

CIVIL TÁRSADALOM ÉS SZAKSZERVEZETEK¹

I. A civil társadalom fogalmának újraéledése

A civil társadalomról folytatott vita a hetvenes években Lengyelországban éledt újra, mint végleges szakítás mind az etatizmussal, mind a forradalmiság aurájával (Arató 1990: 11). Ezt követően a fogalom népszerűségét növelte a független szerveződések jelentős hozzájárulása a demokratikus átmenethez nemcsak Kelet- és Közép-Európában, de Latin-Amerikában, Ázsiában és Afrikában is (Plattner–Diamond 1994: 5). Jóllehet a demokratikus átmenetek többségét nem tömegmozgalmak eredményezték, hanem elhúzódó és tárgyalásos átmenetek voltak (nem egy esetben a létező autoriter hatalom részbeni kontrollja alatt), a demokratikus átalakulás kezdeményezésével és különösképpen a teljessé tételéért kifejtett nyomással az újjászületett civil társadalom és a különféle típusú független csoportok nagyban elősegítették a folyamatot (O'Donnell–Schmitter 1986: 43).

A fogalom értelmezése és jelentősége meglehetősen eltérő Nyugat-Európában és a volt szocialista országokban. Nyugat-Európában a civil társadalom koncepciója lett a kulcsfogalma az új társadalmi mozgalmaknak (Ost 1982: 19). A civil társadalom koncepciójának újjászületése Nyugat-Európában azonban nemcsak az új társadalmi mozgalmak megjelenéséhez, illetve a kelet-európai disszidens mozgalmakhoz kötődik, hanem Keane szerint (1988a: 2–13) két további jelentős faktorhoz is, nevezetesen a gazdaság átstrukturálódásával járó nehézségekhez és a politikai változásokhoz, amelyek a keynesiánus, jóléti állam gazdaság- és társadalompolitikájának válságát kísérték. Ost (1982: 20) hozzáteszi, hogy a hatvanas évekre felnőtt új generációk – jelentős részben a jóléti állam közreműködése eredményeképpen megemelkedett életszínvonal és iskolázottsági szint áldásait élvezve – megkérdőjelezték a második világháború után kialakult etatista jóléti állam mindenhatóságát, és nagyobb szerepet igényeltek saját életük igazgatásában. Az „új politika” teoretikusai amellet érveltek, hogy nemcsak az a módja a demokráciának, hogy az állampolgár négyévenként a szavazóurnához járul, leadja a szavazatát és visszavonul otthonába, ráhagyva a politikát a megválasztott képviselőkre. Lehetséges más módja is a demokratikus politizálásnak, amikor a civil társadalmi mozgalmak is szerephez jutnak a

¹ A tanulmány az OTKA 513 „Szaktudás és polgárosodás” kutatási program támogatásával készült.

politikai szférában. A civil társadalom nyugat-európai koncepciójának alapfeltétele, hogy a civil társadalom az etatista jóléti állam minden gyámkodása ellenére sem szűnt meg létezni abban az értelemben, hogy az állampolgároknak mindig volt lehetőségük a civil társadalmi lét valamilyen formájára. Mivel a kapitalizmus mindig biztosít valamelyes üzleti függetlenséget, a kapitalista társadalom valamilyen mértékben mindig nyitott a civil társadalmi mozgalmak, kezdeményezések, a privát szféra irányába. Ugyanakkor Nyugat-Európában a civil társadalom koncepciója a marxi osztályelmélet újraértékeléséből nőtt ki. A marxizmus leginkább kritizált része ökonomista koncepciója, a tulajdonviszonyok feltételezett elsődlegessége és meghatározó szerepe, illetve az ebből fakadó osztályközpontú szemlélet, amely szerint minden konfliktus az osztályellentétek körül keletkezik. A civil társadalmi mozgalmak újdonsága, ami megkülönbözteti a „régit” mozgalmaktól, az, hogy nem a tulajdonviszonyok körül szerveződnek (Pakulski 1993: 147). A civil társadalmi mozgalmak, ahelyett, hogy politikai pártként vagy szakszervezetként konstituálnák magukat, alulról szerveződő (grassroots) mozgalmak és közvetlen demokráciát képviselnek, szervezetük informális, lazán strukturált, s csak lazán kapcsolódnak össze országos szinten. Működésük fő területe inkább a mindennapi élet demokratizálása, mint a hagyományos politikai és gazdasági szféra (Cohen 1985; Melucci 1988). A civil társadalmi mozgalmak megjelenése jelezte a feszültséget az autonómia utáni igény és a jóléti államok fokozódó szabályozottsága között (Gorz 1982).

A szocialista társadalmakban, Ost gondolatmenetét követve, a lényegi különbség az volt Nyugat-Európához képest, hogy állam és civil társadalom között a viszony ellenséges. Ost, Jean Cohenre támaszkodva, könyvében bemutatja, hogyan fordul el Marx a hegeli civil társadalom elméletétől, s találja meg a munkásosztályban azt az erőt, amely helyreállítja állam és társadalom kettősségét; és hogyan csupaszodik le a munkásosztály szerepe Leninnél a párt szerepére mint az általános érdek kifejezőjére, s válik a civil társadalom negatív jelenséggé, amint a párt átveszi a hatalmat. Ettől kezdve a civil társadalom mint káros, partikuláris érdek megjelenítője elnyomtatás tárgya az általános érdek nevében. Ennek következtében nincs lehetőség külön érdek megjelenítésére és független közvéleményre. A gazdaság államosítása blokkol minden lehetőséget a partikuláris érdek megjelenítése szükségességének elismerésére a gazdaság területén is. Így munkavállalók léteznek, de önálló érdekképviselőre nincs lehetőségük, mert érdekeiket a párt, az őket alkalmazó állam vezető ereje fejezi ki.

A civil társadalom koncepciója a hetvenes években Lengyelországban éledt újra. Az 1956-os magyar forradalomnak, a civil társadalom alulról való helyreállítási kísérletének bukása, illetve 1968, a prágai tavasz mozgalmainak tankokkal történő leverése és a Gomulka bukását követő Gierek-féle kurzus tette világossá a lengyelek számára, hogy nem életképes stratégia az állam demokratizálásáért és politikaváltásáért folytatott küzdelem, hanem antipolitikára, az államtól független civil társadalom kiépítésére kell stratégiai irányt venni. A civil társadalomra orientált stratégia, nem a pártállam megdöntésére, illetve megreformálására, hanem a mindennapi életből va-

lő kiszorítására irányult. A hatalom visszaszorításának stratégiáját nevezte Michnik új evolucionizmusnak (Bozóki 1992: 20). A civil társadalom programja egyben az önkorlátozás programja is volt: a hatalom megragadása helyett a polgári jogokért, a szabad egyesülésért és az alternatív nyilvánosságért folytatott harc. Az önkorlátozó forradalom gondolatában benne volt az összes korábbi nagy forradalom tapasztalata is, miszerint e forradalmak után a hatalomra jutott új elit nemcsak demobilizálta azokat a társadalmi erőket, amelyektől eredetileg függött, de egyben olyan diktatórikus viszonyokat teremtett, amelyek épp az ilyen erők megjelenését igyekeztek minden lehető eszközzel megakadályozni. Az önkorlátozó forradalom épp az ellenkező célt tűzte maga elé, mégpedig az alulról való építkezést és azt, hogy ameddig csak lehet, megpróbálja megvédeni a rendkívül artikulált, szervezett autonóm és mobilizálható civil társadalmat (Arató 1990: 11–14).

Lengyelországban és más kelet-európai országokban a civil társadalom koncepciója a demokratikus ellenállási mozgalomnak központi kategóriája lett (Ost 1982: 19). A totalitárius vagy autoriter politikai rendszerekkel szemben meghatározott civil társadalom fogalom alapvetően állam (politika) és civil társadalom szembenállására, különállására épít. Ugyanakkor a civil társadalom létezésének és kifejlődésének előfeltétele az államhatalom önkorlátozása, amely az alapjogok deklarálása és gyakorlati érvényesítése révén valósul meg. Ezek az alapjogok a magánszféra jogai, a társadalmi jogok és a nyilvánosság jogai. E jogok megléte, illetve valamilyen kombinációjuk szükséges ahhoz, hogy létrejöhessen az államhatalomtól független szervezett társadalom (Arató 1987). Mislivetz (1993: 45) szerint a civil társadalom–állam fogalompár, akár a politikai retorikát, akár a társadalomtudományi irodalmat tekintjük, ott bír magyarázó erővel és válik paradigmává, ahol megroppant, de még túlsúlyos államhatalom és egy gyenge, magát megvédeni és kifejezni akaró, de még gyenge, az önvédelem és önszervezés módozatait és intézményeit még bizonytalanul vagy sehogy sem birtokló társadalom kerül szembe egymással.

Arató 1990-ben, a demokratikus átmenet „pillanatában” hangsúlyozza, hogy a civil társadalom elmélete nemcsak arra jó, hogy segítségével leírhatóak a szovjet típusú társadalomból való átmenet bizonyos formái, de lehetővé teszi, sőt meg is követeli az immanens kritikát, szemben az elitdemokráciával (amely az átmenet körülményei közepette szorosan kötődik a gazdasági liberalizmushoz) a civil társadalom általi demokratizálódás lehetőségének hangsúlyozását. Arató 1992-ben megjelent tanulmányában a civil társadalom újjáépítésének stratégiáját, sikereit és kudarcait elemzi a lengyel és a magyar közelmúlt alapján. A cikk arra a kritikára válaszol, miszerint a civil társadalom mint a bírálat és az ellenzékiesség szelleméből született kategória az 1989-ben bekövetkezett rendszerváltások nyomán a társadalomépítés és a napi politika megértésére és orientálására immár nem alkalmazható terminus. Arató álláspontja szerint a politikai átmenet után is alkalmazható elemzési keret a civil társadalom fogalma. Álláspontját két indokkal támasztja alá. Egyrészt a kommunista uralom felszámolása nem vezet el automatikusan a demokratikus társadalmi-politikai berendezkedés kialakításához, mint ahogyan a máshol létrejött intéz-

ményrendszerek egyszerű utánzása sem. A civil társadalom a demokratikus megújulás, a demokratikus forradalom hosszú távú beteljesítésében, intézményépítési szakaszában jut szerephez. Másodsorban azt hangsúlyozza, hogy a civil társadalom fogalmának differenciáltsága a kategóriának csak a polemikus, a társadalmat az állammal szembeállító változatára igaz. Tágabb értelemben azonban a társadalom jóval összetettebb topográfiáját feltételezi, s ez kiindulópontot ad a kategória belső differenciálásához is.

A civil társadalom fogalma, amint azt a témával foglalkozó több szerző is hangsúlyozza, meglehetősen általános, sok értelmezési lehetőséget kínál. Gyűjtőfogalomként olyan elemeket foglal magában, mint alkotmányosság, állampolgárság vagy demokrácia (Bozóki 1992: 26). A civil társadalom tágabb értelmezésére példa Diamond (1990: 84), aki szerint a civil társadalom kialakulásának folyamata az államgépezettől független intermedier csoportok és önkéntes szervezetek kiépülése, illetve sűrű hálózatuk kifejlődése az autoriter, illetve totalitárius berendezkedésből való átmenet során. Ebben a felfogásban kereskedelmi és termelői csoportosulások, szakszervezetek, parasztilgák, szövetkezetek, elméleti és gyakorlati szakemberek szakmai egyesületei, nőszövetségek, önszervező egyletek, egyházi intézmények, nemzetiségi és törzsi szövetségek, a szabad sajtó orgánumai – mind elemei a civil társadalomnak. E szervezetek maguk elé tűzhetnek gazdasági, társadalmi, kulturális vagy akár nyíltan politikai célokat is, mint például a polgárjogok védelme, örködés a választások tisztasága felett, korteskedés és tagtoborzás.

A civil társadalom szűkebb, a társadalmi önszerveződésre korlátozott értelmezése szervezetek és egyesületek egy meghatározott csoportját sorolja csak a civil társadalmi szervezetek közé. Hankiss Elemér (1989: 185–187) a társadalmi mozgalmak és a civil társadalmi szervezetek között a különbséget abban határozza meg, hogy az utóbbiak sajátos hangsúlyt helyeznek a mikrohálózatok lassú és informális regenerálódására, a civil társadalom sejtjeinek fokozatos kiépülésére, az emberi méltóság és autonómia lassú megerősödésére. A civil társadalom stratégiáját, fő célját Hankiss abban jelölte meg, hogy fokozatosan létrehozza az autonóm társadalmi lét, a „párhuzamos”, az „alternatív”, a „második” társadalom, a „párhuzamos politika”, az „alternatív” vagy „ellenkultúra”, egy lehetséges ellenrendszer szféráit, amelyek függetlenek lesznek a pártállamtól, amelyeket a pártállam nem tud átszőni és korrumpálni a maga bürokratikus hatalmi struktúrájával, oligarchikus és kliensi hálójával és destruktív ideológiájával. E folyamat lassan és fokozatosan kiszélesítheti a hiteles és autonóm emberi lét tartományait, s felépíthet egy második társadalmat. Az 1981-es szétverése után hamarosan újraéledt Szolidaritás még nagyobb hangsúlyt helyezett az erkölcsi és spirituális megújulásra, arra, hogy mindenkinek lehetőleg őrizkednie kell attól, hogy belekeveredjen a hatalom hamis és korrupt világába, és ki kell építeni az „antipolitika” stratégiáját.

