán képviselt két szakszervezet és Orbán Viktor miniszterelnök között.

A megbeszélésen a Munkástanácsokat az Elnök képviselte. A találkozó célja a munka világát foglalkoztató kérdések áttekintése és a szakszervezetek javaslatainak megismertetése volt. A Munkástanácsok részéről előadott kezdeményezések sorában kiemelt hangsúlyt kapott:

a) A munkavállalókat az új Munka Törvénykönyve bevezetésével ért indokolatlan hátrányok kiküszöbölése.

b) A szakszervezeti érdekképviseleti jogok biztosítása a rendvédelemben, illetve a rendvédelmi ágazat érdekegyeztetési rendszerének összhangba hozása a versenyszféra érdekegyeztetési rendszerével.

c) A munkavállalók egészségi állapotának védelme érdekében a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok finanszírozási és felügyeleti rendszerének felülvizsgálata.

d) A nemzeti tulajdon megóvása és a munkavállalói tulajdonszerzés elősegítése érdekében a nem stratégiai, kisebbségi állami tulajdoni hányadok megvásárlásának lehetővé tétele, a munkavállalói tulajdonszerzés pénzügyi kedvezményekkel történő támogatása.

e) A dolgozók munkaerő-piaci versenyképességének és foglalkoztatási esélyeinek javítása céljából interaktív felnőttképzési tájékoztatási rendszer (adatbázis) létrehozása a munkavállalók számára a Munkástanácsok közreműködésével.

f) A háztartások körében kialakult jövedelmi, fogyasztási és vagyoni egyenlőtlenségek, az egyenlőtlenségeket befolyásoló tényezők figyelemmel kísérése, az eredmények rendszeres értékelése.

g) A háztartások energiaszámláinak csökkentése és a foglalkoztatás bővítése érdekében széles körű épületszigetelési támogatási program elindítása.

h) A fekete foglalkoztatás elleni fellépés szigorítása céljából a megalapozott bejelentést tett dolgozók munkajogi védelmének megteremtése.

i) Az adóelkerülés visszaszorítását szolgáló kormányzati fellépés szigorítása, a korábban külföldre menekített adómentes jövedelmek felderítése és visszamenőleges megadóztatása.

A felsorolt témák közül néhány esetben a kormány fogadókész volt a javaslatokra. Ezek közé sorolhatjuk mindenekelőtt a dolgozók munkaerő-piaci versenyképességének és foglalkoztatási esélyeinek javítása céljából a Munkástanácsok szakértői által a munkavállalók számára kialakított interaktív felnőttképzési tájékoztatási rendszer létrehozásának és működtetésének támogatását, amely a mai napig segíti az érintettek eligazodását a felnőttkorban elérhető szakképzési kínálatról és a beiratkozási feltételekről.

Az elmúlt időszakban hatékony lépések történtek az adóelkerülés, elsősorban az áfacsalások visszaszorítása érdekében is (lásd az online pénztárgépek rendszerének és az Elektronikus Közúti Áruforgalom



Ellenőrző Rendszer bevezetését, vagy online számlázási rendszer alkalmazását az adóalanyok egymás közötti tranzakciói esetében).

A szakszervezeti konföderációk között meglévő politikai, ideológiai nézetkülönbségek ellenére a Munkástanácsok igyekszik partneri kapcsolatokat fenntartani minden hazai szervezettel, mert továbbra is meggyőződése, hogy ahol és amikor lehet, a szakszervezetek egyetlen ereje a minél szélesebb összefogásban rejlik. Ma már nincs aktív szakszervezeti vezető, aki vitatná a szakszervezeti összefogás, együttes fellépés egyedül eredményre vezető működési modelljét. A vita akörül folyik, ha egyáltalán folyik, hogy milyen formát öltsön ez a modell és ki és mi legyen a motorja. Spontán jöjjön-e létre vagy pontos menetrend alapján?

A makroszintű érdekegyeztetés kiterjesztésének céljából a versenyszférában már régóta működő egyeztető fórum (VKF) mintájára, a Munkástanácsok kezdeményezésére 2018-ban megalakult a Közszolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma (KVKF).

