

Héthy Lajos

AZ ÚJ DEMOKRÁCIÁK TÖRÉKENY TRIPARTIZMUSA

Munkaügyi kapcsolatok Kelet-Európában

Kelet-Európában az elmúlt évek alapvető politikai és gazdasági átalakulása közepette országos tripartit intézmények jelentek meg a színen, és tárgyalások (konzultációk) zajlottak le a kormányok, a szakszervezetek és a munkáltatók között. E folyamat Magyarországon kezdődött el, ahol a Németh-kormány 1988-ban létrehozta az Országos Érdekegyeztető Tanácsot; a példát követte a „bársonyos forradalom” utáni Csehszlovákia, ahol mind a föderáció, mind a köztársaságok szintjén életre hívták a Gazdasági és Társadalmi Megegyezés Tanácsát (Musil 1991). Hasonló gyakorlat vette kezdetét Bulgáriában (1990) és más országokban (Thirkell-Tseneva 1991). Lengyelországban — többéves bipartizmust követően — 1993-ban tripartit állami vállalati paktum született (Tyszkiewicz 1992). A jelen elemzés arra — a kutatók és a politikai megfigyelők számára talán egyaránt érdekes — kérdésre keres választ, hogy mit jelent a tripartizmus a régióban, és milyen politikai-gazdasági lehetőségek és kényszerek vezettek el megszületéséhez, illetve határozzák meg működését? A tanulmány — amely elsősorban a három, illetve Csehszlovákia kettéválasztásával négy visegrádi országra, valamint Bulgáriára összpontosít — egyfajta első kísérlet az összehasonlító elemzésre, amelynek lehetőségeit természetesen behatárolja a folyamat újszerűsége és a megbízható információk szűkössége.

A politikai-gazdasági színpad

A tripartizmus¹ (az állam, a szakszervezetek és a munkáltatók közötti — tehát a munkaügyi — kapcsolatok e sajátos formája) a politika és a gazdaság folyamataitól alapvetően meghatározott jelenség.

A kelet-európai régióban az 1989–1990-ben megkezdődött (felgyorsult) átalakulás céljai azonosak: a piacgazdaság és a pluralista parlamenti demokráciák kiépítése. E cél felé az egyes országok, eltérő öröksükből és mai adottságaikból is fakadóan különböző utakon haladnak (Bruszt 1992; Stark 1992; Héthy 1993; Thirkell et al. 1993). Csehszlovákiában a „bársonyos forradalom” vitte az utcára a tömegeket az előző rendszer megdöntésére, a lengyel fokozatos átmenet a Jaruzelski-rezsim és a Szolidaritás tárgyalásos megállapodásán nyugodott (1989–90), hazánkban pedig — az ugyan-

csak kerekasztal tárgyalásokon elért megállapodások (1989) alapján — „választási verseny” révén történt meg a rendszerváltás (Bruszt 1992), Bulgáriában a szocialisták (ex-kommunisták) 1991 végéig kormányzó erő maradtak. Szervezett és jelentős társadalmi támogatottsággal rendelkező ellenzék a múlt rendszerrel szemben csupán Lengyelországban jött létre (a Szolidaritás, 1980 körül), a többi országban az új politikai erők hatalomra jutásukat megelőzően, illetve azt követően igyekeztek ezt a támogatást — több-kevesebb sikerrel — kiépíteni (Róna-Tas 1991).

A piacgazdasági átalakulás és a makrogazdasági stabilizáció feladatai valamennyi országban egyszerre jelentkeztek. A gazdasági (és szociális) programok eltérő koncepciók jegyében születtek és más-más vágányokon haladnak. Például Lengyelországban a Mazowiecki-kormány (illetve Balcerowicz pénzügyminiszter) nevéhez fűződő eredeti gazdasági program (1990) az ún. „sokkterápia” jegyében fogant: gyors átalakulást és stabilizációt ígért, a lakosság (átmeneti) nagy áldozatvállalásáért a helyzet gyors javulását helyezte kilátásba. Hazánkban a Németh-kormány (majd ezt követően az Antall-kormány) egyaránt a „fokozatos reformokra” helyezte a súlyt, és úgy tervezte, hogy a lakosság fokozatosan növekvő anyagi terhelését „szociális védőháló” ellensúlyozza, amely gondoskodik a gazdasági folyamatok áldozatairól. Az előző stratégia a neoliberais, az utóbbi a szociális piacgazdaság filozófiájának alapjaira építkezett.² Csehszlovákiában, jöllehet az 1990-es gazdasági program neoliberais közgazdászok (így az akkori pénzügyminiszter Klaus) meghatározó befolyása alatt született, az átalakulás stratégiája — a szociális átalakulás forgatókönyvét is figyelembe véve — közelebb esett a magyar fokozatossághoz, mint a lengyel sokkterápiához (Musil 1991). Azóta a kezdetben tiszta alternatívák számos változáson mentek keresztül és sok vonatkozásban összemosódtak. Bulgáriában a gazdasági átalakulás feladatai jelentős késéssel kerültek napirendre.

Az átmenet sajátosságaiból fakadt az a tény, hogy hazánkban, Lengyelországban és Bulgáriában az előző rendszer intézményei és szereplői (a munkaügyi kapcsolatok intézményei, a hagyományos szakszervezetek) a helyükön maradtak, míg Csehszlovákiában viszont az események elsöpörték őket (a korábbi szakszervezeti szövetséget feloszlatták és új szakszervezetek alakultak). Ebből adódóan a munkaügyi kapcsolatok fejlődése az előző országokban fokozatosan, egyfajta kontinuitást megőrizve, Csehszlovákiában pedig „törés”, a korábbi helyzet felszámolása révén valósul meg.

A tripartizmus születése

Mi indította a régió országait (kormányait, szakszervezeteit, munkáltatóit) arra, hogy az országos intézményes tripartizmus (tárgyalások és megállapodások) útjára lépjenek? Emellett — legalábbis az átmeneti időszakban — erős (nem annyira filozófiai, hanem nagyon is pragmatikus) érvek szóltak:

1. A tripartizmus — mint ezt számos fejlett piacgazdaság, köztük Ausztria, Németország, Svédország stb. második világháború utáni, de főleg 1970-es évekbeli története

mutatja³ — fontos szerepet tölthet be az ipari, a társadalmi együttműködés erősítésében és a béke megőrzésében; része volt politikai és gazdasági átalakulási folyamatok lebonyolításában is — mint Spanyolország példázza.

Közép-Európában a sok szempontból vitatott gazdasági programok számos vonatkozásban eredményesek voltak (a gazdaság egyensúlyának javítása, az infláció lefékezése), ugyanakkor (átmenetileg) a GDP, az ipari termelés hanyatlását, a termelékenység további romlását, a reálbérek és az életszínvonal csökkenését, fokozódó szegénységet és növekvő munkanélküliséget hoztak magukkal, miközben az infláció is kettős számjegyű maradt. Ez magában hordozza a növekvő társadalmi feszültségek — szélső esetben a társadalmi robbanás — veszélyét (Héthy 1991).