Arató és Cohen (1992: IX–XI) civil társadalmon a gazdaság és politika közötti közvetítő szférát érti, ezt elsősorban az intim szférák (család), önkéntes társulások, egyesületek, társadalmi mozgalmak alkotják. A szerzők ugyanakkor hangsúlyozzák,

hogy megtévesztő lenne azonosítani a civil társadalmat a társadalmi létnek mind-azokkal a formáival, amelyek kívül esnek az állami adminisztráción és a gazdaságon. Egyrészt meg kell különböztetni a civil társadalmat a politikai társadalomtól – ide tartoznak a pártok, a politikai szervezetek, a politikai intézmények (pl. parlament) – és a gazdasági társadalomtól, amely a termelés szervezeteit – cégeket, vállalatokat, szövetkezeteket, gazdasági társulásokat – fogja át. A politikai és a gazdasági társadalom szintén a civil társadalomból nőtt ki, és jogok (politikai és tulajdonjog) révén intézményesedik, de aktorai közvetlenül betagozódnak az állami hatalomba vagy a termelés folyamatába, amely fölött kontrollt kívánnak gyakorolni, illetve irányítani akarják. Ezért ezek a szervezetek nem engedhetik meg maguknak a civil társadalmi szervezetekre jellemző nyitott, demokratikus kommunikációt, a normatív integrációt. Ezzel szemben a civil társadalom politikai szerepe nem kapcsolódik közvetlenül a hatalom meghódításához, hanem azáltal befolyásolja a politikai döntéshozatalt, hogy szabad vitákban formálja a közvéleményt. A civil társadalom politikai szerepe diffúz és nem hatékony. Hasonló megfontolások miatt választhatóak el a civil társadalmi szervezetek a gazdasági szervezetektől. S habár a gazdasági szervezetek sikeresebben elzárták magukat a civil társadalomtól, a szakszervezetek, kollektív tárgyalások és különböző participációs intézmények révén mégis van a civil társadalomnak bizonyos közvetítő szerepe ez irányban is. Másrészt a civil társadalom megkülönböztetése a politikai és gazdasági társadalomtól nem jelenti azt, hogy minden jelensége az életvilágnak, ami nem tartozik az utóbbi kettőbe, a civil társadalom része. Aratóék szerint a civil társadalom a társadalmi önszerveződés különböző formáit, önkéntes egyesületeket, társulásokat és a kommunikáció szervezett formáit foglalja magában. Civil társadalom és gazdaság, illetve a politika világa egymást kiegészítő fogalmak. A civil társadalom csak akkor válik a politika vagy a gazdaság antagonisztikus ellenpárjává, ha nincs lehetőség közvetítésre, s a politikai vagy gazdasági társadalom elzárja magát a civil társadalmi szervezetektől.

Molnár Miklós (1993: 89) szerint a civil társadalom fogalma tudományos használatra túlságosan tág, szinte a végletekig tágítható kategória. Felfogható mint szociológiai jelenség, mint célként kitűzött rendszer, mint módszertani koncepció. Megjelenik mint társadalmi mozgalom, mint a civilizált életforma mikéntje, mint benső értékrend és érzésvilág. Ugyanakkor Molnár szerint éppen azért alkalmas közép-európai használatra, mert a magát kereső emberi szabadság, s az azt biztosító jogállam és társadalmi berendezkedés terméke. Ezért és ennyiben a „másik Európa” identitáskeresésére is alkalmazható.

Az államhatalommal szemben álló, illetve az állam és a társadalmi önszerveződés kapcsolatát kutató civil-társadalom-felfogásokkal szemben Szelényi Iván (1993) szélesebb, társadalomszerveződési keretbe helyezi a civil társadalom meghatározását. Molnár Miklós nagydoktori értekezése kapcsán fejti ki opponensi véleményében, hogy eszmetörténetileg a civil társadalom mindig a rendiség alternatívjaként, a rendies hatalmi szerkezet kritikájaként jelenik meg elsősorban. A rendies államokban a jog forrása a társadalom felett álló uralkodó, a civil társadalom ezzel szem-

ben a népszuverenitás elvére épül, s azt tételezi, hogy egymással legalábbis jogi szempontból szimmetrikus viszonyban álló emberek szabad szerződésben, állampolgárokként szabályozzák a társadalmi rend feltételeit. A civil társadalom fogalmának modern tartalmát, illetve azt, hogy az a hetvenes évek közepétől Közép- és Kelet-Európában reneszánszát éli, annak tulajdonítja Szelényi, hogy ezúttal az államszocializmus rendies hatalmi szerkezetének bírálataként fogalmazódik meg.

Civil társadalmi mozgalmak-e a szakszervezetek?

A magyar irodalomban eddig Gyáni Gábor és Szalai Erzsébet illesztette bele az alulról szerveződő szakszervezetek és munkavállalói érdekképviseleti szervezetek problémakörét a civil társadalom kategóriájába.

Gyáni Gábor (1991) a Századvég által rendezett vitában elhangzott előadásában a civil társadalom és a 19. századi liberális állam kapcsolatát elemezte. Kiindulásként elfogadja Arató álláspontját, s a civil társadalom szerveződését a reformkortól kezdődően mint a fennálló uralommal szembeni önszerveződést írja le. A civil társadalom mint fogalom és mint társadalomszerveződési forma – írja Gyáni – a reformkor évtizedeiben vert hazánkban mélyebb gyökeret. Az 1848–49-es forradalom és szabadságharc bukását követően megtört a civil társadalom fejlődésének lendülete, és a politikai diskurzus visszaszorult a magánélet keretei közé. Az 1867-es kiegyezés nyitotta meg az utat a polgári jogegyenlőségre és az alkotmányos parlamentarizmusra alapozott társadalmi átalakulás előtt. Egyúttal felgyorsította a gazdaság kapitalista fejlődését, felszámolta az urbanizálódás és a radikális társadalmi átrétegződés útjában álló akadályokat. A civil társadalom fogalmának megfelelő önszerveződések is ez időtől bontakozhattak ki újra. Maga a fogalom szerinte azokat a társulásokat fogja át, amelyek nem az államhoz tartoztak, helyesebben szemben álltak vele. Mint írja, a dualista Magyarországon két kiterjedt népességcsoport szinte teljes egészében kívül rekedt a széles politikai konszenzus keretein, s nem rendelkezett közvetlen képviselettel a parlamenti politikában: a tájan értelmezett, a városi-ipari és a falusi agrárproletáriátust magában foglaló munkásság és a nem magyar anyanyelvű kisebbségek. A dualizmuskori egyesületek döntő hányada e két nagy blokk társadalmi aktivitása révén jött létre. Ezeknek a rétegeknek a tagjai nagy számban hoztak létre olyan legális egyesületeket, amelyek mintegy érdekvédelmi szervezetként működve politikai jelentőségre és jelentésre tettek vagy tehettek szert. Az alapszabályokban nem tükröződő valós szándékok¹ és a tényleges közösségi akarat látható burkálú kínáló társadalmi egyesületek látens politikai tartalmát az állam és helyi szervei gyanakvással figyelték, úgy értékelték, mint a legerősebb társadalmi csoportok politikai konszenzusán nyugvó status quóra veszélyt jelentő szerveződések. Ugyanakkor Gyáni kiemeli annak jelentőségét is, hogy az egyesületek belső életükben – szöges ellentétben a külső makrovilággal, amelyre jellemző volt a társas élet megannyi antidemokratikus megnyilvánulása – egalitáriánusok és demokratiku-

sak voltak, s így menedéket nyújtottak a szabadság gyakorlatának, amelyet az egymás között egyenlő tagok teljesítettek ki ebben a szűk körben.

Szalai Erzsébet (1994: 147–150) könyvének zárófejezetében a munkástanács-mozgalom kudarcát értelmezve veti fel a munkavállalói érdekképviseltek és a civil társadalom problematikáját. Álláspontja szerint a munkástanács-mozgalom az uralommentes kommunikáció szférájában, a rendies szerkezetű államszocializmus tagadásaként született meg olyan időszakban, amikor az országban politikai-hatalmi vákuum volt. Keletkezésének első időszakában civil társadalmi mozgalom volt, amely nem a politika meghódítását, hanem a gazdasági társadalom radikális átforgatását tűzte ki célul. A civil társadalmi állapot azonban nem tartott sokáig. A munkástanács-mozgalom elindult az intézményesülés, majd a politikai társadalomba való betagozódás útján. Ezen az úton egyre inkább kénytelen volt alkalmazkodni a politikai világ játékszabályaihoz, és mozgalmi jellege fokozatosan elhalt. A munkástanács-mozgalom civil társadalmi állapotának elhalásában két tényezőt tart fontosnak: a civil társadalmi potenciál gyengeségét, az egyéni alkuk és stratégiák erejét a szolidaritásra épülő stratégiákkal szemben, és a politikai társadalom húzóerejét. A politikai társadalom vonzerejének magyarázataként Szalai a munkástanácsokat az MDF-hez fűző kapcsolatok mellett az Érdekegyeztető Tanácsra is hivatkozik. Az állammal az Érdekegyeztető Tanácsban folyamatos érdekharcban álló szakszervezetek világát Arató meghatározása értelmében a politikai társadalom részének tekinti, hiszen itt – véleménye szerint – nem a társulások és a kulturális nyilvánosság szférájában zajló szabad viták közvetítéséről, hanem a hatalommal való közvetlen és rendszeres alkukapcsolatról van szó.

Mint láttuk, Gyáni a szerveződő szakszervezeti mozgalom példáján hangsúlyozza a civil társadalmi szerveződések, így a szakszervezetek „államellenes”, politikai karakterét, illetve azt, hogy e szervezetek a demokrácia kis köreit alkották egy antidemokratikus világban. Szalai, mintegy folytatásképpen, amellett érvel, hogy a civil társadalmi szervezet jellegű munkástanács-mozgalom betagozódása a politikai társadalomba, a politikába egyet jelentett a civil-társadalmi-mozgalmi-demokratikus kommunikatív struktúra elvesztésével, mondhatnánk a „bűnbeeséssel”².

A civil társadalom problémakörével foglalkozó szerzők egyetértenek abban, hogy az államszocializmusból, illetve más diktatúrákból, autoriter rendszerekből való demokratikus átmenet előtt és során szerveződő független szakszervezeti mozgalmak, érdekképviselői csoportosulások, munkástanácsok a civil társadalom részét képezik (Arató 1992; Miszlivetz 1993; Diamond 1994). Azonban csak elvétve lehet utalást találni arra, hogy a korábbi autoriter rendszerbe beilleszkedő szakszervezetek a demokratizálódás során civil társadalmi szervezetté válnak-e. Cohennel írt közös könyvében Arató (Arató–Cohen 1992) utal arra, hogy a volt állampárti szakszervezetek átalakult utódszervezetei esetében nagyon kérdéses, hogy részei-e a civil társadalomnak. Szalai nem tér ki arra, hogy az 1991-re a korábbi pártállami kapcsolataikat és monopóliumaikat elvesztő, átalakuló és struktúrájukat decentralizáló-demokrati-

záló hagyományos szakszervezetek a civil társadalom részének tekinthetők vagy sem.

Joggal merül fel a kérdés, civil társadalmi szervezetek-e a szakszervezetek? Ha igen, milyen feltételekkel? S ha azok, a munkástanács-mozgalom példáját látva, kérdéses, hogy az autoriter rezsimekkel szemben keletkezett munkavállalói érdekvédelmi mozgalmak esetében természetes fejlődés-e, hogy a demokratikus átmenet után, a demokratikus berendezkedés stabilizálódása és intézményesedése során elvesztik civil társadalmi jellegüket? Saját intézményesedésük, politikai kapcsolataik kiépülése és a demokratikus berendezkedés intézményeibe való betagozódásuk egyet jelent-e mozgalmi jellegük feladásával? Vagy csak arról van szó, amit Molnár Miklós (1993: 76) is felvet, hogy a poszttotalitarizmus sajátos viszonyai közt a pártállammal való szembenállás elrejtette a civil társadalom differenciáltságát. A rendszerváltással a differenciálódás felszínre kerül és előrehalad, a pluralizmus multiplikálja a politikai mérkőzés formáit és tartalmát, számos addig globálisan létező probléma politikai, kulturális, szociális vagy akár közigazgatási elemeire bomlik.

A civil társadalom irodalma nem ad választ ezekre a kérdésekre. A nyugat-európai civil társadalmi mozgalmakkal foglalkozó irodalom jelentős mértékben éppen a keynesiánus modell válságának terméke. A keynesi modell a társadalmi konfliktusok bipoláris osztályellentétére épült. A modell válságának egyik jele, hogy olyan új konfliktusok keletkeznek, amelyeket nem lehetett leírni az osztálykonfliktus tradicionális fogalmával, és megoldani sem a hagyományos szakszervezeti eszközökkel, kollektív tárgyalásokkal, illetve a jóléti állam közbelépésével. Ugyanakkor e problémák nyomán új mozgalmak jöttek létre, amelyek nélkülözték a szervezettség hagyományos struktúráit (Rosanvallon 1988: 214–215). Így a civil társadalmak elméletei egyik megközelítésben kikerülnek a szakszervezetek témakörét, mint az állammal korporatív kapcsolatokban álló, „rég” mozgalomét, amihez nincs sok köze az „új” társadalmi mozgalmaknak. Másoknál szoros összefüggést feltételeznek civil társadalom és szakszervezeti demokrácia között és felvetik annak kérdését, hogy a szakszervezeteken belül is szükséges-e a hatalom folyamatos megkérdőjelezése, a belső demokrácia és egyenrangú kommunikáció szerepének növelése (Keane 1988b).