E fórum keretei között a közlekedési szakmák, kötöttpályás, közúti, légi közlekedésben tevékenykedő munkavállalói érdekképviseletek, valamint a vízi közművek, a köztisztasági vállalatok, a posta szakszervezetei folytathatnak sokkal hatékonyabb tárgyalásokat az egyes ágazatok kormányzati irányítóival és tulajdonosi képviseleteivel a megosztott és rendszertelen tárgyalások helyett. Az érdekegyeztető fórum létrehozásának célja, hogy az állami vállalatok munkavállalóit érintő döntésekről közvetlenül is egyeztetni tudjanak a szakszervezetek, a munkaadók, valamint a fenntartó állami oldal képviselői. A fórumon három szakszervezeti konföderáció – a Liga Szakszervezetek, a Munkástanácsok és a Magyar Szakszervezeti Szövetség – mellett reprezentatív ágazati szakszervezetek vesznek részt, a Kormány a Nemzetgazdasági Minisztérium és a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium képviselőit delegálja, míg munkaadói oldalról a Stratégiai és Közszolgáltató Társaságok Országos Szövetségének tagjai vesznek részt a fórum munkájában. Az új érdekegyeztető fórumot kezdeményező szakszervezetek, így a Munkástanácsok már annak formális megalakulása előtt is érdemi munkát végeztek a 2017-ben az állami cégeknél megkötött hároméves bérmegállapodással kapcsolatos egyeztetéseken – emlékeztetett Palkovics Imre a Magyar Időknek adott interjúban.

A munkahelyi szintű érdekegyeztetés nem kis részben az új Mt. által teremtett jóval hátrányosabb jogi szabályozás miatt igen nehéz feltételek között zajlik. Jellemző a munkahelyeken a konzultációs kezdeményezések elhárítása, az időhúzás, a szakszervezetek



Szakszervezeti vezetők beszélgetnek Fónagy Jánossal a KVKF alakuló ülésén, 2018

véleményének kikérése nélküli munkáltatói intézkedések bevezetése, a szakszervezetek érdemi információkkal történő ellátásának szabotálása. Utóbbi kapcsán komoly segítséget jelent a Munkástanácsok tagszervezete, a kiskereskedelmi dolgozókat tömörítő KDFSZ által elért bírósági végzés precedensként való felhasználása, mert az világosan rögzíti a szakszakszervezet tájékozódási jogait és a munkáltató információ-szolgáltatási kötelezettségeit.

Ugyancsak a KDFSZ kezdeményezésére, a Munkástanácsok hathatós támogatásával szerveződött meg 2017-ben évtizedek óta az első sztrájkmegmozdulás



a hazai kiskereskedelem területén. A Tesco munkavállalók körében példaértékű támogatottsága volt a munkabeszüntetésnek, mintegy 120 áruházban sztrájkoltak a munkavállalók, illetve több mint 80 százalékuk támogatta a sztrájkot. A sztrájk eredményeként a vállalatnál soha nem látott mértékű béremelésben részesültek a munkavállalók, amely ráadásul a foglalkoztatás bővülése mellett valósult meg.

Pályázati források érdekvédelmi hasznosítása

A szóban forgó időszakban több jelentősebb pályázati forrást nyert a Munkástanácsok. A jogsegélyszolgálatok fejlesztése a Dél-Dunántúli régióban a 10 000 fő feletti településeken projektre 170 millió Ft-ot, míg a kisebb településeken megvalósuló jog-



segélyre 100 millió Ft támogatást nyert, ami lehetőséget adott arra, hogy a munkavállalók e szolgáltatásáról is megismerhessék a szervezetet. Sikeres volt a Munkástanácsok pályázata a GINOP Jogszerű foglalkoztatást célzó szolgáltatás támogatására egy hat résztvevőből álló konzorcium tagjaként.
A pályázat a Jogpontok újraindítását valósítja meg hároméves futamidő alatt, amellett a kollektív munka-





ügyi konfliktusok alternatív vitarendezését megvalósító független szolgálat felállítását célozta meg kifejezetten a Munkástanácsok irányításával.
A foglalkozás-egészségügy terén széleskörű összefogással, nagy volumenű szakmai előkészítéssel került benyújtásra a legutolsó nyertesnek bizonyult pályázat.
Az új Mt. hatályba lépését követően a Munkástanácsok jogi szakértői számára is fontos feladat volt az új törvény részletes tanulmányozása, gyakorlati alkalmazásának átgondolása, s a törvény alapjainak megismertetése a tagszervezetekkel. Ez utóbbira értelmező munkafüzetek, tematikus összefoglalók és előadások keretében került sor.
A tisztségviselői képzésben az új Munka Törvénykönyve alkalmazására történő felkészítés mellett kiemelt téma volt az éves bértárgyalásokra való felkészítés.
A Munkástanácsok nemzetközi kapcsolatait illetően kiemelkedő szerep jut a keresztény szakszervezetek együttműködési és képzési fórumának, az EZA-nak. Az EZA szemináriumokon első kézből szerezhetők be információk a munkavállalók helyzetéről és a társszakszervezetek érdekvédelmi törekvéseiről az európai országokban.