2. A tripartizmus valamennyi részese számára legitimitásuk és társadalmi támogatottságuk kölcsönös megerősítését ígérte.

A kibontakozó piacgazdaságok és parlamenti demokráciák fő társadalmi szereplői, az átalakulás körülményeiből adódóan, valamennyien a legitimitás és/vagy a társadalmi támogatottság hiányával küzdenek. A munkaügyi kapcsolatok azon szereplőinek (hagyományos szakszervezetek, munkáltatói szervezetek), amelyek átértékelték a rendszerváltást, „bizonyítaniuk kell” legitimitásukat, tagsági támogatottságukat.

A társadalmi támogatottság szemszögéből nézve különösen érdekes a kormányok és a szakszervezetek viszonya; az utóbbiak jelentősége két szempontból is növekedni látszik: egyfelől a lakosságnak éppen azok a tömegei (a bérből és fizetésből élők) tartoznak tagjaik közé, akik a gazdasági átalakulás legsúlyosabb terheit viselik, másrészt a szakszervezetek megőrizték tömegszervezet jellegüket, míg az új politikai pártok (szemben a korábbi kommunista tömegpártokkal) legfeljebb néhány tízezres stabil tagsággal rendelkeznek (Thirkell et al. 1993).

A szakszervezeti helyzetkép igen változatos. Egyfelől valamennyi országban létrejöttek, még a rendszerváltást megelőzően, illetve annak kezdeti szakaszában ún. független vagy alternatív munkavállalói szervezetek: ezek a lengyel Szolidaritás mintájára szerveződtek, és valóban tagságukra támaszkodtak (így a később a Ligába tömörült szakszervezetek, a munkástanácsok hazánkban, a Podkrepa Bulgáriában stb.). Másfelől (Csehszlovákia kivételével valamennyi országban) fennmaradtak a korábbi szakszervezetek: ezek újradefiniálták funkcióikat (a munkavállalói érdekképviselőket jelölve meg elsődlegesnek), deklarálták függetlenségüket (az akkor még létező) kommunista pártoktól, decentralizálták és demokratizálták szervezeti struktúráikat és (gyakran) maguk is pluralizálódtak.

E sajátos és összetett fejlődési folyamat (ismételten Csehszlovákia kivételével) igen összetett viszonyokhoz vezetett: Magyarországon, mint ismeretes, hét szakszervezeti konföderáció létezik, közülük ma hat alkotja az Érdekegyeztető Tanács (ÉT) munkavállalói oldalát, Lengyelországban pedig a (ma már megosztott) Szolidaritás és a hagyományos OPZZ, Bulgáriában a Podkrepa és az átalakult régi szakszervezetek (CITUB) uralják a munkavállalói érdekképviselőket. Az új és a hagyományos szakszervezetek együttes jelenléte a pluralizmussal együtt a megosztottság elemét is magával hozta: a Szolidaritás és az OPZZ között nincs (vagy alig van) „beszélő viszony”,

Magyarországon pedig éles szembenállás terhelte (1991–92) mindenekelőtt az MSZOSZ, a Liga, és a Munkástanácsok kapcsolatát. A feszültség fő forrásait a legitimitás és (házánkban) a reprezentativitás⁴ kérdései jelentették, emellett közrejátszott benne a szakszervezeti vagyonmegosztás évekig megoldatlan, tüskés problémája. (Ezt egyedül Csehszlovákiában sikerült azonnal rendezni.)

3. A térségben hagyományai vannak a kormány és a szakszervezetek politikai kényszer alatt született és gyakorolt (korporatista) bipartit együttműködésének, vagy ahol a munkáltatói szervezetek már korábban az önállósulás útjára léptek, az ilyen tripartit kooperációnak; ebből egyenesen vezet az út a most már nem kényszerből fakadó, önkéntesen vállalt együttműködés felé.

4. A régióban növekvő szerepet betöltő nemzetközi szervezetek — köztük a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal (ILO) mellett a Világbank, az Európai Közösség — különféle megfontolásokból jelentőséget tulajdonítanak a tripartizmusnak és, úgy tűnik, szívükön viselik a fejlesztését.⁵

Mindezek az érvek, természetesen nem azonos módon fejtették ki hatásukat a régió országaiban. Hazánkban az Antall-kormány (1990), Bulgáriában a Demokratikus Erők Uniójának új kormánya (1992) már örökségük részeként kapták a tripartit struktúrákat, és a kérdés akként merült fel: megőrizték és megerősítik, vagy korlátozzák, esetleg felszámolják azokat? A válasz, amely Magyarországon született meg, pozitív volt (Héthy 1992), Bulgáriában viszont a tripartizmus erős korlátozását tartalmazta.⁶ Csehszlovákiában az 1990–92-ben hatalmon volt politikai erők szociáldemokrata áramlataiban fogant meg a gondolat, amikor is 1990 őszén az új politikai rendszer vadonatúj szakszervezetei szembekerültek az ugyancsak vadonatúj kormánnyal (és parlamenttel). Lengyelország sajátosságát az adja, hogy a Szolidaritás — szakszervezet és politikai mozgalom — 1988/90-ben „elfoglalta” a parlamentet és a kormányt, miközben — a hagyományos OPZZ mellett — a két nagy szakszervezeti tömörülés egyike maradt. A tripartizmus ekkor semmiféle előnyt nem látszott kínálni, és (bár a társadalmi paktum gondolata felmerült) nem is jött létre. Amikor a Szolidaritás fokozatosan dezintegrálódott (Morawski 1992), és jobboldali pártokból álló koalíciók vették át a kormányrudat, a tripartizmus alternatívája — némi késéssel — 1992-ben került elő.

A tripartizmus küldetése és működése

A tripartizmus jelentőségéről és működéséről megoszlanak a vélemények: némelyek szerint kizárólagos funkciója, hogy a „társadalmi konszenzusra” való hivatkozással légitimálja a kormányok szükség szülte népszerűtlen intézkedéseit, mások szerint csupán arra jó, hogy a kormány, a szakszervezetek, a munkáltatók kölcsönösen „megmutassák magukat” a társadalomnak, és vannak — kevesen, de a jelen írás szerzője is idetartozik —, akik úgy vélik, hogy funkciója van (lehet) az új rend felépítésében és a társadalmi béke megőrzésében. (Ezt egyébként annak rögzítése mellett hangsúlyozzuk, hogy az előző vélekedések sem alaptalanok.)

Milyen funkciókat tölt(het) be tehát a tripartizmus? A régióban három fő területen nyílt cselekvési lehetőség előtte.