A következő fejezetben a munkaügyi kapcsolatok irodalmára támaszkodva leírjuk a szakszervezetek mint munkavállalói érdekképviselések jellemzőit, és elemzésük alapján válaszolunk arra, hogy mennyiben tekinthetők civil társadalmi mozgalmaknak a szakszervezetek.

II. A munkaügyi kapcsolatok rendszere és a szakszervezetek

A munkaügyi kapcsolatok rendszere

A szakszervezetek a munka világából nőttek ki. A munka világát a munkaügyi kapcsolatok rendszere írja le, amelynek fogalmát Dunlop (1958: 3–6) alakította ki, a szereplők közötti kapcsolatok modellezésére és hogy magyarázatot találjon a munkaviszonyra vonatkozó szabályok keletkezésére és változására. A parsonsi rendszerelemzésből kiinduló Dunlop a munkaügyi kapcsolatok rendszerét a társadalom egyik alrendszerének tekinti. A munkaügyi kapcsolatok alrendszerét szélesebb gazdasági, társadalmi és politikai környezet veszi körül, amelynek elemei interaktív kapcsolatban állnak egymással és a munkaügyi kapcsolatok rendszerével. Dunlop szerint a munkaügyi kapcsolatok rendszere egymással alrendszerre összekapcsolódó négy elemre osztható, amelyek szabályok rendszerét alkotják a foglalkoztatási viszonyok szereplői tevékenységének regulálására. E négy elem a következő. 1. A munkaügyi kapcsolatok rendszere három szereplőt foglal magába, ezek a munkavállalók és érdekképviselői szervezeteik, a munkaadók és érdekképviselői szervezeteik, és a kormányzat. 2. A munkaügyi kapcsolatok rendszerében szabályok keletkeznek a munkahely és a munkahelyi közösség szabályozására. A szabályok különböző formákat ölthetnek, lehetnek megegyezések, szerződések, utasítások, ajánlások, politikák, tradíciók. A szabályok különböző folyamatok, eljárások eredményeképpen jönnek létre. 3. A szereplők döntéseire és tevékenységére hatással van környezetük. Dunlop külön kiemelt három területet: a) a technológiát, b) a piaci versenyt, illetve a költségvetési korlátokat, és c) a szereplők erejét és egymáshoz való viszonyát. 4. A rendszer stabilitásának feltétele, hogy a szereplőkben kifejlődjön olyan ideológia vagy legalábbis kölcsönösen elfogadott értékek együttese, amely a másik fél rendszeren belüli szerepével együtt azt is meghatározza, hogy a felek hogyan értékelik egymást. A rendszer stabil, ha a felek hasonlóképpen ítélik meg egymás szerepét és lehetőségeit.

A munkaügyi kapcsolatok rendszerét alkotó szerepek, kapcsolatok, intézmények és eljárások átfedik a gazdasági aktivitás ágait munkahelytől országos szintig, és mind horizontálisan, mind vertikálisan meghatározzák a szereplők tevékenységét (Dunlop 1958: 6).

Dunlop szerint (1958: 13–15) a munkaügyi kapcsolatok alrendszerének az a funkciója, hogy szabályozza a munka rendjét és a munkahelyi foglalkoztatási viszonyokat. Kétfajta szabálycsoport alakul ki a foglalkoztatás szabályozására. A tartalmi szabályok rögzítik a bérezés feltételeit, a munkavégzés követelményeit és mulasztás esetére a fegyelmi büntetéseket, továbbá a munkavállalók jogait és kötelességeit a meghatározott munkakörökben. Az eljárási szabályok határozzák meg a tartalmi szabályok megállapításának, módosításának, valamint végrehajtásnak a rendjét. A szereplők között a szabályok megállapítása során interakció áll fenn. A szabályok

egy része inkább a technológiai és piaci körülményekre reflektál, más részük inkább a felek erőviszonyától és hatalmi pozíciójától függ.

A munkaügyi kapcsolatok szabályozásának tárgya a munkaszervezet, a munkaszervezet társadalmi viszonyai. Fox (1973) osztályozása szerint a munkaszervezeten belüli társadalmi viszonyok megítélésében három nagy véleménycsoport található: a) egyoldalú (unitarista), b) pluralista és c) radikális álláspont.

Az egyoldalú nézőpont azon a feltételezésen alapul, hogy a munkaszervezet olyan emberek integrált csoportja, akiknek vannak közös érdekeik, értékeik és céljaik. A munkáltatók (menedzsment) előjogai legitimek, s minden ellenállás – legyen akár formális vagy informális – irracionális. A munkáltatók és munkavállalók nem érdekellentétben állnak egymással, hanem kiegészítik egymást a közös cél, a termelés, illetve a profit és a bér érdekében. Az egyoldalú nézőpont szerint a szervezeten belüli konfliktus irracionális, és a szakszervezetek kívülről behatoló ellenséges erőként a munkáltatóval versenyeznek a munkavállalók lojalitásért. Az esetleges sztrájkok kívülről behatoló agitátorok, harcias és agresszív szakszervezeti bizalmiak műve, akik ellen az egyetlen hatásos eszköz a megrendszabályozás. Fox véleménye szerint ez az álláspont elsősorban a menedzsment ideológiája.

A munkaügyi kapcsolatok plurális felfogása szerint a munkaszervezeten belül számos részérdek jelenik meg, és a munkavállalóknak is eltérő érdekeik, vágyaik, értékeik vannak. A munkaszervezet többszörösen strukturált, és állandóan belső konfliktusok támadnak a különböző részérdekeket képviselő csoportok között. E konfliktusok megoldása azt igényli, hogy intézményeken, eljárásokon keresztül kezelhetőek legyenek. A pluralista álláspont elismeri a szervezeten belüli munkavállalók–munkaadók közötti konfliktusokat, és másképpen ítéli meg a szakszervezetek szerepét is. A munkavállalók és a munkáltatók közötti konfliktus nemcsak nyílt formában jelentkezik, mint sztrájk, hanem látens magatartások egész sorozatában (Kornhauser et al. 1954)³. A konfliktusok racionálisak és elkerülhetetlenek. Nemcsak egyéni személyiségvonásoktól függnek, hanem rajtuk túlmutató, szervezeti okai vannak. A konfliktusok egyik fő forrása a munkahely, a munkavégzés feletti kontroll, a menedzsment vezetési jogai határának meghatározása. Ugyanakkor a pluralista álláspont szerint, ha vannak is konfliktusok, megoldhatók, illetve a felek képesek arra, hogy limitálják saját követeléseiket az „üzem” fenntartása érdekében. A konfliktusok rendezésére olyan belső érdekegyeztetési eljárást kell kialakítani, amely lehetőséget ad az eltérő érdekek feltárására és megtárgyalására. A pluralista felfogás ennek megfelelően nemcsak elismeri a munkavállalók jogát arra, hogy érdekvédelmi szervezetekbe tömörüljenek, hanem egyenesen pozitív szerepet tulajdonít a szakszervezeteknek. A szakszervezetek nem okai a szervezeten belüli konfliktusoknak, hanem megjelenési és tárgyalási keretet biztosítanak a különböző szekcionális érdekeknek, kanalizálják a konfliktusokat.

A radikális – tulajdonképpen a marxista – álláspont nem a munkaszervezetre, hanem a munkaszervezet tágabb társadalmi környezetére koncentrál. Richard Hyman, aki talán a legnevesebb képviselője a munkaügyi kapcsolatok irodalmában

a marxista felfogásnak, amellelt érvel (Hyman 1975), hogy a munkaszervezetben a munkáltató és a munkavállalók közötti konfliktusok elsősorban az osztályellentét megnyilvánulásai. Ennek megfelelően a munkaszervezetben belüli konfliktus nem egyszerűen szervezeti konfliktus, hanem társadalmi konfliktusok megjelenési formája. A szakszervezetek nem egyszerűen a munkavállalók érdekvédelmi szervezetei, hanem egyben az osztályérdekek kifejezői is.

Fox csoportosítását alapul véve a munkaügyi kapcsolatok dunlopi modellje alapvetően a pluralista szemléletmód terméke. A modell középpontjában a szervezetben belüli látens konfliktusok jelenségének elfogadása áll, s azt vizsgálja, hogy a látens konfliktusok hogyan manifesztálódnak, illetve hogy a konfliktusok miként kezelhetők, szabályozás és intézmények útján. A munkaügyi kapcsolatok elmélete a második világháborút követően kiépülő jóléti állam terméke. Abból a feltételezésből indult ki, hogy munkáltatók és munkavállalók között alapvető ellentétek vannak, amelyek nem oldhatók meg sem a felvilágosult munkáltatók jóindulatával, sem pedig oly módon, hogy a kapitalista termelési módot szocialista berendezkedés váltja fel. Ellenben megfelelő szociális szabályozással elérhető, hogy az ellenérdekű felek között egyensúly alakuljon ki (Kochan–Katz–McKersie 1986). Ezért a munkaügyi kapcsolatok tudománya, Flanders (1965) kifejezésével élve, a munkaviszonyt szabályozó intézmények tudománya.

Habár Dunlop műve az 1958 óta eltelt időben sok kritikát kapott (vö.: Salamon 1987, Beaumont 1992), alapvetően nem kérdőjelezték meg elméletét. Ennek egyik legfőbb oka Wood (1975) szerint az, hogy Dunlop elég nyitott meghatározásába kényelmesen belefér minden korábbi és később született tanulmány. Kochan–Katz–McKersie (1986) álláspontja szerint Dunlop alapvetően stabil viszonyokat feltételező elmélete megfelelő elemzési keretet nyújtott a hatvanas–nyolcvanas évtizedekben, amikor általános stabilitás és nyugalom jellemezte a nyugat-európai és amerikai munkaügyi kapcsolatok rendszerét. Hyman egyik legújabb tanulmányában (1994b) amellelt érvel, hogy a munkaügyi kapcsolatok tudománya elsősorban empirikus tudományág, s mint ilyen más tudományterületek teóriáit, eszközeit használja, és ez magyarázza Dunlop meghatározásának időtálló voltát. A munkaügyi kapcsolatok kategóriájának rugalmasságát–tágasságát mutatják az irodalom divattémáinak változásai: a hatvanas években a szakszervezet mint inflációs tényező; a hetvenes években szakszervezeti harciasság, vadsztrájkok, a tagság lázadása a bürokratikus központokkal szemben, a szakszervezetek hanyatlása; a nyolcvanas évtizedben a gazdasági válság hatása a munkaügyi kapcsolatokra. Nemcsak a fő témák változtak, de a munkaügyi kapcsolatok nemzeti rendszereinek megítélése is: a 19. században Anglia, a századfordulón Németország, az ötvenes években az Egyesült Államok a mintaország, a hatvanas években Svédország, a hetvenes években Németország és napjainkban Japán (Beaumont 1992).

Dunlop modellje szerint a munkaügyi kapcsolatok elemzését a környezeti elemek – a munkaerőpiac állapota, piaci verseny, technológiai változások, politikai és jogi háttér – vizsgálatával kell kezdeni, amelyek meghatározzák a munkaadók és munka-

vállalók mozgásterét. Ezután kell figyelmet fordítanunk a szereplőkre – a kormányzat, a szakszervezet, a munkáltatók és kapcsolataik – annak érdekében, hogy meg tudjuk magyarázni, milyen szabályok határozzák meg a munkavégzést, a munkavégzési viszonyokat. A rendszer Dunlop szerint alapvetően stabil jellegű, mivel a felek konszenzust alakítanak ki egymás szerepének elfogadása és legitimitása tekintetében. Ugyanakkor számos kritika érte a rendszert – éppen a stabilitást és a felek által egymás szerepéről elfogadott konszenzus háttérfeltételeit illetően, mondván, hogy a modell megfelelő keretet nyújt az elemzésre stabil viszonyok között, de nem alkalmas a munkaügyi kapcsolatok változásának, dinamikus oldalának megragadására (Beaumont 1992).

A munkaügyi kapcsolatok marxista kritikája felől nézve Hyman (1975: 13) szerint a munkaügyi kapcsolatok irodalma arra koncentrál, hogyan lehet a konfliktust szabályozni és kezelni, s nem arra, miért keletkezik konfliktus. Szűken a munkaviszonyra koncentrálna keresi a konfliktusok forrásait, egyéni és csoportkonfliktusokat kutat, s nem a mögöttük meghúzódó osztályellentéteket. Ennek megfelelően a munkavállalói érdekek és a szakszervezeti célok szűk és korlátozott definícióját alkalmazza. De a radikális irodalom fő problematikája a szakszervezetek természete és szerepe: a szakszervezetek szekcionális érdekeket képviselve nem a társadalom megváltoztatásáért küzdenek, hanem kifejezik alapvető ellentmondásait. Az osztályok közötti társadalmi konfliktust a szakszervezetek csupán munkahelyi, mikroszociális konfliktusra redukálják. A szakszervezetek korai forradalmi radikalizmusa átadta a helyét egy sokkal konzervatívabb politikának, amely a társadalom és politika reformjára helyezi a súlyt. Az osztálykonfliktus helyét a menedzsment és a munkavállalók egymáshoz való alkalmazkodása vette át (Vall 1970: 54). A munkáltatók és szakszervezetek közötti tárgyalások éppenséggel nem kérdőjelezik meg az adott társadalmi berendezkedést, hanem alátámasztják. Marginális eredményeket elérve erősítik a rendszer legitimitációját, kompromisszumuk révén stabilizálják a rendszert (Hyman 1972).