Tisztségviselői képzések, felkészítők, konferenciák

Az új Mt. hatályba lépését követően a Munkástanácsok jogi szakértői számára is fontos feladat volt az új törvény részletes tanulmányozása, gyakorlati alkalmazásának átgondolása a törvény alapjainak megismertetése a tagszervezetekkel. Ez utóbbira értelmező munkafüzetek, tematikus összefoglalók és előadások keretében került sor. A tisztségviselői képzésben az új Munka Törvénykönyve alkalmazására történő felkészítés mellett kiemelt téma volt az éves bértárgyalásokra való felkészítés. Összefogás a keresztény szellemiségű munkásképviseletekkel (EZA, EUCWD) A MOSZ nemzetközi kapcsolatait illetően kiemelkedő szerep jut a keresztény szakszervezetek együttműködési és képzési fórumának az EZA-nak. Az EZA szemináriumokon első kézből szerezhetők be információk a munkavállalók helyzetéről és a társ-szakszervezetek érdekvédelmi törekvéseiről az európai országokban. A szemináriumokon a Munkástanácsok is előadta a hazai tapasztalatokat és részt vett a közös állásfoglalások megfogalmazásában. Ezek között visszatérő megállapítás volt, hogy a 2008-2009. évi gazdasági visszaesésre Európa válság sújtotta országaiban hibás válaszok születtek. A költségvetési megszorítások, a munkaerőpiac úgymond „rugalmasságának" a növelése csak rontott a gazdasági és a szociális helyzeten és nagymértékben hozzájárult a régiók közötti és az egyes országokon belüli társadalmi szakadék elmélyüléséhez. A riasztó fejleményekből mihamarabb le kell vonni a tanulságot: más utakon kell keresni a kibontakozást. Az Európai Uniónak olyan politikát kell követnie, amely a közeledést és nem a távolodást erősíti a régiók és a társadalmi rétegek között. Olyan befektetéseket kell ösztönöznie és támogatásokat biztosítania, amelyek elősegítik a keleti és déli periféria gazdasági, ipari fejlődését, amelyek lehetővé teszik, hogy sikeresen specializálódjanak az adottságaiknak megfelelő termelésre és piaci rések kitöltésére. Támogatni kell őket abban, hogy gazdasági szerkezetük ellenállóbbá váljon a külpiaci sokkoknak és kevésbé legyenek kiszolgáltatottak a külföldi tőkebefektetéseknek. A nemzetközi kapcsolatokban új lehetőséget nyit meg az Európai Néppárt Keresztény Munkás Tagozatába (EUCDW) történő felvétel, amelyre 2013 májusában került sor. Az Európai Néppárt, az Európa Parlament legnépesebb parlamenti frakciója többlet lehetőséget nyújtott arra, hogy a Munkástanácsok betekintést nyerjen az Európai Bizottság döntéshozatali rendjébe, sőt befolyást gyakoroljon a meghozott döntésekre. A Munkástanácsok aktív szerepet vállalt a Visegrádi Négyek szakszervezeti csúcstalálkozóinak lebonyolításában. A résztvevők kedvezően fogadták a MOSZ javaslatát arról, hogy folytassanak egyeztetést a kelet-európai szociális minimum kidolgozásáról, amely a létminimumra, a minimálbérekre, a minimális részvételi jogokra, a felnőttképzésre, a munkahelyi balesetek és megbetegedések megelőzésére vonatkozó szak-zervezeti célokat, törekvéseket fogalmazná meg.