1. Részvétel a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerének és jogi kereteinek átalakításában, a piacgazdasági munkaügyi kapcsolatok útjában álló akadályok lebontásában a gazdasági szabályozás terén.

2. Részvétel a kormányzati politika (mindenekelőtt a jövedelem-, a bér-, a szociális és a foglalkoztatáspolitikai) intézkedéseinek kimunkálásában (és társadalmi elfogadtatásában).

3. Országos méretű társadalmi (munkaügyi) konfliktusok rendezése.

E három tevékenység szorosan összefügg: a tripartit együttműködés maga is a munkaügyi kapcsolatok intézményei révén, a megalkotott jogi keretek között valósul meg, és lényege a politikai egyezkedés — a munkavállalók és a munkáltatók érdekeit egyaránt közvetlenül érintő — jövedelem-, bér-, szociális és foglalkoztatási kérdésekben. Ez utóbbiak talaján keletkez(het)nek ugyanakkor azok (az országos és helyi) társadalmi (munkaügyi) feszültségek és konfliktusok, amelyeket a tripartizmus — a társadalmi dialógus révén — megelőzni (vagy ha mégis kialakulnak) megoldani hivatott. Az eltérő horderejű feladatok időtávlataikban is különböznek: a munkaügyi kapcsolatok intézményeinek (jogi alapjainak) megalkotása hosszú távra meghatározza a szociális partnerek együttműködését, a kormányzati politikával kapcsolatos „alku” rövid távra (rendszerint egy évre) szól, a konfliktusok rendezése pedig eseti.

A tripartizmus azokban az országokban, ahol 1990 óta vagy ezt megelőzően is működött (Magyarországon, Csehszlovákiában, Bulgáriában), hozzájárult a munkaügyi kapcsolatok „deregulálásához” és az új intézmények és jogi szabályozás kialakításához.

Magyarországon a Németh-kormány lényegében országos bértárgyalási intézményként hozta létre 1988-ban az Országos Érdekegyeztető Tanácsot (OÉT), ráruházva a bérszabályozás kormányzati jogosítványainak egy részét. Az OÉT döntési jogot kapott a garantált minimálbér meghatározásában és ajánlásokat fogalmazhatott meg a nemzetgazdaság átlagos, illetve ezzel összefüggésben a vállalatok maximális és minimális nominálbér-növekedésére. Jóllehet a Németh- majd az Antall-kormány az állami bérszabályozást átmenetileg (1989–91) továbbra is fenntartotta, az új szabályozás (a régió más országaival összehasonlítva) már 1989-ben páratlan mértékben liberális volt. 1992-ben, az ÉT-ben született megállapodás alapján, az állami bérszabályozást felfüggesztették, majd 1993-ban, újabb ÉT-megállapodás nyomán, eltörölték (Herczog 1991; Popper 1991; Tájékoztató... 1991). E folyamat alapja az 1988–89-es ún. bérreform-munkálatok során született koncepció volt, amely szerint (a kibontakozó piacgazdaságban) az állami bér meghatározás szerepét (fokozatosan) a munkaerőpiacnak, illetve a kollektív tárgyalásoknak kell átvenniük (A bérpolitika... 1989).

Hasonló utat járt be Csehszlovákia (Hradecka 1992; Pollert—Hradecka 1993), és Lengyelországban is az Állami Vállalati Paktumot megelőző tárgyalásoknak (Tyszkiewicz 1992) egyik központi kérdése volt a tetemes béradóztatás enyhítése és a tárgyalásos bér meghatározás előmozdítása. Csehszlovákiában (illetve napjainkra:

Csehországban és Szlovákiában) a garantált minimálbér meghatározása éppúgy tripartit tárgyalások révén történik, mint hazánkban.

Miután a valódi (szabad) kollektív tárgyalásoknak a piacgazdaságokban központi eleme a bér, a tripartizmus közreműködésével a bérszabályozás lebontása — „deregulálása” — lényegében ezek fő gazdasági szabályozásbeli akadályának eltávolítását jelenti. A jogszabályi akadályok lebontása már korábban — hazánkban a Munka Törvénykönyve 1989-es módosításával — megtörtént. Ezzel együtt valamennyi országban — Csehszlovákiában 1990-ben, Lengyelországban 1991-ben, hazánkban 1992-ben, Bulgáriában 1993-ban — megszülettek a kollektív tárgyalások piacgazdaságba illeszkedő jogi szabályai. A kollektív tárgyalások új rendszerének jelentős fejleménye, hogy magában foglalja a kollektív munkaügyi érdekviták legalizálását — magyarul: a sztrájk-jog biztosítását meghatározott korlátok között — és az ilyen viták rendezésére vonatkozó eljárásokat is. (A régió első sztrájktörvényét Lengyelországban már 1982-ben megalkották, a jelenlegi szabályok Magyarországon 1989-ben, Bulgáriában és Csehszlovákiában 1990-ben és Lengyelországban 1991-ben születtek.) Ez igen fontos mozzanat, mert valódi kollektív tárgyalások nem képzelhetők el kollektív érdekviták és nyomásgyakorlás nélkül.

A hazai Érdekegyeztető Tanács — amelyet 1990-ben az Antall-kormány megerősített és szervezetében továbbfejlesztett — ma lényegesen kiterjedtebb hatáskörrel rendelkezik, mint elődje. A Munkatörvénykönyv (1992) — megteremtve a tripartizmus jogszabályi alapjait — előírja: „A munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő országos jelentőségű kérdésekben a kormány a munkavállalók és a munkáltatók országos érdekképviselői szervezeteivel az Érdekegyeztető Tanácsban egyeztet.” Az ÉT részt vállalt mind a Foglalkoztatási Törvény (1991), mind pedig a Munkatörvénykönyv (1992) megalkotásában. Csehszlovákiában, hasonló módon, az 1991-es tripartit Általános Megállapodás rögzíti a kormány(ok) azon kötelezettségét, hogy ilyen jellegű törvényalkotási kezdeményezéseiket és tervezett intézkedéseiket a tripartit testület(ek)ben előzetesen megvitassák (Musil 1991). Bulgáriában a tripartizmus ugyancsak helyet kapott az új munkatörvénykönyv (1993) elkészítésében.