Ugyanakkor nem kis mértékben a hatvanas évek második felében kitört vadsztrájkok irányították rá a figyelmet arra, hogy a szakszervezetek szabályozó tevékenysége nem feltétlenül azonos a munkavállalók, a szakszervezeti tagok elvárásaival, s a hagyományos intézmény- és szabályozáscentrikus megközelítés szűk. Szükséges a kevésbé formalizált vagy éppen informális viselkedések, a személyközi viszonyok vizsgálata is. Clegg hat ország kollektív szerződési rendszerének összehasonlító vizsgálata alapján azt a következtetést vonta le, hogy a szakszervezeti magatartás, a belső demokrácia megértéséhez a legerősebb magyarázó tényező a kollektív szerződéses gyakorlat (Clegg 1976), szerinte a munkaügyi kapcsolatok vizsgálatának ki kell terjednie a munkaviszony szabályozásának minden aspektussá, függetlenül attól, hogy az formális vagy informális, strukturált vagy nem strukturált (Bain–Clegg 1974).

Az ipari kapcsolatok rendszerének menedzsment szempontú kritikája szorosan összefonódik a hetvenes évek közepe óta alaposan megváltozott feltételekkel. Mind

nyilvánvalóbb, hogy a foglalkoztatási viszonyok szabályozása egyre növekvő mértékben kikerül a szakszervezetekkel közös szabályozás szférájából. Ennek egyik jele a szakszervezetek szervezettségének és a kollektív szerződések hatókörének csökkenése. A menedzsment fokozatosan „felmondja” a háború utáni rendezés alapelveit, s a szorító piaci verseny körülményei között új stratégiát, az „emberi erőforrás-gazdálkodást” (human resource management) választotta (Kochan–Katz–McKersie 1986). Az emberi erőforrás-gazdálkodás szakítást jelent a hagyományos munkaügyi kapcsolat felfogással, azzal, hogy a munkaviszonnyal összefüggő kérdések szabályozásának akceptálható módja az, ha a munkáltató és a szakszervezet közösen végzi (leginkább kollektív szerződés útján)⁴ (Beardwell–Holden 1994; Brewster–Hegewisch, 1994). Az emberi erőforrás-irídalma által az emberi erőforrás-gazdálkodás környezetének jellemzésére használt keretelnevezés a „munkavállalói kapcsolatok” (employee's relations) (Beardwell–Holden 1994). Kochanék az amerikai munkaügyi kapcsolatok átalakulásáról szóló könyvükben amellet érvelnek, hogy a hagyományos munkaügyi kapcsolatok kutatása elsősorban a kollektív szerződés intézményére, létrejöttére, szabályozási erejére és a szakszervezetekre helyezte a hangsúlyt, s a vállalatvezetést elsősorban mint reaktív félt kezelte, amely reagál a megújuló szakszervezeti követelésekre. Álláspontjuk szerint azonban a „lépésdiktáló” szerepét valójában nem a szakszervezetek, hanem a vállalatvezetés, a munkáltatók játsszák a munkaügyi kapcsolatok alakításában. Valójában – érvelnek – a piaci verseny körülményeinek változása elsőként a vállalatot érinti és üzleti és személyzeti stratégiájának átformálására kényszeríti. Elemzésük tárgya, az amerikai munkaügyi kapcsolatok átalakulása a hetvenes évektől, azt mutatja, hogy az élesedő piaci verseny következtében a menedzsment átformálta üzleti és belső szervezeti stratégiáját alacsonyabb munkaköltségek és flexibilis munkavégzés elérése érdekében, s ott, ahol megtehetette, szakszervezetmentes irányítási rendszert preferált. Ez megmutatkozott a szakszervezeti szervezettség rohamos csökkenésében, különösen a magánszektorban, illetve abban, hogy a szakszervezetek képtelenek voltak az újonnan létesített munkahelyekre bejutni. A vállalatok pedig a „szakszervezeti vírussal” fertőzött északkeleti államokból egyre növekvő mértékben áttették termelő kapacitásaikat a déli és nyugati államokba, ahol a szakszervezetek hagyományosan nem épültek be a társadalom szöveibe.⁵

Összefoglalva, a munkaügyi kapcsolatok a munka világának azt a speciális területét fedik le, amely a foglalkoztatás, a munkaviszony szabályozása és e szabályok keletkezése során kialakuló társadalmi viszonyokat fogja át. A munkaügyi kapcsolatok fókuszában a munkáltatóknak, a munkáltatói szövetségeknek és a munkavállalók érdekképviselői szervezeteinek, a szakszervezeteknek a munkaviszony szabályozása érdekében folytatott tárgyalásai állnak. A munkaügyi kapcsolatok mint fogalom hagyományosan az iparban dolgozó, szervezett fizikai munkavállalóknak a szakszervezeteken keresztül folytatott tárgyalásaira utal. A fogalom azonban fokozatosan kiterjedt a kereskedelembe, a szolgáltató szektorban, az oktatásban és az államigazgatásban dolgozó ké- és fehérgalléros munkavállalókra egyaránt. A mun-

kaügyi kapcsolatok rendszerében az eredetileg kétoldalú munkaadó–munkavállaló viszony több szereplős erőterré alakult át, s ebben folyik a foglalkoztatás világának szabályozása (Gladstone–Parker–Yemin 1989). A munkaügyi kapcsolatok rendszere négy fő elemét az alábbiakban foglalhatjuk össze Clegg (1979) és Beaumont (1992) alapján:

- munkaadók és munkavállalók tárgyalásai, ezek sikertelensége esetén a nyomásgyakorlás, a munkaharc formái a munkaviszony szabályozása érdekében, továbbá a kormányzat beavatkozása a munkaadók és munkavállalók egymás közötti tárgyalásába és munkaharcába;

- maguk a munkaviszonyt meghatározó szabályok, megalkotásuk, megváltoztatásuk, értelmezésük és végrehajtásuk;

- a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megalkotásában részt vevő szervezetek: munkavállalói érdekvédelmi szervezetek (pl. szakszervezetek), munkavállalói érdekképviselői szervezetek (pl. üzemi tanácsok), menedzsment, munkaadói szervezetek, kormányzati és állami szervezetek;

- a munkáltatók és a munkavállalók központi szervezetei, valamint e szervezetek és a kormány közötti országos konzultációk rendszere olyan gazdasági és szociális kérdésekben, amelyek jelentős hatással vannak a munkáltatók és a munkavállalók érdekeire.

Clegg (1979) a szabályrendszer megalkotása módszereinek hat formáját határozza meg: 1. kollektív alku, 2. egyoldalú munkáltatói szabálmegállapítás, 3. egyoldalú szabálmegállapítás a szakszervezet részéről, 4. jogi szabályozás, 5. szokásjog, 6. participáció–konzultáció. Az, hogy melyik mód milyen szerepet játszik a munkaügyi kapcsolatok rendszerében, időben és országonként eltérő lehet. Így az angolszász országokra jellemző, hogy a munkaviszonyokat a munkáltatók és munkavállalók (és szervezeteik) együttesen alakítják ki, kollektív tárgyalások útján – szemben a jogi szabályozással. A skandináv államokban az országos szintű kollektív tárgyalásoknak van meghatározó szerepe. Ezzel szemben Európa mediterrán, déli részére a gyenge és korlátozott hatókörű kollektív szerződéses szabályozás jellemző (Ferner–Hyman 1992).⁶

Szakszervezetek a munkaügyi kapcsolatok rendszerében

A szakszervezetek megalakulása és a munkaviszony feltételeinek szabályozására irányuló törekvések vezettek el a munkaügyi kapcsolatok rendszerének kialakulásához. Mint fentebb láttuk, munkaügyi kapcsolatokról csak addig beszél a szakirodalom, amíg a munkaviszonyok szabályozása tárgyában a szakszervezetek alkotják az egyik tárgyaló felet. Szakszervezetek hiányában már nem munkaügyi kapcsolatokról, hanem „munkavállalói kapcsolatokról” van szó. A munkaügyi kapcsolatok rendszerének elvileg csak egyik szereplője, valójában sine qua nonja a szakszervezeti oldal. A szakszervezetek kulcsszerepe megmutatkozik a munkaügyi kapcsolatok irodalmában, melynek nagy

részt a szakszervezetek, kollektív szerződések és szakszervezetek által szervezett ipari akciók, sztrájkok elemzése adja, és sokszor csak kiegészítőként vagy háttérként jelenik meg a munkáltatói oldal, illetve a kormány tevékenységének elemzése.

A munkaügyi kapcsolatok irodalmában a szakszervezetek legáltalánosabban elfogadott és legtágabb meghatározását a Webb házaspár fogalmazta meg a századfordulót megelőzően, eszerint a szakszervezetek a „munkavállalók állandó egyesülése abból a célból, hogy megőrizték vagy javítsák munkavállalói életük feltételeit” (Webb–Webb 1884). A szakszervezetek e klasszikus definíciója három olyan elemet tartalmaz, amely lényegében érvényes napjainkban is: a) a szakszervezetek a munkavállalók érdekképviselői szervezetei, b) a szakszervezetek személyegyesülések, vagyis egyesületeként működnek⁷, s mint ilyenek különböznek a választott üzemi képviselőktől⁸, c) a szakszervezetek, mint ezt a különbséget Webbék is hangsúlyozzák *Munkásdemokrácia* (1909) című műükben, nem alkalmi sztrájkárságok, pillanatnyi koalíciók, hanem állandó jellegű személyegyesülések.

Jászai Samu (1906), a Szaktanács titkára is hasonlóképpen fogalmazta meg a szakszervezet fogalmát: „a szakszervezet fogalmán mindenütt a világon olyan testületet értenek, melynek első és fő célja a munkafeltételek javítása. Már ez maga is kifejezi, hogy a szakszervezetek milyen keretek között mozognak”. A *Révai Lexikon* szakszervezet szócikkében a munkaszerződés intézményéhez kapcsolja a szakszervezeteket. „A modern munkásmozgalomban a munkások iparágak szerinti szakegyletekbe tömörülnek, hogy érdekeiket a munkáltatókkal szemben érvényesíthessék. Tehát egyfelől itt szakegyletekről, másrészt gazdasági érdekképviselletekről van szó, amelyek szövetkezés útján nagyobb befolyást akarnak szerezni a munkaszerződés alakulására.” A munkaügyi kapcsolatok irodalmában a szakszervezetek modern meghatározásai azt a tényt tükrözik, hogy a kollektív szerződés vált a szakszervezetek fő eszközévé a munkaviszony szabályozásában. Clegg (1976) definíciója szerint a szakszervezet a munkavállalók szervezete, amelynek célja, hogy a munkaadóval történő tárgyalások útján meghatározza a béreket és a munkavállalás egyéb körülményeit és feltételeit. Farnham és Pimlott szerzőpáros (1979: 106), Webbék definícióját alapként elfogadva, két kritériumot határoz meg, amelyek alapján szakszervezetnek tekinthető egy szervezet: 1. a munkáltatótól független legyen, 2. fő funkciójának a kollektív tárgyalások folytatását, illetve tagjainak mint munkavállalóknak az érdekképviselőt tekintse.⁹ E két kritérium alapján a szakszervezet definíciója: „munkavállalók szervezete, amelynek fő célja, hogy tárgyaljon a munkáltatókkal annak érdekében, hogy szabályozza tagjai fizetését és munkavállalásuk egyéb feltételeit, ugyanakkor független azoktól a munkáltatóktól, akikkel tárgyal, illetve akikkel tárgyalni akar”. A Roberts-féle *Munkaügyi kapcsolatok szótára* (1986) a szakszervezet szócikkében megismétli a Webb-féle definíciót, de hozzáfűzi, hogy modern értelmezés szerint a munkavállalói lét védelme és javítása magában foglalja azt, hogy a szakszervezetek tagjaik nevében megkötik a kollektív szerződést és tárgyalnak a bérek és munkafeltételek tárgyában tagjaik érdekében. Gladstone–Parker–Yemin (1989), az ILO álláspontját képviselve, azt tartják fontosnak, hogy a

hagyományosan a munkáltató–szakszervezet közötti tárgyalásra alapozott szakszervezet fogalom új dimenziót nyert a jóléti állam kiépülésével, aminek nyomán mind nagyobb szerepet kaptak az országos szintű, a kormány részvételével a munkáltatók és munkavállalók érdekei szempontjából fontos gazdasági és szociális kérdésekről folytatott tárgyalások.

Az ismertetett definíciók közös jellemzője, hogy kiindulópontjuk a Webb-féle meghatározás két eleme, miszerint a szakszervezetek a) a munkavállalók állandó személyegyesülései, b) fő funkciójuk tagjaik, a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek védelme és munkavégzésük feltételeinek javítása. Jellemző módon a szakszervezetek jogi meghatározásai is általában e két alaptényt tartalmazzák. Az angol munkaügyi kapcsolatokról szóló 1974. évi törvény (Trade Union and Labour Relations Act, 1974) szerint a szakszervezet valamilyen jegyek által meghatározható munkavállalói csoport vagy csoportok olyan állandó vagy időleges szervezete, amelynek fő céljai között megtalálható, hogy szabályozza a viszonyokat a munkavállalók szóban forgó csoportja vagy csoportjai és a munkáltatók vagy munkáltatói szövetségek között. Az ACAS 1980. évi évkönyve úgy határozza meg a szakszervezetet, mint munkavállalók olyan szervezetét, amelyet azért létesítettek, hogy javítsa tagjainak a státusát, béreit és munkafeltételeit. Az 1992-ben elfogadott Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény) definíciója szerint „szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése”.