A nyilvánosság ereje

A sajtó sajtókapcsolatok, a nyilvánosság előtt megjelenés terén nagy lépést tett előre a szervezet azzal, hogy főállású kommunikációs munkatárs felvételére került sor. A megerősödött sajtó- és kommunikációs kapcsolatok legfontosabb elemei a következők: munkastanacsok.hu / megújult interaktív weblap. A weblap naponta frissülő híroldallal rendelkezik, tanácsadói oldalt tartalmaz, ahová folyamatosan kerülnek fel szakértői anyagok, amelyek a jól irányított keresővel alkalmasak a nem szakszervezeti tagoknak szóló tanácsadásra is. A weboldalon belül az ágazatok saját felhasználású „belső oldallal" rendelkeznek, amelyet egyszerűen maguk frissíthetnek. Reklámfelület is elérhető, amely alkalmas az ágazatok és a szakszervezet kedvezményeit, kiemelt híreit bemutatni/ pl. kedvezményes üdülés/. Sajtólista bővítése és korszerűsítése. Az ágazatok és megyei szervezetek számára nemzetközi, országos és megyei sajtólista érhető el. Intenzív kapcsolat épült ki a print, online és televíziós médiumok képviselőivel. Közvetlen kapcsolat jött létre a jobb megjelenési lehetőség biztosítása céljából a Magyar Távirati Irodával, amely az ország első számú hírügynöksége. Web2. Folyamatosan frissül a Munkástanácsok FaceBook oldala, amelyre rendszeresen kerülnek föl a Munkástanácsok legfrissebb közleményei képekkel (így a tagok ismerőseihez is lejutnak a híreink) Sajtófigyelés. Havonta értesítést kap mindenki, (aki igényli) a Munkástanácsokról szóló, előző hónapban megjelent hírekről Az eredményes érdekvédelmi tevékenység legmegbízhatóbb mércéje a taglétszáma taglétszám bővülése A Munkástanácsok fokozódó aktivitását, kezdeményezéseit igazolja vissza, hogy a Szövetség taglétszáma az elmúlt években 19 szervezettel, több mint tízezer taggal bővült és jelenleg is tárgyalások folynak újabb – nagy taglétszámmal rendelkező – szervezetekkel történő együttműködésről, illetve a Munkástanácsokhoz való csatlakozásukról. A Munkástanácsok Országos Szövetségében új szereplőként jelentkeztek, illetve jelentek meg a közszféra területéről érkező nagyobb létszámú és dinamikusan fejlődő szakszervezetek. (FBVSZOSZ, RKDSZ, VPDSZ). Munkájuk és törekvéseik– az együttműködés területén – komoly kihívás elé állítják a Munkástanácsokat minden (helyi, megyei és országos) szinten. Jelenlétük, dinamizmusuk mindenképpen lendületet hozott a Munkástanácsok életébe. A MOSZ segített e a Független Egészségügyi Szakszervezet létrejöttét, melynek a fejlődésében és a megerősödésében nagy lehetőségek vannak. Elismerésnek tartjuk, hogy a versenyszféra egyik legaktívabb és fiatalsága ellenére komoly érdekvédelmi teljesítményt elért ágazati szakszervezete, a Kereskedelmi Dolgozók Független Szakszervezete a MOSZ konföderációs keretei között lát nagyobb perspektívát

megerősödéséhez 2019. január 1-jén csatlakozott a Munkástanácsokhoz a nagymúltú, minőségi munkát végző Független Rendőr Szakszervezet. Ugyancsak 2019-től új szervezetként erősíti a MOSZ tagságát a versenyszféra területén a LEAR Szakszervezet, amelynek elnökét egyben a Fém-Gép ágazat elnökévé választották, hogy újra szervezze a feldolgozóipar területén a Munkástanácsok működését.