A munkaügyi kapcsolatok intézményeiről és jogi szabályozásáról folytatott vitákban nem kisebb volt a tét, mint az, hogy miként alakulnak a szakszervezetek (és munkavállalók) pozíciói a munkáltatókkal, illetve közvetett módon a kormánnyal szemben a piacgazdaság és a privatizáció új viszonyai között. A fő kérdések (amelyek változó összetételben, súllyal és élességgel vetődtek fel a régió egyes országaiban) a következők voltak: Milyen jogosítványokat, védelmet és működési feltételeket kapjanak a szakszervezetek a vállalatoknál? Megszüntetendők vagy fenntartandók-e a munkásrészvétel (tehát a szakszervezetektől független munkavállalói érdekképviselő) intézményei (amilyenek a korábbi hazai vállalati tanácsok vagy a lengyel munkavállalói tanácsok), és ha igen, milyen jogosítványokat kapjanak? Ki legyen a jogosult a kollektív tárgyalások folytatására és a megállapodások megkötésére: a szakszervezet(ek) vagy (esetleg) a munkavállalók egyéb képviselői? A vita tétjét leginkább az utóbbi — több országban is felmerült — kérdés érzékelteti: ugyanis a szakszervezetek amennyiben megfosztják

őket ettől a jogtól, lényegében létalapjukat veszítik el. E kérdések még Csehszlovákiában is éles, sztrájkfenyegetésektől kísért konfrontációt idéztek elő 1990 őszén a kormány, a parlament és a szakszervezetek között.

A megoldások eltérőek: a szakszervezetek megtartották szerepüket a kollektív tárgyalásokban, de a vállalati döntéshozatalba való beleszólási jogosítványukat (csak úgy, mint a munkásrésztvételi testületekét) megnyirbálták (Thirkell et al 1993): ezt általában indokolják a kibontakozó (a tervek szerint alapvetően a magánszektorra épülő) piacgazdaság körülményei, a korábbi jogosítványok fenntartása ugyanis a munkáltató-tulajdonos jogainak gyakorlását korlátozta volna. Látni kell továbbá, hogy a szakszervezetek (és a munkásrésztvételi intézmények) korábbi széles körű beleszólási lehetősége a munkáltató ügyeibe a valódi kollektív tárgyalások és megállapodások hiányát volt hivatott pótolni: ez utóbbiakra pedig megnyíltak a jogi (és egyre inkább a gazdasági szabályozásbeli) lehetőségek. Hazánkban mind a vállalati szakszervezeti érdekképviselő, mind a munkásrésztvétel kevés veszteséggel került ki a játékszabályok átrendezéséből, ezzel szemben például Csehszlovákiában — a két világháború közötti jelentős hagyományai dacára — elvetették a vállalati szintű munkásrésztvétel intézményének létrehozását. Ugyanakkor az is kétségtelen, hogy a szakszervezetek (és munkavállalók) csökkenő vállalati befolyását sok szempontból ellensúlyozza az országos tripartizmus.

A jövedelem-, bér-, szociális és (egyre inkább) a foglalkoztatáspolitikai, illetve az e területeken születő intézkedések talán a legforróbb mezőt jelentik a munkavállalók, a munkáltatók és a kormányok kapcsolataiban.

Az elért megállapodások (Csehszlovákiában az 1991-es és 1992-es Általános Megállapodás, hazánkban az 1992 novemberi ÉT-megállapodás⁸ számos közös sajátosságot mutatnak: 1. Nem kormányzati politikáról, stratégiáról, hanem egyes kormányzati politikák területén részintézkedésekről kötöttek (pl. a munkánélküli ellátás feltételeinek, a minimálbérnek a meghatározása). 2. Időhorizontjukat tekintve rövid távúak: rendszerint egy évre szólnak (ily módon az éves költségvetés tripartit „függelékének” is tekinthetők), vagy még rövidebb időre (amíg az újabb megállapodás megszületik vagy bizonyos kérdések a törvényhozásban elrendeződnek). 3. A munkavállalók szemszögéből sajátos kompromisszumot jelentenek bizonyos pozitív és negatív lépések között, de — egészen véve — a „megegyezés a még elfogadható legkisebb rosszról” szellemében fogantak. (Az 1991-es csehszlovák megállapodás például megengedett ugyan bizonyos minimálbéremelést, de 10–12 százalék közötti reálbércsökkenést irányzott elő.) Az egyezmények tehát, miközben tripartit szentesítést adnak bizonyos kormányzati politikák megvalósításához, vajmi kevésbé befolyásolják azokat a koncepciókat és stratégiákat, amelyekből ezek fakadnak. Nem véletlen, hogy a hazai ÉT rendszeresen sürgeti ez utóbbiak megvitatását s (az 1992. novemberi megállapodásban) effektíve kötelezte is a kormányt foglalkoztatáspolitikai koncepciójának bemutatására. (Bulgáriában — az igen törekeny tripartizmus keretei között született — számos megállapodás messzebb ment a részintézkedéseknél, de ez a gyakorlat igen rövid életűnek bizonyult.)

Nem vitatható ugyanakkor, hogy a társadalmi dialógus — mégha csak részintézkedésekben hoz is megegyezést — oldhat feszültségeket és hozzájárulhat a társadalmi békéhez.

A tripartizmus létrejöttében, megerősödésében és szerepkörének alakulásában kétségtelenül közrejátszottak az országos társadalmi (munkaügyi) konfliktusok, az ezektől való félelem, illetve a megelőzésükre (és rendezésükre) való törekvés.

Hazánkban közismert az ÉT szerepe az 1990. októberi taxisblokádnak feloldásában, amelyet a testület magára vállalt, jóllehet az ilyen feladat nem szerepel statutumaiban (Ladó 1991). Az esemény hatása a hazai tripartizmusra vitatott: tény azonban, hogy az ÉT munkája ettől kezdve vált egyre érdemibbé. A taxisblokádnak közrejátszott abban, hogy a szomszédos Csehszlovákiában a kormány — miután saját szakszervezeteivel is konfrontálódott — megteremtette saját tripartit struktúráit és sietve tető alá hozta 1991 januárjában az Általános Megállapodást (Musil 1991). A Gazdasági és Társadalmi Megegyezés Tanácsának már a statutumaiban is szerepel a nagyméretű kollektív konfliktusok rendezésének feladata, amire — szerencsés módon — ez ideig nem volt szükség. Bulgáriában a Popov-kormány, amely az IMF-kölcsön elnyerése érdekében árliberalizálásra szánta el magát, az országos sztrájkmozdulások elkerülése céljából írta alá „A társadalmi békéről szóló megállapodást” 1991 januárjában (Thirkell-Tseneva 1991). Lengyelországban a kormány az 1991–92-es sztrájkok nyomására kezdett tárgyalásokat a Szolidaritással az állami szektorban kialakult konfliktusok rendezési eljárásairól, majd nyitott a tripartizmus irányába (Baczkowski 1992).

A tripartizmus alternatívát jelent(het) a sztrájkjognak a közérdekre hivatkozó korlátozásával szemben. Az utóbbi törekvés — amíg az állam a fő (jóllehet indirekt) munkáltató a gazdaságban, és a kormány (nem pedig a magánmunkáltató) hozza a munkavállalók érdekeire leginkább sérelmes intézkedéseket — vajmi kevés sikert ígér. (Lengyelországban 1991/92-ben a munkabeszüntetések hatoda-harmada, Csehszlovákiában 15%-a minősíthető törvénytelennek) (OECD 1992).