Összefoglalva, a munkaügyi kapcsolatok irodalmából idézett meghatározások többnyire megegyeznek abban, hogy a szakszervezeteket a munkavállalók olyan szervezetének tekintik, amely elsősorban a munkavállalás és munkavégzés feltételeinek tárgyában a munkáltatókkal és a kormányzattal tárgyal, s politikai irányultsága ennek függvényében értelmezendő. A szakszervezet meghatározásának további elemei, pontosításai tükrözik születésük időpontját és körülményeit, a tekintetbe vett szakszervezeti mozgalmak gyakorlatát, stratégiáját és egyben a szerzők saját kiindulási pontjait is.

Az egyes fogalom meghatározások egyrészt alkalmasak arra, hogy egy-egy definíció tükrében normatív alapon „mérni” lehessen a szakszervezetek „szakszervezeti mivoltát”, annak fokát, hogy egyes szervezetek mennyiben felelnek meg a definícióban meghatározott feltételeknek. Mint már korábban utaltunk rá, Blackburn és Prandy (1965) az általuk meghatározott hét feltétel teljesülésének vizsgálata alapján „rangsorolják” a különböző munkavállalói szervezeteket aszerint, hogy milyen mértékben felelnek meg e kritériumoknak egy adott időszakban. A Farnham–Pimlott (1979) szerzőpáros is fontosnak tartja az ilyen szembesítést, mivel az egyes szakszervezetek különböző mértékben mutatnak elkötelezettséget a szakszervezeti alapelvek, a munkavállalói szolidaritás és az érdekképviselő vállalkozása dolgában, s e különbségek megállapítása hasznos eszköz a szakszervezetek elemzésénél.

Ugyanakkor a különböző meghatározások tükrözik azt is, hogy a szakszervezeti mozgalom története dinamikus, a szakszervezetek tagságának összetétele, a kitűzött célok és az elérésük érdekében alkalmazott eszközök időről időre változtak, csakúgy, mint a szakszervezeteknek és tagjaiknak belső és a környezetükhöz való viszonya. A definíciók, Richard Hyman (1994a) kifejezésével élve, a változó szakszervezeti identitást tükrözik. A változó szakszervezeti identitások megragadására, illetve az egyes szerveződési típusok jellemzőinek leírására a munkaügyi kapcsolatok irodalma számos kategóriát dolgozott ki. Hyman (1994a) tanulmányában a szakszervezeti identitás négy faktorát az alábbiakban jelöli meg: érdekképviselő, belső demokrácia, célul kitűzött feladatok és rendelkezésre álló eszközök. A szakszervezeti identitás e tényezők kombinációja. Mivel a szakszervezetek jelentős mértékben a múlt letéteményesei, egy-egy szervezet aktuális identitását jelentős mértékben meghatározza az, hogy melyek voltak születése pillanatában a domináns sajátosságai. Az identitás az örökölt tradíció, amely strukturálja a napi döntéseket.

A fejlett piacgazdaságokban Hyman (1994a) szerint történelmileg négy jellegzetes szakszervezeti identitástípus alakult ki: az üzleti szakszervezet (business unionism), a társadalmi jólétet képviselő szakszervezet, a kommunista–szindikalista szakszervezet, valamint a neokorporatív szakszervezet.

Az üzleti szakszervezet kizárólagos munkaerőpiaci érdekképviselői szervezet. A munkaerőpiac kontrollja, a munkafeltételek egyoldalú megállapítása, illetve a kollektív alku áll a szakszervezet tevékenységének középpontjában. Tagjai foglalkozási–munkahelyi, szekcionális érdekeit képviseli. A szekcionális érdekképviselő hátrányt szenved, ha az ilyen szakszervezet politikáját alárendeli szélesebb társadalompolitikai érdekeknek, s ezért általában az ilyen szervezetek elkerülik a szorosabb politikai kapcsolatokat. A társadalmi jólétet képviselő szakszervezet a munkások státusának emelkedését és a szociális igazságosság fokozottabb érvényesítését szorgalmazza. Eszköz a munka világának fokozatos demokratizálására.

A társadalmi jólétet képviselő szakszervezet a munkásság, a munkavállalók társadalmi integrációjának eszköze. Az ilyen szakszervezetek célja a jóléti állam szolgáltatásainak fokozatos kiépülése és a jólét emelkedése. Magukat a társadalmi érdekek képviselőinek tekintik. Tipikusan ilyen szakszervezetek a szociáldemokrata és a keresztényszocialista szakszervezetek. Céljaik elérése érdekében lazább–szorosabb kapcsolatokat alakítanak ki a szociáldemokrata, illetve keresztényszociális pártokkal.

A kommunista–szindikalista szakszervezetek a tőke és munka harcában a forradalom iskolái. A munkásosztály felszabadításáért, nem pedig a tőkés társadalom javításáért küzdő harci szervezetek.

A második világháborút követően kiépült jóléti állam körülményei között új szakszervezeti identitástípus alakult ki, a neokorporatív szakszervezet. A szűk szekcionális érdekeket követő üzleti szakszervezeti modell elvesztette létalapját – nem kis mértékben éppen azért, mert a jóléti állam átvette a funkcióit. A szociáldemokrata–keresztényszociális szakszervezetek egyre inkább a kollektív tárgyalások intézménye

felé fordultak, kialakult a neokorporativista szakszervezet e két korábbi identitástípus keverékéből. A neokorporativista szakszervezet részt vesz a jóléti állam gazdasági makrofolyamatainak és jogi kereteinek alakításában, s ugyanakkor kollektív tárgyalásokat folytat a munkáltatói szervezetekkel. Tekintettel a kollektív szerződések által lefedett munkahelyek nagy számára, a kollektív alku során figyelembe kell vennie a makropolitikai folyamatokat is. Különösen ott, ahol vagy centralizált tárgyalások folynak (skandináv országok), vagy egy-egy szakszervezetnek meghatározó szerepe van az országos béremelkedés mértékében (mint például az IG Metall Németországban), a kollektív alku során be kell kalkulálni a megegyezés várható hatását a munkaerő árának a növekedésére, és ennek következményeire, egyszóval az egész ország gazdasági egyensúlyának kérdését. A szakszervezetek mérsékletet tanúsítanak a munkavállaló-barát kormánypolitika, illetve a keynesiánus jóléti állam fenntartása érdekében. Neokorporatív keretekben politikai alkuk születnek gazdasági kérdésekről.

Hyman szerint a hetvenes évek fordulóján kibontakozó és elhúzódó válság nyomán a nyolcvanas évtizedre nyilvánvalóvá váltak a neokorporativista szakszervezeti modell válságjelenségei. Új, szakszervezetmentes menedzsment-ideológiák virágzása, neoliberais kormányzati politikák, szakszervezetellenes vagy legalábbis a munkaerőpiaci rigiditást csökkenteni kívánó törvényhozás jelzik a változó környezetet Nyugat-Európában és az Egyesült Államokban. Szakszervezeti nézőpontból a csökkenő taglétszám, a csökkenő szervezettség, a kollektív szerződések hatókörének leszűkülése a riasztó jelek. Számos országban megindult a kollektív tárgyalások decentralizációjának folyamata. Országos szinten egyre inkább csak legitimációs funkció jut a szakszervezeteknek, amelyek abban bíznak, hogy legalább lassítani lehet a jóléti állam leépülését, s némi kompenzációt lehet elérni szociális kérdésekben. A kollektív alkuk területén a korábbi a munkafeltételek javulását eredményező megállapodások helyett engedményekre kényszerülnek a szakszervezetek. A tagság részéről növekvő apátia és csalódottság érzékelhető. Hyman szerint a szakszervezeti mozgalom számára a kérdés az, hogy milyen új identitástípus formálódik.

III. Szakszervezetek és civil ipari viszonyok

Civil társadalmi mozgalmi jelleg és a szakszervezeti identitás belső ellentmondásai

A szakszervezeteket számos tulajdonságuk hasonítja a civil társadalmi mozgalmakhoz. Eredetüket tekintve, mint Gyárinál (1989) is láthattuk, a munkavállalók önszerveződése hozta létre őket, az államtól független vagy kifejezetten az államhatalommal szemben álló szervezetként alakultak meg. Felépítésükben, belső életükben demokratikus berendezkedést alakítottak ki. Az a jellegzetességük azonban, hogy elsősorban a mun-

káttatókkal szemben létrejött gazdasági érdekképviseltek, megkülönbözteti őket a civil társadalmi szervezetektől.

A hatékony érdekképviselő szükséglete a belső demokrácia rovására a felülről való irányítás súlyát, a mozgalmi jelleg rovására az üzletiesség szerepét növelte a szakszervezetek életében – ami kifejeződik a szakszervezeti demokrácia és irányítás ellentétében. Hyman (1994a) kifejezésével élve, a szakszervezet a relatíve gyengék érdekképviselői szervezete. Fő funkciója, hogy lehetőséget adjon a munkavállalóknak arra, hogy kontrollt gyakorolhassanak munkavállalásuk és munkavégzésük feltételei felett, amit egyéni, illetve informális úton kevésbé remélhetnek elérni. A szakszervezetek arra kényszerítik a munkáltatót, hogy olyan prioritásokat és érdekeket vegyen figyelembe, amelyek ellentétesek lehetnek az övéivel, illetve nyomást gyakorolnak a kormánypolitikára és a törvényhozásra megfelelő szociális törvények érdekében. Érdekképviselői tevékenységük során tehát a szakszervezetek hatalom és erő megtestesítői (Ferenczi 1907; Hyman, 1975). Hyman szerint (1994a) a szakszervezetek erejének három tényezője: a) képességek meghatározott célok elérésére, akár ellenállás dacára is, b) befolyásuk révén elérik a megfelelő intézményi és jogszabályi környezet kialakítását, amely segíti őket feladataik ellátásában, c) képesek befolyásolni az általános közvéleményt, a kormányzatot, a politikai pártokat és a munkáltatókat a számukra kedvező politikai klíma kialakítása érdekében. A szakszervezetek erejének egyik kifejezője taglétszámuk. Bain és Price (1980), akik nyolc országban vizsgálták a szakszervezeti tagság szintjét mint a szakszervezetek erejének indikátorát, megállapították, hogy a szakszervezetek három irányban lépnek fel kollektív erőként: a) a szakszervezeti mozgalmakon belül, b) a kormányzat és c) a munkáltatók irányában. Ugyanakkor a szerzők azt is hangsúlyozzák, hogy a tagság nagysága, aránya önmagában nem feltétlenül elégséges tényező a szakszervezet erejének mérésére. Fontos lehet a tagságot képező munkavállalói csoport szerepe az adott munkáltatónál, illetve országban, a tagság öntudatossága és készsége az ipari akciókra, arra, hogy szükség esetén sztrájkba lépjen, továbbá a vezetőség „minősége”, a kormányzat felfogása arról, hogy mennyire fontos számára a szakszervezeti támogatás, és ugyancsak lényeges a gazdasági helyzet alakulása, az általános légkör, az, hogy a jogi környezet milyen akciókra, eljárásokra ad lehetőséget stb. A szakszervezet ereje nem egyszerűen tagjai számának összege vagy tagjai alkupozíciójának milyensége, hanem azoknak minőségileg más transzformációja (Hyman 1994a). Perlmann (1972) szerint minél homogénabb az a munkavállalói csoport, amelynek érdekeit a szakszervezet képviseli, annál könnyebb a kollektív fellépés megszervezése, annál könnyebben alakul ki a spontán szolidaritás a tagok között. Nem véletlen, hogy Jászai Samu egyenesen a munkáltatókkal szembeni harci szervezatként fogalmazza meg a szakszervezet lényegét: „A munkafeltételek javítása soha nem, vagy csak a legtrikább esetekben történik békés úton, és így a szakszervezetek a munkások harci szervezetévé váltak. Minden fillér béremelés vagy minden perc munkaidő-rövidítés csak elkeseredett harcok seregével várható el. Ez utóbbit már tudták a magyarországi munkások, amikor szakszervezetek alapí-

tását határozták el" (Jászai 1906). A szakszervezeti identitás másik belső ellentmondása, hogy a szakszervezetek a munkavállalók érdekeit a munkáltatóval szemben képviselve, részt vesznek a munkaviszony feltételeinek és szabályainak kialakításában és kontrolljában. Hyman (1975: 65) kifejezésével élve, a szakszervezetek kontrollálják tagjaikat saját érdekükben.¹⁰ Egy szakszervezet csak akkor tudja a munkafeltételeket kontrollálni, ha tagjait szervezett akcióra tudja mobilizálni, illetve a kialakult munkafeltételek megtartására késztetni.¹¹ Más szóval, a kollektív akciók sikeressége attól függ, hogy a szervezet tagjai mennyire rendelik alá magukat a kollektív döntésnek. Ez a kontroll behatol a szakszervezet belső viszonyaiba, érinti a tagok, aktivisták és tisztségviselők egymáshoz való viszonyát. A korai szakszervezetek arra való törekvésükben, hogy egységes munkafeltételeket érjenek el tagjaik számára, keményen felléptek azok ellen, akik a közös szabályokat megszegték. Bíróságolásra, kizárásra vonatkozó szabályokat a legrégebbi időktől kezdve találhatunk a munkásegyletek belső szabályzataiban, a kollektív szerződésekből (Webb 1909: 235; Novitzky é.n.).¹²