Utószó a jövőről

Klasszikus megközelítésben a kollektív megállapodás célja a munkabérek, a munkaidő, a foglalkoztatási és munkafeltételek munkahelyi szintű meghatározása a munkáltató és a szakszervezet közötti alku révén. A második világháború utáni évtizedek során Nyugat-Európában kialakultak azok az intézmények, amelyek a magasabb szintű szabályozásban is lehetővé teszik a munkáltatókat és munkavállalókat képviselő szervezetek részvételét. Azóta nemcsak egy-egy vállalat vagy szakmai részpiac béralkujáról, a foglalkoztatás helyi feltételeinek szabályairól van szó, hanem az érdekegyeztetés kiterjed az adórendszerre, az egészségügyi ellátásra, a szakképzési politikára és az oktatási rendszerre, s ezáltal a gazdaság egészének versenyképességére. Munkaügyi kapcsolatok Nyugaton és Keleten A második világháború utáni évtizedek nyugat-európai fejleményei közül ismertek a szociális partnereket a kormányzásba „beemelő" „neokorporativizmus" különféle változatai, valamint az európai szakszervezeti és munkáltatói szövetségek intézményes részvétele az Európai Unió különböző eljárásaiban és testületeiben. 30 évvel a gazdasági és társadalmi átalakulás után a piacivá vált gazdaságokban, köztük Magyarországon, az államszocializmus önálló érdekszervezeteket nem tűrő rendszerét felváltó munkaügyi kapcsolatrendszer nem látszik közeledni a nyugat-európai modellhez. Egyik legfőbb gátja ennek a munkaügyi kapcsolatok középső, ágazati szintjének gyengesége, ami elsősorban a versenyszférában tapasztalható. Megnyilvánul ez a gyengeség a munkáltatói ágazati érdekképviseletek tárgyalási felhatalmazásának hiányában, abban, hogy az ágazati szövetségeknek nincs olyan hatalmuk, amelynek révén vállalati szinten is képesek lennének betartatni a megkötött szerződéseket. A hazai munkáltatók többségének jelenleg nem áll érdekében feladni szerződéskötési vagy bérmeghatározási autonómiáját, s csatlakozni az ágazati kollektív szerződéshez, mert azt nem teszi vonzóvá annak versenykorlátozó szerepe, nem indokolja az esetleges állami beavatkozás (tipikusan a szerződés kiterjesztése) veszélyének elhárítása, és az a lehetőség sem vonzó, hogy így csökkenthetők lennének a saját humánpolitika fenntartásának költségei. A középszintű érdekegyeztetés gyengeségét idézi elő a decentralizált iparági szakszervezeti struktúra is, amely a rendszerváltás környékén alakult ki. Akkor vált meghatározóvá az egy vállalat-egy szakszervezet elv: az újonnan szerveződő demokratikus mozgalmak is ebben a formában jöttek létre, eleve így jegyezték be őket. A demokratizálódó politikai környezet és jogalkotás, például az 1989. évi II. tv. (egyesülési törvény) kötelező alkalmazása szintén a vállalati szakszervezetek dominanciáját erősítette. A vállalati szervezetek szabadon dönthetnek arról, hogy melyik szövetségbe lépnek be, és csatlakozásuk után is megőrzik viszonylagos függetlenségüket a választott ágazati szakszervezeti vezetéssel szemben. Azzal, hogy a szakszervezeti szerveződés súlypontja a vállalati szintre esett, a kollektív alku erősen decentralizált jellege is fennmaradt, ebben egymást erősítette a munkáltatók ágazati szerződésekkel kapcsolatos ellenérdekeltsége és az ágazati szakszervezetek gyengesége. Az Európai Unió munkaügyi kapcsolatokat alakító szerepe a hazai érdekegyeztetés intézményi keretei között erősen korlátolt módon tud csak érvényesülni. A tagállamoknak ugyanis a nyugati-európai modellhez hasonló munkaügyi kapcsolatokkal kellene rendelkezniük annak érdekében, hogy a közösségi célokat és elveket átültethessék a gyakorlatba. Például az európai foglalkoztatási stratégia olyan célkitűzései, mint a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség, a rugalmas munkaidőrendszerek és új munkaszervezeti formák bevezetése vagy a munkahely igényeinek és a családi szükségleteknek az összehangolása a gyakorlatban csak a munkáltatók és szakszervezetek kollektív tárgyalásainak és megállapodásának eredményeként valósulhat meg. Csak a szociális párbeszéd, illetve a munkaügyi kapcsolatok „európai stílusú" működése jelenthet garanciát a jogharmonizáció során Magyarország által is átvett munkaügyi irányelvek megfelelő működésére. A jogszabályok betartása felett nem csak a munkaügyi felügyelet és munkaügyi bíróság állami intézményeinek kell őrködniük, hanem a munkáltatói szervezetek és szakszervezetek– mintegy egymást ellenőrizve, a jogok és kötelezettségek értelmezését tisztázva tárgyalásaik során – biztosíthatják végül is a jogszabályok és megállapodások betartását a munkahelyi/munkapiaci gyakorlatban (Ladó–Vaughan-Whitehead). Arccal a munkahelyi érdekvédelem felé Mindebből a Munkástanácsok érdekvédelmi stratégiájára az a következtetés vonható le, hogy aligha van alternatívája a munkahelyi jelenlét megerősítésének, azaz olyan kiegyensúlyozott politikát kell folytatni, amelyben az országos érdekegyeztetésben játszott szerep miatt nem szorul háttérbe a munkahelyi képviselet és tagszervezés feladata. Az új tagok toborzásának előfeltétele az, hogy a szakszervezetekről kedvezőbb kép alakuljon ki a munkavállalói csoportokban, amelyet nyilvánvalóan csak eredményesebb érdekképviselettel és érdekvédelemmel lehet elérni. A tagszervezéssel célba vehetők olyan munkahelyek, ahol már működik Munkástanács. Ezáltal a helyi szervezetet erősödik meg és biztosítható a szerepe a munkahelyi érdekegyeztetésben. Meg kell próbálni olyan munkahelyeken is munkástanácsot létrehozni, ahol még nincs, különös tekintettel az állami vállalatokra, önkormányzati fenntartású intézményekre és a felálló kormányhivatalokra. A Munkástanácsok makroszintű kapcsolatain keresztül kétoldalú együttműködést kezdeményezett az Agrár Munkaadói Szövetséggel