A régióban ma szokásos, némi túlzással, „társadalmi szerződésekről” vagy „szociális paktumokról” beszélni (Musil 1991; Ágh 1993). Nagy bizonyossággal állítható, hogy ilyenek — bár egyes időszakokban és országokban az események elindultak ebbe az irányba — mind ez ideig nem születtek. A fogalom eredeti értelmezésben olyan globális megállapodást jelent a főbb politikai erők (a kormányon és az ellenzékben lévő politikai pártok, a jelentős társadalmi egyesületek, így — egyebek közt — a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői) között, amely megszabja a politikai és gazdasági átalakulásnak és a folyamat során keletkező szociális problémák kezelésének a stratégiáját. Ilyen felfogásban a politikai átmenetre vonatkozó kerekasztal-megállapodások (Magyarországon és Lengyelországban) éppúgy nem ütik meg a „társadalmi szerződés” vagy „szociális paktum” mértékét, mint ahogy az országos tripartit testületek részpolitikákkal (pontosabban: ezek részintézkedéseivel) kapcsolatos megegyezései sem. A megszületett gazdasági (és ahol voltak, szociális) programok — Csehszlovákiában, Magyarországon — a kormányok mögött álló szakértői csoportok munkái, amelyek megkapták a törvényhozásbeli támogatást, de nincs (nem lehet) mögöttük ezt megha-

ladó — a széles körű társadalmi mobilizációt biztosító — megegyezés. Az ilyen globális megállapodás hiánya egyike azoknak a tényezőknek, amelyek magát a tripartizmust is instabillá teszik.

A tripartizmus korlátai

A Kelet-Európában kialakult tripartizmus instabil, törékeny és sérülékeny: a gazdasági válsághelyzetből, illetve a politikai-gazdasági átalakulás sajátos körülményeiből adódóan jórészt hiányzanak azok a feltételek, amelyek a munkaügyi kapcsolatoknak ezt a (piacgazdaságokban korántsem általános) modelljét a régióban szilárdra és hosszú távon tartósan működőképpé tennék.

A makrogazdasági stabilizáció szűk teret nyit a kormányok számára ahhoz, hogy a munkavállalók és a munkáltatók együttműködését politikájukhoz a nekik tett gazdasági engedményekkel „vásárolják meg”. Magyarországon és Lengyelországban 1992-ben a kormányok egyaránt azzal igyekeztek megbirkózni, hogy költségvetési deficitjüket az IMF által még megengedett szintre csökkentsék. Ebből is adódott a térségben létrejött tripartit megállapodásoknak az a sajátossága, hogy negatívak voltak, abban az értelemben, hogy — mint már utaltunk rá — a szociális partnerek a „lehető legkisebb rosszra” adták áldásukat. Ez a helyzet ugyanakkor a szociális partnerek számára hosszabb távon nehezen tartható fenn: a szakszervezetek társadalmi presztízse mindhárom visegrádi országban alacsony, s amennyiben tagságuknak nem tudnak eredményeket felmutatni az érdekeiket leginkább érintő kérdésekben (a reálbérek, a szociális juttatások, a foglalkoztatás alakulása stb.), azzal a veszéllyel kerülnek szembe, hogy elvesztik hitelüket még mielőtt visszanyerhették volna.

A szociális partnerek a tripartizmus gyenge láncszemei (Touraine 1991). A fejlett piacgazdaságokban a szociális szereplők organikus fejlődés során alakultak ki, oly módon, hogy létező gazdasági aktorok fokozatosan átalakultak szociális aktorokká és (állami közreműködéssel vagy anélkül) kialakították együttműködésük intézményeit és játékszabályait: a munkaügyi kapcsolatokat. Ma a régióban egyszerre van napirenden a gazdasági és a szociális szereplők kialakulása (létrehozása) és a kapcsolataik keretétül szolgáló intézményrendszer megteremtése. E folyamatok közül, feltehetőleg, a legegyszerűbb az intézmények (így az országos tripartit testületek) megalkotása: ez azonban önmagában nem vezet(het) ahhoz, hogy a tripartizmus feltételezte szereplők maguk „teljes vértetben” megjelenjenek a színen: az aktorok most keresik identitásukat, szerepeiket, viselkedési formáikat, együttműködésük normáit.

A tripartizmus erős és egységes munkavállalói érdekképviselőt feltételez: olyan szakszervezeteket, amelyek megfelelő súllyal és hatékonyan tudnak tagságuk képviseletében fellépni a munkáltatókkal és a kormánnyal szemben, ha szükséges (szükséges esetben) módjukban áll akár megvívótzni is ezek politikáját, illetve képesek az elért megállapodásokat saját tagságukkal (tagszervezeteikkel) elfogadtatni és betartatni. Ugyanez a követelmény a munkáltatókkal, illetve érdekképviselőikkel szemben is.

Ma nehéz pontos és megbízható választ adni arra a kérdésre, hogy a régió szakszervezetei mekkora súlyt képviselnek. Taglétszámuk, a korábbi mesterségesen magas 95 százalék feletti szervezettségi szinthez képest, tetemesen csökkent, ami részben a tagság korábbi politikai kényszerének megszűnéséből, részben a gazdaság objektív folyamataiból (a kisvállalkozások és az önfoglalkoztatás fejlődése, a privatizáció, az atipikus munkák terjedése, a munkanélküliség növekedése, a fekete foglalkoztatás burjánzása stb.) adódik. Ugyanakkor ez a taglétszám a fejlett piacgazdaságok mércéjével mérve továbbra is impozánsan magas: Lengyelországban a szervezettségi szint (az összes munkavállalók létszámára kivetítve) mintegy 40 százalék, hazánkban 60 százalék körülire becsült, (a volt) Csehszlovákiában pedig ennél is több. A legitimitás körüli viták elcsitultak, s feloldódóban van a megosztottság is: e vonatkozásban Magyarországon új korszak kezdetét jelent(het)i a hat konföderáció között a vagyonomegosztásról született 1992. őszi — tehát a sokat vitatott 1991-es szakszervezeti törvényeket egy évvel követő — megállapodás.

Keveset tudunk ugyanakkor a munkásszervezetek tényleges mozgósító erejéről, tehát arról, hogy mennyiben képesek tagságukat akciókra (sztrájkra) felsorakoztatni: jelentős sztrájkok a rendszerváltást követően Bulgáriában és Lengyelországban voltak; hazánkban a legjelentősebb országos akció (a taxisblokád) nem szakszervezeti kezdeményezésre bontakozott ki, az elmúlt években a MSZOSZ által több ízben kezdeményezett országos megmozdulások sikere/sikertelensége vitatott; Csehszlovákiában nagyobb horderejű országos akció nem volt.