A szakszervezeteknek ez a jellegzetessége, hogy ti. elsősorban erőt testesítenek meg, és e hatalom birtokában részt vesznek a munkaviszony feltételeinek kialakításában és azt követően érvényesítésében, szemben állhat a demokrácia, a szervezeten belüli szabad diskurzus, az uralommentesség elvárásával. A hatékonyság iránti elvárás pedig az irányítás és a demokrácia közötti ellentmondást élezi ki.¹³ Identitástípustól, szervezet jellegétől függően változik az, hogy éppen melyik oldal az erősebb. De akárhogy alakul is e két tényező egyensúlya, a hatalom megtestesítése következtében a szakszervezetek nem tekinthetők véleményünk szerint civil társadalmi mozgalomnak abban a szűk értelemben, amely a habermasi uralommentes kommunikáció érvényesülését tekinti a civil társadalmi jelleg feltételének.¹⁴

A szakszervezetek és a politikai társadalom viszonyában sem olyan egyértelmű a különállás, mint az ideális civil társadalmi mozgalmak esetében. A munkaügyi kapcsolatok irodalmának szakszervezet-fogalma a munkaviszony szabályozására koncentrált. Flanders (1970: 31) a szakszervezetek lehetséges politikai céljait érdekvédelmi tevékenységükből kiindulva határozta meg, szerinte a szakszervezeteknek annak érdekében kell politikai tevékenységet folytatniuk, hogy olyan gazdasági és jogi környezetet biztosítsanak, amely teret enged érdekvédelmi tevékenységüknek. A szakszervezet csak addig folytathat politikai játszmákat, amíg az nem fenyegeti tagsági bázisát, annak egységességét. Ipari céljai elérésének ugyanis feltétele, hogy annak a csoportnak, amelynek a képviseletét vállalta, minél nagyobb részét meg tudja szervezni. Ha a szervezeten belül túl nagy a politikai megosztottság, akkor az paralizálhatja a szervezetet. Ezért még ha a szervezet vezetősége egy politikai párt kontrollja alatt áll is, a párt politikáját nem lehet rákényszeríteni a tagságra. Ez nem jelenti azt, hogy ne lett volna a történelemben olyan eset, amikor egy szakszervezet politikai célok áldozatává vált, de a szakszervezetek nem politikai pártok, s a munkavállalók nem feltétlenül azért csatlakoznak egy szakszervezethez, mert hasonlóképpen gondolkoznak vagy azonos a politikai álláspont-

juk, hanem munkafeltételeik azonnali javulása reményében, amit a közös akciótól várhatnak. Salamon (1987: 83) szerint az, hogy a második világháború után a nyugat-európai szakszervezetek számos kormánybizottságban és kormányzati intézményben helyet kaptak, s közvetlenül hatást gyakorolhatnak a különböző kormányok gazdasági és szociálpolitikájára, dilemma elé állította őket. A gazdasági tervezésben való akár csak közvetett részvétel is felelősséget hárít a szakszervezetekre. A kialakított döntések, még ha vélhetően az egész társadalom vagy éppen a bérből és fizetésből élők érdekeit szolgálják is, ellentétbe kerülhetnek a szakszervezetek tagjainak konkrét szekcionális érdekeivel. Szalai (1994) értelmezése szerint már az országos tripartit érdekegyeztető fórumban, az Érdekegyeztető Tanácsban való részvétel is a politikai társadalomhoz való csatlakozás jele. Egyrészt igaza van, hiszen, mint Neumann (1992: 148) is hangsúlyozza, az Érdekegyeztető Tanács hatásköre tágabb is az eredeti nyugati jelentésénél, mindenekelőtt az érdekegyeztetés tárgya tekintetében. Az Érdekegyeztető Tanács napirendjén szereplő ügyek jó része – bár hűsbavágóan érinti a munkavállalók érdekeit – kevésbé oldható meg a munkavállaló–munkaadó dimenzióban, s inkább az átmenet társadalompolitikai kérdéseit feszegeti. Másrészt azonban éppen amiatt, hogy Magyarországon a munkafeltételek szabályozásában a jogi reguláció szerepe meghatározó, az ÉT-ben való részvétel kikerülhetetlen minden olyan szervezet számára, amely a jogi környezet formálásában részt kíván vállalni. Továbbá maga a munkástanács-mozgalom, amikor fő feladataként a munkavállalói tulajdonszerzést, illetve az ezt elősegítő törvénykezés előmozdítását tűzte ki célul, eleve a politikai megközelítés felé fordult.

De a szakszervezeteknek a munka világára koncentráló meghatározása, illetve a politikai szerepüknek a munkaügyi kapcsolatokra korlátozó értelmezése nincs tekintettel arra, hogy egyrészt a különböző országok szakszervezetei nemcsak a munkáltatókkal tárgyaló munkavállalói szervezetek voltak, hanem gyakran különböző politikai célokat is maguk elé tűztek.¹⁵ Az *Encyclopaedia of Political Sciences* (1989) szerint a szakszervezetek a munkavállalók kollektív szervezetei, amelyeket részben abból a célból hoztak létre, hogy javítsák munkavállalói létük feltételeit. A szakszervezetek – folytatja a szócikk – megtehetik, hogy csak tagjaik szűken vett érdekvédelmének feladatait látják el, de az érdekvédelem köre tágabb lehet és magába foglalhat olyan kérdéseket, mint munkaegészségügy, társadalombiztosítás, politikai jogok. Ahol a szakszervezeti feladatok tágabb körét jelölik ki, ott a szakszervezetek gazdasági szerepe nem okvetlenül kisebb, mint a politikai. Azok, akik elsősorban a foglalkoztatási viszonyok terén értelmezik a szakszervezeteket, főleg a kollektív szerződés intézményéhez kötik e szervezeteket, minimális politikai szerepvállalással. Ugyanakkor a csak foglalkoztatási kérdésekkel foglalkozó szakszervezetek is politikailag aktívvá válhatnak, ha nincs biztosítva megfelelő jogi szabadság a kollektív alkuhoz, illetve ha az állam a legfőbb munkáltató. Már Szabó Ervin (1908) felhívta a figyelmet arra, hogy alapvető különbség húzódik az angol-amerikai szakszervezeti mozgalom és a kontinentális európai között, e két angolszász országban relatíve korán megvalósult a teljes egyesülési és politikai szabadság; parlamentáris–politikai

munkásmozgalom csak átmenetileg vagy alig fejlődött ki. Ellenben mindenütt, ahol a feudális nagybirtok és a hivatalnok-bürokrácia volt az uralkodó, többé kevésbé erős szociáldemokrata mozgalom szerveződött. Szabó szerint minél erősebb valamely országban a politikai munkásmozgalom, a szociáldemokrácia, annál hátramaradottabb az illető ország a társadalmi és politikai demokrácia dolgában. A Révai Lexikon már idézett szakszervezeti szócikke a szakszervezetek leírása során fontosnak tartja azt is, hogy „a szakszervezetek elsősorban gazdasági intézmények, de politikai tevékenységet is kifejtenek” – ami utal a magyar szakszervezetek részvételére a választójogi küzdelmekben, illetve a szociáldemokrata párttal történő összefonódásukra. Az ír szakszervezeteket, amelyek az angol minta alapján szerveződtek, átformálta a nemzeti függetlenségi harcban való részvételük, a nacionalizmus, ami a struktúrák és az érdekvédelmi stratégiák teljes azonossága ellenére hozzájárult ahhoz, hogy a munkaügyi kapcsolatok fejlődése a nyolcvanas évektől eltérő irányt vett (Gunnigle et al. 1994).

Összefoglalásképpen, az a véleményünk, hogy a szakszervezetek számos vonatkozásban hasonlítanak a civil társadalmi mozgalmakhoz. Ugyanakkor nem tekinthetők szűkebb értelemben vett civil társadalmi mozgalomnak. A civil társadalmi mozgalmak sok tekintetben más típusúak. A szakszervezeteket mindig is fenyegette az elbürokratizálódás, a vezetés „elszakadása” a tagságtól vagy legalábbis a tagsági kontroll gyengülése. Továbbá az, hogy a szakszervezet vezetése külső politikai erők befolyása alá kerül, hogy legitimációját nem a tagságtól kapja – s ebből a szempontból mindig indokolt a szembesítés az önszerveződést, a belső demokráciát számon kérő normatív elvárásokkal. De félrevezető is lehet, ha csak a civil társadalmi mozgalom szempontjából ítéljük meg a munkavállalói érdekképviseleteket.

A szakszervezetek szerepe a civil társadalom kialakulásában

Diamond (1990: 84–85), Lipsettől és Juan Linzzel egybehangzóan, az államgépezettől független intermediér csoportok és önkéntes szervezetek sűrű hálójaként határozza meg a civil társadalom fogalmát. Az önkéntes szervezetek több feladatot is betölthetnek. A politikai pártok mellett további, alternatív csatornát is jelenthetnek az érdekek és vélemények artikulálásában, a kormánnyal szemben támasztott követelések megfogalmazásában. Belső struktúrájukban, működésükben talán még a demokrácia gyakorlóteréül is szolgálhatnak, mert fokozzák az állampolgárok politikai érzékenységét, új politikai vezéregyéniségek számára jelenthetnek kiinduló pályát, részvételre ösztönöznek, s egyáltalán, növelik az egyén részvételét és ezzel hozzájárulását a demokráciához. Összességében korlátozzák a kormányzat központosítási hajlamát és fokozottan ellenőrzik a tevékenységét. A civil társadalom kialakulása ebben az értelemben egyet jelent a demokratizálódással, a polgári társadalom újjáélesztésével (O'Donnell–Schmitter 1986). A szakszervezetek számos vonatkozásban hozzájárulhatnak a civil társadalom kialakulásához, megerősödéséhez. Diamond, Gyáni és Szalai szerint a különérdekek

megjelenítése, az, hogy közösségek formálódásának terei, illetve a munkavállalói érdekképviselők belső demokráciája, a politikai és gazdasági rendszer további demokratizálása irányába kifejtett tevékenységük – mind-mind erősítheti a civil társadalmi szférát. Azonban a munkavállalói érdekképviselők hozzájárulása a civil társadalmi szféra kialakulásához és erősödéséhez nemcsak az állam–társadalmi önszerveződés dichotómiában ismerhető fel. Úgy véljük, hogy a munkavállalói érdekképviselők sajátos hozzájárulása a civil társadalom kialakulásához a munkaügyi kapcsolatok rendszere keretében ragadható meg.

A munkaügyi kapcsolatok kiépülésének és funkcionálásának egyik feltételrendszere a civil társadalom bizonyos fokú elismerése az állam részéről. Az egyesülési jog, a szabad véleménynyilvánítás joga és a munkaügyi vita szabadsága azok a minimális peremfeltételek, amelyek hiányában nem beszélhetünk munkaügyi kapcsolatokról (Gladstone–Parker–Yemin 1989). A szabad szervezkedés jogi–politikai feltételei, a munkavállalói érdekképviselők szabad szerveződése, továbbá a már meglevő, de államosított, illetve állami kontroll alatt álló szervezetek függettlenedése vagy felbomlása csak az egyik oldala a civil társadalom kialakulásának. A másik oldala a már meglevő munkavállalói érdekképviselői szervezetek függettlenedése a munkáltatóktól, illetve a munkáltatóktól független új szervezetek alakulása. Ebből a szempontból a szakszervezet alapjellemzője, hogy a munkavállalók olyan érdekképviselői szervezete, amelynek elsődleges célja tagjai munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és védelme, és ennek érdekében törekszik a munkaviszony és a munkavégzés feltételeinek, tágabb értelemben a foglalkozási viszonyoknak a szabályozására. A foglalkozási viszonyok szabályozására törekvés nemcsak és nem feltétlenül bérharcot jelent, hanem azt is eredményezi, hogy elszakadnak a munkavállalókat a munkáltatókhoz fűző paternalista kötelékek, s a politikai polgárjogok rendszerével párhuzamosan és azt kiegészítve megteremtődik az ipari polgárjogok másodlagos rendszere – a civil ipari viszonyok. A civil ipari viszonyok jellemzője, hogy munkáltató és munkavállaló viszonyában a szakszervezet intermedier szerepet tölt be, és az a funkciója, hogy függetlenítse a munkavállaló személyét a munkáltatótól, kiszabadítsa a munkavállalókat a személyes függés bilincseiből. Úgy gondoljuk, hogy a kulcskérdés a szakszervezetek civil társadalmi szerepének megítélésében az, hogy 1. mennyire szakadnak el a munkáltatók, a menedzsment gyámkodásától, 2. milyen mértékben alapozzák tevékenységüket a tagság részvételére a döntéshozatalban, illetve a mobilizálására, 3. milyen mértékben törekednek a munkaviszony szabályozása során olyan munkahelyi viszonyok kialakítására, amely korlátozza a tagok egymás közötti versenyét és ezzel személyes függőségüket a menedzsmenttől.