(AMSZ), az Általános Fogyasztási Szövetkezetek Országos Szövetségével (ÁFEOSZ), illetve kezdeményezte a korábbi együttműködés megfrissítését az Ipartestületek Országos Szövetségével (IPOSZ). A tervezett együttműködések részeként lehetőség nyílhat arra, hogy a Munkástanácsok ezen munkaadói szövetségekhez tartozó munkahelyeken foglalkoztatottak – zömében kis- és középvál-lalkozások, illetve kereskedelmi láncok – körében szervezést folytasson. A taglétszám növelésének másik eszköze lehet a munkástanácsba való belépés személyes motivációjának növelése. Igyekezni kell aktivizálni és bevonni a munkavállalókat, vagy személyes ösztönzőkkel rábírni őket a belépésre. A személyre szóló szolgáltatások nyújtása (jogsegélyszolgálat, kedvezményes üdültetés, segélyezés, vásárlási-, folyószámla vezetési-, biztosítási kedvezmények, mobilszolgáltatóval történt megállapodások, képzési programok stb.) különösen fontos lehet a mun-kástanács tagság olyan munkavállalókra való kiterjesztésekor, akik a jelenlegi kollektív tárgyalásokban nem képviselhetők – például a kisvállalkozások munkavállalói esetében. Gyakrabban kell élni a tagok számára rendezett közösségépítő programokkal, rendezvényekkel (sportnap, főzőverseny, egyéb közösségi rendezvények, önkéntesség). Végül, de nem utolsósorban: a Munkástanácsok tagszervezési stratégiájának megalkotása során figyelembe kell venni és hasznosítani kell létrejöttének gyökereit, a munkahelyi részvételre és a munkavállalói tulajdonszerzés elősegítésére irányuló céljait. A Munkástanácsok számára különösen sajnálatos, hogy a munkás részvétel egyik legfejlettebb formája, a munkavállalói tulajdonszerzés és tulajdonosi joggyakorlás a privatizációs folyamatot kísérő átmeneti fellendülést követően mára elsorvadt. Pedig nem egy példa mutatja, hogy a kedvezményes tulajdonszerzés elősegítése és megmaradásának támogatása a munkavállalók motiválásán túl a vállalatok kifosztásának, mesterséges elszegényítésének is a gátja lehet. A következő időszak cselekvési programjában ezért új kezdeményezések szükségesek a munkavállalói tulajdonszerzés lehetőségeinek és támogatási formáinak bevezetésére. A globalizáció és az ipar 4.0 kihívásai A Munkástanácsoknak is szembe kell nézniük a nemzetközi szakszervezeti mozgalmat érintő nagy kihívásokkal: az új technológiák alkalmazásával, a vállalatirányítás megújulásával, a globális versennyel differenciálódó foglalkoztatási-munkavállalási formákkal. A közvetlen, több évtizede hanyatló szakszervezeteket gyakran mellőző, munkáltató-munkavállaló kapcsolatok posztin-dusztriális világában a klasszikus munkaügyi kapcsolatok is átalakulóban vannak. A globális világgazdaság kialakulása, a termelési-szolgáltatási kapacitások kiszervezése, alvállalkozásba adása, az atipikus munkavállalási formák terjedése, a munkajog liberalizálása, a munkavállalói részvétel alternatív, a munkaadók által pártolt formái (üzemi tanácsok) elterjedése együtt járt a szakszervezeti tagság csökkenésével és a kollektív megállapodásokkal (kollektív szerződésekkel) lefedett munkavállalók