A szakszervezeteknél lényegesen képlékenyebbek — az objektív helyzetből adódóan —, a munkáltatói szervezetek. Az átalakulás során minden országban létrejöttek a magánmunkáltatók szövetségei, illetve országos keretszervezetek, amelyek a munkáltatói szövetségek összefogását tűzték célul. Ugyanakkor, a privát szektor fejlődése és a privatizáció viszonylag kezdeti szakaszában a munkáltatók csoportja (pontosabban azoké, akik munkáltatónak definiálják magukat, illetve akiket partnereik annak fogadnak el) rendkívül heterogén és alig felel meg a klaszikus piacgazdasági definíciónak: például hazánkban az ÉT munkáltatói oldala ma magában foglalja az állami vállalatok, a (fogyasztási, ipari, mezőgazdasági) szövetkezetek, kisiparosok és a kiskereskedők stb. érdekképviselőit (miközben továbbra is az állam a legjelentősebb — jóllehet indirekt — munkáltató). Mutatja a helyzet bizarrságát, hogy egyes országokban (így Bulgáriában) a szakszervezetek (!) bábáskodtak a munkáltatói szervezetek életrehívásánál — hogy ezáltal a tripartit struktúrák megteremthetők legyenek. Miután a munkáltatói szervezetek esetében nem került sor a legitimitás és reprezentativitás — szakszervezetekéhez hasonló⁹ — megmérettetéseire, ma szinte találgatásokba sem lehet bocsátkozni arról, hogy ezek mekkora erőt képviselnek.

Nehezen illeszkedik a tripartizmus a politikai és gazdasági átalakulás során uralgóvá lett kormányzati politikai és gazdasági filozófiákba is: alig van (lehet) helye a Lengyelországban és Csehszlovákiában erőteljes neoliberális koncepciókban, de beilleszthető az intervencionista, illetve szociális piacgazdasági elgondolásokba¹⁰. (Lengyelországban az Állami Vállalati Paktumot szorgalmazó Kuron munkaügyi miniszter

maga is a szociális piacgazdaság híve (Tyszkiewicz 1992), s hazánkban az Antall-kormány ugyanebből az eszmekörből indult ki.) Megszületésében és létében ugyanakkor — ez a régió egészére igaz — az absztrakt politikai filozófiáknál nagyobb szerepet játszik a politikai pragmatizmus, ez pedig a reális problémákból és erőviszonyokból kiindulva, olyan megoldásokra törekszik, amelyek az elfogadhatóságot és működőképességet részesítik előnyben az elvont elvekkel szemben. A pragmatizmus sem képes ugyanakkor mindig áthidalni azt a szakadékot, amely egyfelől a többnyire jobboldali kormányok nézetei (és pártpolitikai érdekei), másfelől a zömében baloldali (szocialista, szociáldemokrata orientációjú, netán kommunista gyökerű) szakszervezetek törekvései (és politikai érdekei) között húzódik. A munkaügyi kapcsolatok átpolitizálódása komoly veszélyt jelenthet a tripartizmus jövőjére nézve: a kormányok (és a mögöttük álló politikai pártok), okkal vagy ok nélkül, hajlamosak a jelentős tagsággal támogatott szakszervezeti konföderációkban politikai riválist látni, az intézményes tripartizmusra pedig úgy tekinteni, mint e konföderációk érdekérvényesítésének intézményére, amelynek léte egyben a törvényhozás jogkörét is csorbítja.¹¹

1. A tripartizmus működését a kormányok és a munkavállalói érdekképviselések közti — illetve, ahol a szakszervezetek megosztottak voltak: ezek egymás közötti — konfrontációinak és együttműködésének periodikus váltakozása jellemezte. Csehszlovákiában 1991-ben és 1992-ben is éles viták folytak a reálbér csökkentése és a minimálbér megállapítása körül (Hradecka 1992); az önállóvá lett Szlovákiában 1993 márciusában a szakszervezetek felfüggesztették részvételüket a Gazdasági és Társadalmi Megállapodás Tanácsában, mert a kormány elmulasztotta egy fontos — a társadalombiztosításra vonatkozó — törvénytervezetét a testület elé vinni. Hazánkban 1989–1992 között sztrájkfenyegetésekkel — és figyelmeztető sztrájkokkal — tarkított konfrontációkra került sor a kormány és a SZOT, majd a MSZOSZ között. Bulgáriában az elmúlt négy évben — a gyorsan változó kormányok idején — az országos érdekegyeztető testület karrierje a gazdasági stratégia megfogalmazásának kulcsszerepe és a teljes felszámolás szélsőségei között ingadozott, jól illusztrálva a tripartizmus politikai sebezhetőségét¹² (Thirkell–Tseneva 1991).

2. A tripartizmus Csehszlovákiában és Magyarországon a jövedelem-, bér-, szociális foglalkoztatáspolitikai részintézkedések vitatására — és az ezekben való megállapodásokra — szorítkozott: hatása a politikai koncepciókra — mint mondtuk — igen korlátozott volt, és lényegében nem volt befolyása az átalakulás olyan alapvető folyamataira sem, mint a privatizáció: ennek megvalósítását a kormányok mindkét országban szigorúan saját (gyakorlatilag kizárólagos) cselekvési körükben tartották és tartják. Ebből a szempontból kivétel Lengyelország, ahol az ez év elején tető alá hozott Állami Vállalati Paktum integráns részeként rögzítették a privatizáció mikéntjét és a szakszervezetek e folyamatban betöltött szerepét. Ugyanakkor a bolgár szakszervezetek átmenetileg nagy befolyáshoz jutottak — Popov koalíciós kormánya idején (1991) — a gazdasági és szociális átalakulás stratégiájának kialakításában.

3. A tripartit megállapodásoknak nincs kötelező jogi érvénye: ahhoz, hogy megvalósuljanak, rendszerint törvényhozási aktusra van szükség. Elvileg ennek (amennyiben

a kormányok szilárd többségre támaszkodnak a parlamentben) nem lehet akadály: ugyanakkor a gyakorlatban ez a helyzet manőverési lehetőséget biztosít számukra, illetve a törvényhozások számára az utólagos korrekciókra.¹³ Az érv, ez esetben az — s ez nemigen vitatható —, hogy a kormány nem rendelkezik olyan kontrollal a parlament felett, amely az automatikus jóváhagyást garantálhatná. Sok szempontból rendezetlen és szabályozatlan a tripartizmus és a törvényhozás viszonya is (Herczog 1991; 1992). Míg egyes parlamentekben (pl. Lengyelországban, Bulgáriában) egyes szakszervezetek nagyszámú képviselővel rendelkeznek, a magyar parlamentben csupán kettő-három ilyen akad (s ugyanez mondható el a munkáltatókról is).

4. A tripartizmus — a jelentős fejlődés ellenére, amire hazánk a legjobb példa — nem rendelkezik azzal a szervezeti struktúrával és információs bázissal, amely megalapozott és hatékony, az országos és regionális szintek koordinált működését biztosítaná.