A civil ipari viszonyok megkülönböztetése a paternalista, személyes függésen alapuló munkáltató–munkavállaló viszonytól genezisének tekintve szorosan kapcsolódik a Dávid János (1988a, 1988b) által kidolgozott paternalista és polgári termelő társadalom típusok közötti megkülönböztetéshez. Dávid gondolatmenetének középpontjába – Hajnal, Bibó és Kemény nyomán – a modern racionális szaktudás szerepét állította. A szakismeret birtoklása teremti meg a biztonság feltételeit a munkavállalók számára, egyszersmind a polgári–polgáris lét alapja, a polgári társadalomba való integrálódásuk eszköze. Az iparfejlődés során különböző technológia-típusok fejlődtek ki, amelyeket különböző szaktudástípusok, illetve megszerezhetőségük eltérő útjai és rájuk épülő munkástársadalmak jellemeznek. Bár az egyes technológia-típusok különböző történeti korszakokhoz kötődnek, egy-egy technológia sokszor fél évszázadig is életképes maradhat, magán viselve azon korszak társadalmi viszonyainak lenyomatát, amelyben keletkezett – a termelőtársadalom jellegzetességeit, az ehhez tapadó státusz-biztonság és életformák jellemzőivel. A különböző korszakokban megjelenő új technológiák új társadalmi struktúrát jelenítenek meg – más és más rétegek az újfajta szaktudás hordozói. Az egyes technológiák egy-egy termelő társadalom típust alakítanak ki. Ahogy a társadalom egésze által elfogadott egzisztenciális biztonság–életszínvonal–életforma időben változik, úgy változik az egyes technológia-típusokban dolgozó munkavállalók kedvező vagy kedvezőtlen megítélése. Dávid a munkaadó–alkalmazott viszonyát jellemezve különbözteti meg a paternalista vagy polgári jellegű termelő társadalmakat (1988a: 523). A paternalista jellegű szerveződés elemei (1988b 147) elsősorban az iparba frissen bekerülők adaptációját–integrációját támogatják: ilyen elemek a szakismeret elsajátítása a tanuló–tanító viszonyban a munkavégzés során, a lépcsőzetes előrelépés a hierarchiában, a munkaszervezet rendje feletti vezetői kontroll és viselkedésmegítélés, s mindezek alapján a munkahelyen kívüli egzisztencia megteremtéséhez való hozzájárulás vagy ennek megtagadása. A polgári jellegű viszonyokra jellemző az egységesült és univerzális, bárhol használható szaktudás, a racionális logika érvényesülése, a munkatevékenység és a munkakör pontos körülírtsága, a tényleges munkavégzés preferálása a főnöki megítélésben a viselkedéssel szemben, az beosztott–főnök viszony egyén–szervezet viszonyra transzformálása, a szervezet működési elveinek átláthatósága és homogenitása, a magánélet és a termelői lét éles szétválása, a munkavállalónak a munkaadó jóindulatától való egzisztenciális függetlensége.

A Dávid-féle polgári típusú termelőtársadalom és a civil ipari viszonyok közös jellemzője, hogy munkáltató és munkavállaló viszonya tárgyiasul, egymáshoz csak a munkavégzés során kapcsolódnak, s ez egyfajta objektív biztonságot nyújt a munkavállalóknak. A különbség a két kategória között, hogy Dávidnál a polgári viszony alapja a technológia-típus, illetve a technológia működtetéséhez szükséges szakismeret-szaktudás jellege. Nálunk a fő hangsúly azon van, hogy a munkavállalói érdekképviselői szervezet milyen mértékben képes vagy akarja előmozdítani civil ipari viszonyok kialakítását, illetve, hogy a munkavállalók milyen mértékben tudják érdek-

védelmi szervezeteiket autonómiaigényeik szolgálatába állítani. S bár – mint a dunlopi modell is jelzi – szoros összefüggés van a szakszervezetek sikere és a munkavállalók szaktudása, a technológiai körülmények, a munkaerőpiac állapota között, de szakszervezet-kutatásaink azt mutatják, hogy a szakszervezeteknek, a szakszervezetek által kitűzött céloknak és alkalmazott eszközöknek is megvan a maguk saját élete. Szakszervezeti érdekvédelmi stratégiák gyakran keresztülmetszik a technológiai meghatározottságokat, s a múltból megragadt tradíciók, cselekvésminták megváltozott körülmények között is hatnak.

Civil ipari viszonyok elérésére akkor törekednek a munkavállalók, amikor foglalkoztatási feltételeik javítása és munkahelyi autonómiájuk biztosítása érdekében kollektív cselekvésmódot választanak, s állandó érdekképviselői szervezetet hoznak létre. Az így létrejött munkavállalói érdekképviselői szervezet célja, hogy a munkafeltételek és a munkavégzés szabályozásában részt vegyen annak érdekében, hogy csökkentse tagjai kiszolgáltatottságát, személyes függését a munkáltatótól. Civil ipari viszonyokon azt értjük, hogy a munkavállalói érdekképviselői szervezet sikeresen tudja egyoldalúan vagy a munkáltatóval (munkáltatókkal) közösen szabályozni a munkafeltételeket és alakítani a munkavégzés szabályait, s ennek eredményeképpen olyan eljárási és tartalmi előírásokat magába foglaló szabályrendszer alakul ki, amely korlátozza a munkáltató diszkrecionális döntési jogosultságait.

Jegyzetek

- ¹ A korabeli egyesülési jog tiltotta, hogy az alapszabályok politikai célokat tartalmazzanak.
- ² Ezt a fordulatot Bruszt Lászlótól vettem át.
- ³ Hyman (1978) három formáját különbözteti meg a munkavállalók és a munkáltatók közötti konfliktusoknak. 1. Látens: a munkaerő-vándorlás nagy aránya, sok hiányzás, a munkahelyi balesetek magas száma, magas megbetegedési arány. Az ACAS 1980. évkönyvében felhívja a munkáltatók figyelmét, ha a fenti mutatók magasak a munkahelyen, akkor megfontolandó az ACAS tanácsadó-szolgálatához fordulni, mivel feltehetőleg e felszíni jelenségek mögött súlyosabb, elfojtott konfliktus húzódhat meg. 2. Nyílt, alkotmányos: szakszervezet megszerveződése, behatolása a munkahelyre, maga a kollektív alku folyamata, a sérelmi eljárások magas száma. 3. Nyílt ipari akció: sztrájkok, munkabeszüntetések.
- ⁴ A munkaügyi kapcsolatok felfogásának változását mi sem mutatja jobban, mint az, hogy 1993-ban a parlament törölte az ACAS-t (Békéltető–Közvetítő és Döntőbírói Szolgáltató Szervezet) létrehozó, 1975-ös Employment Act azon szakaszát, amely arra kötelezte az ACAS-t, hogy tevékenysége során mozdítsa elő kollektív szerződéses kapcsolat kialakulását, illetve fenntartását a felek között (Beardwell–Holden 1994).
- ⁵ Sajátos intézménye az angolszász munkaügyi kapcsolatoknak az ún. zárt munkahelyek (closed shop). Zárt munkahely esetén a szakszervezetek a kollektív alku során elérték, hogy a kollektív szerződés tartalmaz egy ún. biztonsági záradékot (union security clause). A biztonsági záradék értelmében ha egy munkavállaló nem tagja a szakszervezetnek, akkor a munkáltató nem alkalmazhatja, illetve ha kilép a szakszervezetből, akkor a munkáltató köteles elbocsátani záros határidőn belül. Témánkhoz kapcsolódik, hogy az Egyesült Államokon belül 13 déli és nyugati állam tartozik az ún. „munkához való jog (right to work)” övezetbe, ahol a helyi alkotmányok tiltják annak kimondását a kollektív szerződésekben, hogy az adott munkahelyen

csak szervezett munkavállalók dolgozhatnak. Angliában a nyolcvanas években, Teacher alatt léptek életbe olyan törvények, amelyek tiltják zárt munkahely kikötését a kollektív szerződésekben. A második világháború előtti magyar szakszervezeti mozgalom törekvése is az volt, hogy a munkáltatók csak szervezett munkavállalókat alkalmazzanak. A hatályos magyar Munka Törvénykönyve tiltja a szakszervezeti tagság alapján való pozitív vagy negatív diszkriminációt, s jogellenesnek számít minden olyan típusú megállapodás munkáltató és szakszervezet között, amely zárt munkahely létrehozására irányulna.

⁶ A nyugat-európai munkaügyi kapcsolatok megosztottsága három nagy földrajzi régióra már a munkásmozgalom kialakulásának kezdeteitől megfigyelhető. Werner Sombart (1908: 158) az európai szociális mozgalmakat áttekintve megkülönbözteti az angol, a francia és a német típust. Az angol típus – írja – a politikai vagy szocialisztikus munkásmozgalom visszavonulása és kizárólag a szakszervezetek útján fejlődött ki. A francia típusban a régi stílus forradalmi gondolat igyekszik kifejezésre jutni. Végül a német típus marxista szellemmel áthatott, törvényes–parlamentáris munkásmozgalomban domborodik ki.

⁷ Mint ilyenek, jogukban áll alapszabályaik és szabályaik kidolgozása, képviselőik szabad megválasztása, ügyintézésük és tevékenységük megszervezése, valamint programjaik megszövegezése (vö.: ILO 87. sz. egyezménye az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelmében).

⁸ A választott üzemi képviselők a jog vagy kollektív szerződés rendelkezéseinek megfelelően szabadon választott képviselők, akiket az adott üzem dolgozói függetlenül szakszervezeti tagságuktól választanak meg (vö.: ILO 135. sz. egyezménye a dolgozók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről).

⁹ A két kritériumot Blackburn és Prandy (1965) hét kritériumának szelektálása alapján állították fel. Blackburn és Prandy fehérgalléros szakszervezetekről szóló cikkében az alábbi hét kritériumot határozta meg: 1. szakszervezetnek deklarálja önmagát; 2. regisztrálásra kerüljön mint szakszervezet; 3. a TUC tagja legyen; 4. a Munkáspárt tagja legyen; 5. független legyen a munkáltatótól; 6. fő céljának a kollektív tárgyalást, illetve tagjainak, mint munkavállalóknak az érdekképviseletét tekintse; 7. legyen felkészülve arra, hogy célja elérése érdekében szükség szerint sztrájkot alkalmaz, vagy az ipari akció bármilyen más hatékony formáját.

¹⁰ Novitzky N. László, aki 1891-től a nyomdászszakszervezet tisztviselője volt, ezt írja: „A tarifaegyezségek legfőbb előnye a létező kedvezmények stabilizálásában van, illet pedig csak két egyenlő garanciákra képes fél köthet” (Novitzky é.n.: 438). Méhely (1916: 90), a magyar Vasművek és Gépgyárak Országos Egyesületének ügyvezető igazgatója így ír ugyanerről a kérdésről: „Még az annyira rettegett kollektív szerződés sem más, mint olyan gyári munkarend, mely elavult törvényes rendelkezések helyett a gyári munkát ily szempontból a munkásra és munkaadóra legelőnyösebb hatásokat kiváltó módon szabályozza. Annak az átértékelése, hogy nem zsarnoki önkény, hanem közös megbeszélés és megvitatás alapján készültek e szabályozások, betartatásuk tekintetében a gyárvezetőség számára a munkások legjobbjainak és a szakszervezet vezetőségének támogatását biztosítja. A vidéken fekvő vasművek teljesen homogén, alacsonyabb kulturális fokon álló munkássága katonai módon adminisztrálható. De előfordulhatnak nagy városokban oly tömeggyártású nagyobb vállalatok, melyeknek munkásanyaga magasabb szellemi fejlettségű nyugtalan agglomeráció; az ilyeneknél esetleg ajánlatos lehet a gyárrendszetbe a szakszervezet aktív közreműködését és támogatását kollektív szerződés útján biztosítani.”

¹¹ 1904-ben a magyar szakszervezetek harmadik kongresszusán az egyik napirendi pont a munkaközvetítés kérdése volt. A kongresszus határozati javaslatában követelte, hogy az állami és városi munkaközvetítő intézményekben paritásos irányítás legyen, továbbá hogy sztrájk vagy kizárás esetén a közvetítés az adott szakmában szüneteljen, továbbá a kollektív szerződésekben megállapított bérminimumok alatt ne közvetítsenek (Buchinger é. n.: 87). A magyar

szakszervezetek ebben az esetben nemhogy saját tagjaikat, de a munkavállalókat kívánták kontrollálni, s megakadályozni, hogy a szakszervezetek által kialakított feltételek szintje alatt tudjanak munkához jutni, illetve hogy sztrájktrórként aláássák a szakszervezet bérharcát.

¹² „Azt, hogy a kényszerítés némi mértéke benne foglaltatik a közös alkuvás rendszerében, egyik munkásegyleti tag sem fogja tagadni. A munkásegyletek, amint elmondottuk, épp azért becsülik a közös alkuvást, mert az kizárja az egyes munkások vagy műhelyek különös igényeit. Természetesen ezen igények kizárása magával hozza a személyes hajlamok bizonyos megszorítását...” (Webb 1909: 234).

¹³ E kettős jelleg megnyilvánulását véljük felfedezni Hirschler Rezső Tönniessel szembeni érvelésében. Hirschler (1928) definíciója szerint a szakszervezetek a munkások önkéntes elhatározásuk alapján hozott egyesületei kollektív érdekeik érvényesítésére. A szakszervezetek keretében a tagok erkölcsi, szellemi és gazdasági ércökközössége testesül meg, vagyis magukban foglalják a társadalmat alkotó szolidaritás nélkülözhetetlen alapelveit. Éppen ezért, csak az a szakszervezeti mozgalom mutathat fel jelentős és tartós eredményeket, amely e három alapelemet érvényesíteni tudja. Hirschler az erkölcsi és a szellemi szolidaritás kiemelésével különbözteti meg saját álláspontját Tönniesétől: a szakszervezetben olyan emberek tömörülését látja, akik valamely közös foglalkozás vagy valamely gazdasági üzemhez való közös tartozás révén, már előzőleg objektív viszonyban álltak egymással. A szakszervezetek célja a harci erők összefogása és rendezése, a szembenálló érdekek elleni küzdelemben. Tönnies ebben a harcban elsősorban árharcot lát. A harcnak ez az irányzata a szakszervezetet kereskedelmi társasághoz teszi hasonlóvá, helyesebben az ugyanazon árut termelők olyan szövetségéhez, amely nagy jelentőségű kartellnek is tekinthető.