számarányának csökkenésével. Az elkövetkező évek nem kevésbé nagy kihívások elé állítják a szakszervezeti mozgalmakat, mint amilyenekkel a rendszerváltást követő évtizedekben a Munkástanácsoknak meg kellett küzdenie. A szakszervezeti tagság egyik fontos vonzereje a magasabb béremelési esély ígérete a munkavállalók számára. A tagság bérelőnye azonban jelentősen csökkent az utóbbi időben. A 2000-es évek elején mintegy 5%-os bérelőnyt mutattak ki az európai bérstatisztikák a szakszervezet tagok javára a nem tagokhoz képest, 20 évvel ezelőtt az előny még 10%-os volt. A bérelőnyben ma már sokkal nagyobb szerepe van a jobb, piacképesebb, rendszeresen karbantartott képzettség elérésének, mint a szakszervezeti tagságnak. Ez jól látszik abból is, hogy a fiatal, 20-40 év közötti korosztályban különösen nagy a képzettséggel összefüggő bérelőny mértéke, miközben ugyanebben a korosztályban a szakszervezeti szervezettség jóval alacsonyabb az átlagosnál. A szakszervezeti érdekképviselet számára új kihívást és versenyt jelent, hogy bizonyos szakmákban, így például a rendvédelemben, a tanárok, ápolók között terjed a szakmai kamarák létrehozása, és ezek igyekeznek átvenni a szakmai érdekek megjelenítését, védelmét, sőt a képesítési jogosítványok kiadását is igyekeznek megszerezni. A taglétszám megtartása különösen nehéz bizonyos dolgozói rétegekben, köztük a fizikai foglalkozásúak körében, a fiatalok között, a magánszektorban. A fiatalok közötti alacsony szakszervezeti szervezettség különösen azért riasztó, mert egybevág azzal a tapasztalattal, hogy egyre többen vannak olyan munkavállalók, akik még sohasem voltak szakszervezeti tagok. Figyelmeztető jel az is, hogy a szakszervezeti tisztségviselők, bizalmiak, főbizalmiak, titkárok, elnökök létszáma gyorsabban csökken, mint a tagságé. Ez azzal a veszéllyel fenyeget, hogy nő a távolság a szakszervezeti vezetők és a tagság között, nehezebbé válik köztük a kommunikáció, az információáramlás, megnő a kockázata a rosszul előkészített vagy elégtelen tagsági támogatottságot élvező szakszervezeti kampányoknak, akcióknak, kezdeményezéseknek. A legutóbb időszak fejleményei világszerte azt mutatják, hogy a szakszervezeti tevékenység súlypontja a vállalati szintre helyeződik át, a kollektív megállapodások rendszere decentralizálódik. Ez azzal is összefügg, hogy a piaci verseny kiéleződésével a munkáltatók egyre erőszakosabban igyekeznek megszerezni a kizárólagos ellenőrzést, döntési illetékességet a munkakörülmények és a munkafolyamatok ellenőrzése felett. Ebben a rendszerben a szakszervezetek szerepe legfeljebb a konzultációs jog gyakorlása lehet, a véleménynyilvánítás vagy a termelékenység javítását szolgáló kezdeményezések, javaslatok előterjesztése és a végrehajtásukban való közreműködés.Ezt a trendet tükrözi a munkáltatók által jobban ellenőrzött és befolyásolt részvételi formák, az üzemi tanácsok, vállalati tanácsok elterjedése, és jogosítványainak előrébb helyezése a szakszervezeti jogok szintjére, esetenként még azokhoz képest is. Az elmúlt 25 évben a vállalati