A tripartizmus korlátai tehát alapvetően beszűkült gazdasági mozgásterében, szereplőinek és ezek magatartásnormáinak a (részbeni) kialakulatlanságában, szervezétének és intézményesülésének gyengeségeiben és a szereplők viszonyát terhelő politikai nézet- és érdekkülönbségekben rejlenek.

* * *

A Kelet-Európában kibontakozott tripartizmus érdekes, új eleme azoknak a változásoknak, amelyek a politikai és gazdasági rendszerváltás nyomán a munkahelyi kapcsolatokban végbemennek. Jelentős küldetése lehet az új szociális szereplők arculatának és szerepkörének létrehozásában, a zökkenőmentes együttműködésüket biztosító intézmények és jogi szabályozás kimunkálásában és nem utolsósorban olyan szociális programok megvalósításában, amelyek biztosítják a szociális béke fennmaradását: ha nem is a gazdasági programok — a stabilizáció és az átalakítás — megvalósításához szükséges társadalmi mobilizációt és támogatottságot, de legalább a toleranciát a munkavállalók és általában a lakosság részéről. Ez a tripartizmus ugyanakkor — a gazdasági válsághelyzet, a szereplőket feszítő belső problémák, a szerepek és a szabályok kialakulatlansága miatt — korlátozott, instabil és törékeny; konszolidációját hosszabb távon csak azoknak a politikai és gazdasági rendszereknek a konszolidációja hozhatja magával, amelyeknek maga is „terméke” és egyben „építőköve”.

- ¹ A piaci gazdaságokban a munkaügyi kapcsolatok rendszere nem egységes, léteznek bipartit és tripartit modellek. Bár nincs közöttük éles tartalmi határvonal, némileg eltérő módon biztosítják a tőke és a munka együttműködését. A bipartizmus a munkavállalók (a szakszervezetek) és a munkáltatók (munkáltatói szövetségek) kapcsolatára — ezen belül a kollektív tárgyalásokra és megállapodásokra — helyezi a hangsúlyt (ilyen az amerikai és a jelenlegi brit modell), a tripartizmus esetében pedig az állam (a kormány) közvetlenül szerepet vállal a munkavállalók és a munkáltatók kiegyensúlyozott kapcsolatainak karbantartásában. Törekvése az, hogy e kapcsolatokat magas szintű tripartit politikai megállapodásokkal meghatározott irányokba tereje. A tripartizmust — fejlett változataiban — a szakirodalom egy része a „neokorporatizmus” címszó alatt tárgyalja. A szakirodalom másik része, tekintettel a korporatizmus ideológiájának hosszú és nem túl tiszteletre méltó történetére — így a totalitáriánus politikai rendszerekkel asszociálódott —, óvakodik az elnevezéstől, s bár a neokorporatizmus a pluralista demokráciák (Németország, Ausztria, Svédország, Belgium) terméke, elhanyagolja vagy egyenesen elveti a koncepciót. A jelen tanulmány, bár hasonló okokból mellőzi az elnevezést, a neokorporatizmust a tárgyalat jelenség leírására alkalmas analitikus fogalomnak tartja. (A neokorporatizmus definíálásáról lásd Cawson 1985; Salamon 1982.)
- ² A választás, egyébként, feltehetőleg nem absztrakt filozófiai kérdése volt: a sokkterápiát a gazdasági helyzet súlyossága indokolta, és megindítása erős társadalmi támogatottságot feltételezett: Lengyelországban 1990-ben még mindkét tényező adott volt, a másik két országban pedig jórészt hiányzott.
- ³ Az intézményes tripartizmus az 1970-es években a „jóléti állam” politikai programjainak és a szociáldemokráciának a virágkorában érte el nyugat-európai tetőpontját és azóta hanyatlóban van (Streeck 1991).
- ⁴ A reprezentativitás problémája, a szakszervezeti helyzetképből adódóan, sajátos hazai gond: a konföderációk jelentősen különböznek tagságukban (az MSZOSZ milliós létszámától a kisebb konföderációk néhány tízezres létszámaig), abban, hogy mennyiben fedik le a nemzetgazdaság ágazatait (az MSZOSZ gyakorlatilag lefedi a „termelő” szférát. Az ÁSZOK súlypontja a vegyipar, a SZEF-é a közszolgáltat stb.), továbbá, hogy mennyiben rendelkeznek konszolidált regionális, illetve ágazati szervezeti struktúrákkal. Kevésbé éles a kérdés pl. Lengyelországban, ahol a két nagy konföderáció létszámában jelentős és országosan szerveződött, szektorális szervezetében erős. Az országos reprezentativitásra Magyarországon (ellentétben pl. Bulgáriával) nincsenek jogszabályi kritériumok.
- ⁵ A Világbank Emberi Erőforrás Fejlesztési Programja (1991-95) Magyarországon — egyebek közt — egy sor regionális átképzési központ létesítésére irányul: ezek kontrollját az Országos Képzési Tanácsra — az ÉT egyik szakmai albizottságára, illetve a regionális munkaügyi tanácsokra ruházta. Az Európai Közösség által menedzselte PHARE-program (1991–1996) külön részt tartalmaz a „szociális dialógus” támogatására: ez — egyebek közt — az ÉT szervezeti struktúrájának és információs bázisának megerősítését tűzte ki célul. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal magyarországi (és lengyelországi) technikai kooperációs projektjei kitüntetett figyelmet szentelnek a tripartizmus előmozdításának.
- ⁶ Az Antall-kormány, mint ismeretes, 1990 nyarán az országos érdekegyeztetést újból életre hívta. 1. Valamennyi akkor létezett szakszervezeti konföderációt és munkáltatói szövetséget meghívott az ÉT munkavállalói és munkáltatói oldalára, autonóm döntéseikre bízva saját összetételük alakítását. (A Németh-kormány idején az OÉT-ben a munkavállalói érdekképviselőket a SZOT monopolizálta, a munkáltatókat pedig a Gazdasági Kamara uralta.) 2. Az ÉT-t szervezetében továbbfejlesztette: ekkor jöttek létre — a plenáris ülésen túl — a szakosodott albizottságok, köztük a sajátos funkciókat betöltő Munkaerőpiaci Bizottság (amely az 1991-es Foglalkoztatási Törvény értelmében a Foglalkoztatási Alap felhasználásának fő irányairól dönt) és az Országos Képzési Tanács, ekkor kezdődött meg az ÉT regionális szerveinek (megyei, munkaügyi tanácsok) kiépítése. 3. Az ÉT munkájának segítésére tripartit titkárságot hívtak életre. 4. A Foglalkoztatási Törvénnyel (1991), majd a Munkatörvénykönyvvel (1992) létrejöttek az ÉT működésének jogszabályi alapjai is. A tripartizmus politikaformáló hatását tekintve igen fontos új mozzanat a nyugdíj- és egészségügyi biztosítás irányításának tripartit alapokra helyezése.
- ⁷ Tényleges közgazdasági lehetőségét pedig a bérköltségek megdrágítása, az állami vállalatok romló pénzügyi helyzete, illetve végső soron — már 1988-ban bevezetett — személyi jövedelemadózás teremtette meg: ez utóbbi a jövedelempolitika sokkal erőteljesebb eszközének bizonyult, mint bármiféle állami bérszabályozás.