¹⁴ Mindez persze nem jelenti azt, hogy – mint arra John Keane (1988b: 16), s számos a szakszervezetekkel foglalkozó kutató, Hyman, Flanders is utal – a szakszervezetek számára ne lenne fontos kérdés a belső demokrácia állapota, illetve, hogy a civil társadalmi mozgalmi jelleg ne jelentene kihívást a szakszervezetek számára tagságuk megújítását, demokratikus szervezeti felépítésüket illetően.

¹⁵ Ebből a szempontból a szakszervezet mai angol felfogása korlátozottabb értelmű, mint Webbéké. Amikor a szakszervezetek által céljaik elérésére alkalmazott eszközöket tárgyalják, Webbék három fő eszközt határoznak meg: a kölcsönös biztosítást, a kollektív alkut és a parlamenti lobbizást. Ezzel szemben az angol munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó alighanem legfrissebb szótár a szakszervezetek címszónál megismételve a webbi meghatározást, csak a kölcsönös biztosítást és a kollektív alkut említi meg mint eszközöket, a politikai eszközt nem (vö.: Terry–Dickens 1991).

Hivatkozások

1992. XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről.

ACAS Report 1980.

Arato, Andrew 1987. Civil társadalom, társadalomelmélet és államszocializmus. Századvég, 3.

Arató András 1990. Forradalom, civil társadalom és demokrácia Kelet-Európában. *Mozgó Világ*, 8.

– 1992. Civil társadalom Lengyelországban és Magyarországon. *Politikatudományi Szemle*, 2.

Arato, Andrew–Jean, Cohen 1992. *Civil Society and Political Theory*. Cambridge, Mass: MIT Press London

Bain, G. S.–Hugh Clegg 1974. Strategie for Industrial Relations Research in Great Britain. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. XII.

Bain, G. S.–R. Price 1980. *Profiles of Union Growth: A Comparative Statistical Portrait of Eight Countries*. Blackwell

- Beardwell, I.–S. Holden 1994. *Human Resource Management. A Contemporary Perspective*. London: Pitman Publishing
- Beaumont, Philip 1992. *The Changing Industrial Relations*. London–New York: Routledge
- Blackburn, R. M.–K. Prandy 1965. White Collar Unionisation: a Conceptual Framework. *British Journal of Sociology*, June
- Bozóki András 1992. Civil társadalom és polgárosodás. In: *Polgárosodás, civil társadalom és demokrácia*. MTA Politikai Tudományok Intézete
- Böhm Vilmos 1909. A szakszervezetek tevékenysége 1908-ban. *Szocializmus 1908/1909*.
- Brewster, Chris–Ariane Hegewisch 1994. *Policy and Practice in European Human Resource Management*. London: Routledge
- Buchinger Manó É.n. *Küzdelem a szocializmusért*. Budapest: Népszava
- Clegg, Hugh A. 1954. *General Unions*. Oxford: Blackwell
- 1976. *Trade Unionism under Collective Bargaining: a Theory Based on Comparisons of Six Countries*. Oxford: Blackwell
- 1979. *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*. Oxford: Blackwell
- Cohen, Jean 1985. Strategy and Identity: New Theoretical Paradigms and Contemporary Social Movements. *Social Research* (52) 4.
- Dahrendorf, Ralf 1968. Üzemi és ipari konfliktusok. In: Ádám György (szerk.) *Munkaszociológia*. Budapest: KJK
- Dávid János 1988a. Technikai fejlődés és munkássá válás. In: Lovas Tünde (szerk.) *Életmód, művelődés, gazdaság. Összeállítás az 1987-es salgótarjáni nemzetközi tudományos konferencia előadásaiból és korreferátumaiból*. III. köt.
- 1988b. A gyári társadalom társadalmi integráció? (Néhány szempont a kérdés átgondolásához). In: Szalai Júlia, Lányi András, Mislivetz Ferenc, Radnóti Sándor, Vajda Ágnes (szerk.) *Arat a magyar*. Budapest: MTA Szociológiai Kutató Intézete. (Angolul: Is Industrial Society a Community? In: Tóth András–Gábor László (eds.) *Hungary Under Reform. Research Review*, 1989. no. 3. OKKTK TS 3-1, Budapest)
- Diamond, Larry 1990. Túl autoritarizmuson, totalitarizmuson: a demokratizálás stratégiái. *Mozgó Világ*, 8.
- 1994. Toward Democratic Consolidation. *Journal of Democracy*, (Vol. 5) 3 (July)
- Dunlop, John T. 1958. *Industrial Relations System*. New York: Holt
- Encyclopedia of Political Sciences*. 1989. Bogdanor (ed.) Oxford–Cambridge, Mass.: Blackwell
- Farnham, David–John Pimlott 1979. *Understandings Industrial Relations*. London: Cassel
- Ferenczi Imre 1907. *Sztrájk és szociálpolitika*. Budapest: Atheneum
- Ferner, Anthony–Richard Hyman 1992. Industrial Relations in the New Europe: Seventeen Types of Ambiguity. In: Ferner–Hyman (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford–Cambridge, Mass.: Blackwell
- Flanders, Allen 1952. *Trade Unions*. Hutchinsons's University Library. Oxford.
- 1965. *Industrial Relations – Whats Wrong With the System?* Faber
- 1968. Collective Bargaining: a Theoretical Analysis. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. VI.
- 1970. *Management and Unions, The Theory and Reform of Industrial Relations*. London: Faber and Faber
- Fox, A. 1973. Industrial Relations: A Social Critique of Pluralist Ideology. In: J. Child (ed.) *Man and Organization*. Allen and Unwin
- Gladstone–Parker–Yemin 1989. A munkaügyi kapcsolatok rendszere az iparilag fejlett piacgazdaságokban. In: Héthy Lajos (főszerk.) *A munkavállaló, a munkáltató és az állam*. Budapest: Munkaügyi Kutató Intézet
- Gorz, André 1982) *Farewell to the Working Class*. Pluto Press
- Gray, John 1991. A poszttotalitarizmus fogalma, válfajai, korlátai és a civil társadalom újjászületése. *Századvég*, 1.

- Gunnigle, Patrick–Patrick Flood–Michael Morley–Thomas Turner 1994. *Continuity and Change in Irish Employment Relations*. Oak Tree Press
- Gyáni Gábor 1991. Civil társadalom kontra liberális állam... Századvég, 1.
- Habermas, Jürgen É.n. A kommunikatív cselekvés elmélete. A *Filozófiai Figyelő* és a Szociológiai Figyelő különszáma. ELTE
- Hankiss Elemér 1989. *Kelet-európai alternatívák*. Budapest: KJK
- Hawkins 1981. *Trade Unions*. Hutchinson
- Hirschler Rezső 1928. *Bevezetés a szociálpolitikába*. Budapest: MEKDSZ
- Hughes 1968. *Trade Unions Structure and Government Research Paper*. Donovan Commission
- Hyman, Richard 1972. *Strike*. London: MacMillan
- 1975. *Industrial Relations, a Marxist Introduction*. MacMillan
- 1994a. *Changing Trade Union Identity*. Paper for the XIII. ISA World Congress, Bielefeld, 1994. június 23–28.
- 1994b. Industrial Relations as a Theory. *British Journal of Industrial Relations*, 2.
- ILO World Report. 1993. Geneve
- Jackson, M. P. 1982. *Industrial Relations*. Croom Helm
- Jászai Samu 1906. A szakszervezetek mozgalom. *Szocializmus* (1906–1907) I.
- Keane, John 1988a. Introduction. In: John Keane (ed.) *Civil Society and the State*. London–New York: Verso
- 1988b. *Democracy and Civil Society*. London–New York: Verso
- Kerr, C. 1955. Peace and the Bargaining Environment. In: C. S. Golden–V. D. Parker (eds.) *Causes of Industrial Peace under Collective Bargaining*. New York: Harper and Row
- Kerr, C.–Siegel A. 1954). Interindustry Propensity to Strike. In: A Kornhauser–R. Dubin–A. Ross (eds.) *Industrial Conflict*. New York: McGraw-Hill
- Kochan, Thomas A.–Harry C. Katz–Robert B. McKersie 1986. *The Transformation of American Industrial Relations*. New York: Basic Book Inc.
- Kornbaum, William 1974. *Blue Collar Community*. Chichago–London: University of Chichago Press
- Kornhauser, William–Robert Dubin–Edward Ross 1954. *Industrial Conflict*. McGraw Hill
- Kovrig Béla 1944. *A munka védelme a dunai államokban*. Kolozsvár: Universitas Francisco-Josephina
- Linz, Juan 1974. *Una teoria de regimen autoritario. El caso de Espana*. En.: *La Espana en los anos sesenta*. Tomo III. Madrid: Editorial Moneda y Credito
- Lipset, S. M. –M. Trow–J. Coleman 1956. *Union Democracy*. New York
- Lumley, Roger 1972. *White Collar Unionism in Britain*. London: Methuen and Co. Ltd.
- Melucci, R. 1988. *Social Movements and the Democratization of the Everyday Life*. In: Keane (ed.) 1988a.
- Miszlivetz Ferenc 1993 (1988). Látélet: Kelet-Közép-Európa sérülései. In: *A lehetséges határainak újrafogalmazása*. Szombathely: Savaria University Press
- Molnár Miklós 1993. A demokrácia hajnalodik keleten. Civil társadalom és kommunizmus Kelet-Európában: Lengyelország és Magyarország. (Tézisek) *Politikatudományi Szemle*, 2.
- Neumann László 1992. A munkaügyi kapcsolatok vajúdása a munkahelyeken. In: Munkácsy Ferencné (szerk.) *A jövő munkahelyeiért*. Munkatudományi Tanulmányok. Struktúra. Munkaügyi Kiadó 1994.
- Novotzky N. László É.n. Egyesült erővel. A magyar könyvnyomdászok ötven évi szakszervezeti tevékenységének története. Budapest
- O'Donnell, G.–P. Schmitter 1986. *Transitions from Authorian Rule: Tentative Conclusions about Uncertain Democracies*. Baltimore: John Hopkins University Press
- Olson, Mancur 1982. A nemzetek felemelkedése és hanyatlása. Budapest: KJK

- Ost, David 1982. *Solidarity and the Politics of Anti-Politics. Opposition and Reform in Poland since 1968*. Philadelphia: Temple University Press
- Pakulski, Jan 1993. Mass Social Movements and Social Class. *International Sociology*, (Vol. 8) 2 (June)
- Perlman, S. 1972. Labour's „Home Grown” Philosophy. In: W. E. J. McCarthy (ed). *Trade Unions*. Penguin
- Pernecky Béla 1929. *A kollektív szerződés*. Budapest
- Plattner, Marc F.–Larry Diamond 1994. Rethinking Civil Society. *Journal of Democracy*, (Vol. 5) 3 (July)
- Preusz Mór 1909. *A nyomdaipari kollektív szerződés*. Budapest: Népszava
- Roberts, Harold S. 1986. *Dictionary of Industrial Relations*, Washington: BNA
- Roche, William K. 1994. The Trend of Unionisation. In: Thomas V. Murphy–William K. Roche (eds.) *Irish Industrial Relations in Practice*. Dublin: Oak Tree Press
- Rosanvallon, Pierre 1988. *The Decline of Social Visibility*. In: Keane (ed.) 1988a.
- Ross, A. M. 1948. *Trade Union Wage Policy*. University of California Press
- 1969 (1959). Changing Patterns of Conflicts. In: A. Flanders (ed.) *Collective Bargaining*. London: Penguin
- Salamon, Micheal 1987. *Industrial Relations Theory and Practice*. New York–London–Toronto–Sydney–Tokyo: Prentice Hall
- Schneider, Michael 1991. *A Brief History of the German Trade Unions*. Bonn: Verlag J. H. W. Dietz Nachf
- Sombart, Werner 1908. *A szocializmus és a szociális mozgalom*. Budapest: Grill Károly Könyvkiadó Vállalata
- Szabó Ervin 1958 (1908). Szindikalizmus és szociáldemokrácia. In: Szabó Ervin válogatott írásai Budapest: Kossuth
- Szalai Erzsébet 1994. *A civil társadalomtól a politikai társadalom felé*. Munkástanácsok 1989–1993. Budapest: T-Twins
- Szelényi Iván 1988. *Socialist Entrepreneurs*. New York: University of Wisconsin
- 1993. Oponensi vélemény Molnár Miklós „A demokrácia hajnalodik keleten. Civil társadalom és kommunizmus Kelet-Európában: Lengyelország és Magyarország” című nagydoktori disszertációjáról. *Politikatudományi Szemle*, 2.
- Terry, Michael–Linda Dickens (eds.) 1991. *European Employment and Industrial Relations Glossary: United Kingdom*. London–Luxemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Turner, H. A. 1962. *Trade Union Growth, Structure and Unity*. Allen and Unwin
- Undy, R.–V. Ellis–W. E. J. MacCarthy–A. M. Halmos 1981. *Change in Trade Unions*. Hutchinson
- Vall, M. van de 1970. *Labor Organizations*. Cambridge University Press
- Webb, Sydney–Beatrice Webb 1894. *The History of Trade Unionism*
- 1909. *Munkásdemokrácia*. Budapest: Grill Károly Könyvkiadóvállalata
- Wood, S. 1975. The industrial Relations System Concept as a Basis for Theory in Industrial Relations. *British Journal of Industrial Relations*, Vol XIII.