szintű, de nem a szakszervezetek részvételével működő, ún. szociális párbeszédformák előtérbe kerülése figyelhető meg. Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása egyes munkaadóknak jelentős versenyelőnyt biztosít a bérköltségek leszorítása, a munkaidő-beosztás kiszámíthatatlanná tétele a munkaegészségügyi-munkavédelmi szabályok lazább érvényesítése miatt. Ez vezette a szakszervezeteket arra, hogy jóval nagyobb figyelmet fordítsanak a közbeszerzési eljárásokra, a beszállítók kiválasztásának szempontjaira. E szakszervezeti stratégiák középpontjában annak az elvnek az elismertetése áll, hogy csak olyan szállítót, alvállalkozót engedjenek elindulni a közbeszerzési eljárásokon, akik betartják az alapvető munkaügyi normákat (igazolják az ajánlataik során alkalmazott költségkalkulációban a tisztességes bérek / minimális bérek megfizetését, megfelelően képzett munkavállalókat alkalmaznak, érvényesítik a munkavédelmi-munkaegészségügyi előírásokat). Az önkormányzati beszállítóknál arra is találhatók példák, hogy a közbeszerzési ajánlattételnél elvárás volt a közüzemi vállalatoknál érvényes kollektív szerződésekben rögzített főbb követelmények betartása (bérezés, béren kívüli juttatások, munkába járási támogatás megadása, munkaruha-védőfelszerelések biztosítása). A tagszervezés ígéretes útjának látszik a munkavállalói képzés terén történő szakszervezeti aktivitás erősítése. Ennek kettős iránya is megfigyelhető. Az egyik a szakmai tudás folyamatos karbantartásának elősegítése, a munkavállalók figyelmének felkeltése a folyamatos tanulás iránt, amivel a foglalkoztatási biztonságukat jelentősen növelhetik. A szakszervezetek képzési felelősöket jelölnek ki a tisztségviselők között, akinek az a feladata, hogy folyamatosan figyelje az újonnan megnyíló képzési ajánlatokat, a munkafolyamat, az új technológiák alkalmazása miatt felmerülő képzési igényeket. Az is a képzési felelős feladata, hogy megtalálja a legkevésbé képzett munkatársakat és meggyőzze őket a továbbképzés, a szakképesítés megszerzésének előnyeiről. Ezt követően a szakszervezet igyekszik elérni, hogy a képzés minél kedvezőbb körülmények között történjen, munkaidő-kedvezménnyel, munkáltatói költségtérítéssel. A tapasztalatok szerint a képzéssel kapcsolatos szakszervezeti tevékenységet a munkáltatók is kedvezően fogadják, mert ezeknek a szervezeti teljesítményre is jótékony hatása van. A munkahelyi képzések támogatása olyan általános humanitárius célok elérését is szolgálja, mint az emberi méltóság elismerése, a befogadás – egybevágóan a Munkástanácsok keresztényi elkötelezettségével. A másik irány a munkavállalói jogok tudatosítása az átlag tagok körében a tisztségviselői közreműködésre való rászorultság csökkentése érdekben. A korábban csak a tisztségviselőknek nyújtott képzési anyagokat az egyszerű tag számára is elérhetővé teszik távoktatás vagy online oktatás révén. Ezzel a tag maga is ügyel a jogai érvényesítésére és csak akkor fordul a tisztségviselőhöz, ha a problémáját nem tudja egymaga megoldani. A tagi támogatás tehát továbbra is megvan, de ennek formája a folyamatos tájékoztatás és képzés a jogairól, a jogszabályokról, az elérhető adókedvezményekről, tanácsadási lehetőségekről stb.Egy másik befolyásszerző terület lehet a munkahelyi döntésekben való részvételi lehetőségek erőteljesebb kihasználása az eseti konzultatív szerepkörön túl a folyamatos részvételt feltételező teljesítmény növelő programok és képzések lebonyolításával. A képzés azt szolgálja, hogy a menedzsment és a munkavállalók is megtanulják az alulról jövő innovációk, kezdeményezések, észrevételek beépítését a munkafolyamatba, illetve az anyagi érdekeltségi rendszerbe és kialakítsák ennek a formális módszereit, fórumait (pl. költségtakarékossági projektek lebonyolítása, minőségfejlesztési csoportok létrehozása, tech-nológia-munkamódszer fejlesztés, munka közbeni innovációk kipróbálása és alkalmazása, illetve jutalmazása). A részvétel módja nemcsak a már eldöntött munkaszervezési-technológia fejlesztési-termékfejlesztési-költségcsökkentési programok végrehajtását illetően képzelhető el, hanem akár azok előkészítési fázisában is. A szakszervezet is tudatában van annak, hogy a munkáltatónak sikeresnek kell lennie, versenyképesnek a globalizálódó piacon. A versenyképesség erősítésének azonban van egyszerűbb és összetettebb útja. Az egyszerű, akár primitívnek is nevezhető mód a munkakörülmények elhanyagolása, a bérek leszorítása, a foglalkoztatási biztonság meggyengítése. Ezt a szakszervezetek ellenzik, ugyanakkor készek partnerek lenni az összetettebb út megvalósításában, amely a termékminőségre, a termékfejlesztésre, az innovációra, az ügyfélkiszolgálásra és a termelékenység emelésére összpontosít. A Munkástanácsok érdekvédelmi stratégiája ez utóbbi megközelítéshez igazodik, ami jó esélyt kínál arra, hogy az elmúlt 30 év küzdelmes, de sikeres érdekvédelmi tevékenysége hosszú távon is folytatódhasson.



Munkástanácsok Országos Szövetsége
1990/2020