- ⁸ Lásd az ÉT 1992. novemberi megállapodása. Tájékoztató az Érdekegyeztető Tanács 1992. november 20–21-i üléséről. *Magyar Közlöny*, 1992. 124. szám. Az 1991-es csehszlovák Általános Megállapodás (angol nyelvű verzióját) a föderatív Munka- és Szociálisügyi Minisztérium tette közzé, a lengyel Állami Vállalati Paktum alapelveit (és a hozzá kapcsolódó törvények fő irányvonalait) a lengyel Szociális- és Munkaügyi Minisztérium hozta nyilvánosságra, illetve tette elérhetővé. Az utóbbiakra vonatkozóan lásd Musil 1991. és Tyszkiewicz 1992.
- ⁹ A szakszervezetek reprezentativitásának első megmértetésére az 1991-es ún. szakszervezeti törvények nyomán került sor: ezek egyike előírta a munkáltatók részére adott ún. tagdíjlevonási meghatalmazások kötelező megújítását, amit a hagyományos szakszervezetek sikerrel (némi veszteségek árán) megoldottak. A soron következő megmértetést a májusi társadalombiztosítási (és üzemi tanácsi) választások jelentik.
- ¹⁰ A neokorporatizmus „sokkal inkább az élet politikai, gazdasági és szociális aspektusainak az integrációján, mint ezek különválasztásán alapul, ez pedig azt jelenti, hogy a gazdasági rendszer működését illetően a politikai rendszerben foglalt ideológiai céloknak sokkal inkább fölérendelt, semmint alárendelt szerepük van” (Salamon 1987).
- ¹¹ Miután a régió szakszervezetei lényegében fenntartották a lakosság érdekképviselésének hagyományos ambícióját — tehát éppúgy törekszenek a nyugdíjasok, a munkanélküliek, mint az aktív munkavállalók képviselésére —, működésük sok esetben valóban tisztázatlan határvonalakon feszül neki a parlament által megvalósuló társadalmi érdekképviselésnek. A szakszervezetek, ugyanakkor, saját szétesésük megkockáztatása nélkül nem kísérelhetik meg átvenni a politikai pártok funkcióit: a lengyel Szolidaritás válságát az elmúlt években éppen az okozta, hogy nem tudott választani munkavállalói érdekképviselési és politikai mozgalmi minősége és működése között.
- ¹² Bulgáriában az 1991-es választások nyomán uralomra jutott UDF-kormány 1992-ben kísérletet tett az országos érdekegyeztetés felszámolására, de gyorsan visszakozott; viszont a szakszervezeti vagyonsítára a vagyon államosításával tett pontot.
- ¹³ A Munka Törvénykönyve az ÉT-ben alapos viták ment keresztül, és a vitatott kérdésekben a felek megállapodásra jutottak; ennek ellenére a törvénytervezethez a parlamentben 500-nál több módosító javaslatot nyújtottak be, nem kis számban a kormány mögött álló koalíciós pártok képviselői. Az 1992. novemberi ÉT megállapodást ugyan a kormány keresztülvitte a parlamentben, de pl. az 1993-ra a megállapodás szerint előírt 14 százalékos átlagos nyugdíjemelést a törvényhozás akként hagyta jóvá, hogy 1993 márciusában a nyugdíjasok 10 százalékos, majd szeptemberben további 4 százalékos emelést kapnak, ami az évre kivéte 10 százaléknál valamivel alacsonyabb javulást eredményez a nyugdíjakban.

Hivatkozások

- Ágh A. 1993. Az első szociális paktum. *Népszabadság*, január 30.
- Baczkowski, A. 1992. *Preventing and resolving industrial conflict (in Poland)*. OECD Seminar on Industrial Conflict Settlement, Warsaw, 18–20 May
- Berki E. 1992. A bérszabályozástól a béralkuig, bérmegállapodások 1992 első felében. *Munkaügyi Szemle*, 11, 21–28.
- A bérpolitika és a bérrendszer reformjának koncepciója. 1988. *Munkaügyi Szemle*, 4, 18–21.
- Bruszt L. 1992. Transformative Politics: Social Costs and Social Peace in East Europe. *East European Politics and Societies*, (6) 1, Winter
- 1993. Gondolatok a gazdasági kapcsolatok rendszeréről. *Társadalmi Szemle*, 2.
- Cawson, A. 1985. Introduction. In: A. Cawson (ed.) *Organized Interests and the State*. Sage Series on Neo-Corporatism. London: Sage Publications
- Ferge Zs. 1991. Marginalisation, poverty and social institutions. *Labour and Society*, Geneva, (16)4, 417–437.
- Fischer, G.–G. Standing 1991. *Restructuring in Eastern and Central Europe: Labour Market and Social Policy Issues*. ILO–OECD–CEET Conference, Paris, 11–13.
- Garzó L. 1991. Kollektív alku a munkahelyen. *Munkaügyi Szemle*, 6, 1.
- Góra M. 1991. Shock therapy for the Polish labour market. *International Labour Review*, Geneva, (130) 2.
- Herczog L. 1991. Az Érdekegyeztető Tanács első esztendeje. *Munkaügyi Szemle*, 9, 3–6.
- 1992. Az érdekegyeztetés szövevényei. *Gazdaság*, különszám, 88–89.
- Héthy L. 1991. Towards social peace or explosion? Challenges for labour relations in Central and Eastern Europe. *Labour and Society*, Geneva, (16)4, 345–358.
- 1992. Political Change and the Transformation of Industrial Relations in Hungary. *International Industrial Relations Association (IIRA), 9th World Congress*, Sidney. Proceedings Volume No 4, 58–67.
- 1993. Tripartizmus: lehetőség vagy illúzió? A munkaügyi kapcsolatok és a rendszerváltás. *Társadalmi Szemle*, 2.
- Héthy L.–V. I. Csuha J. 1990. *Labour Relations in Hungary*. Institute of Labour Research. Budapest.
- Hradecka, J. 1992. *Economic Changes in Today's Czechoslovakia*. IVth International Meeting of Work Sociology, Bologna–Forlì, 10–17 November.
- Jones, D. C. 1992. The transformation of labour relations in Eastern Europe: the case of Bulgaria. *Industrial and Labour Relations Review*, (45) 3, April
- Ladó M. 1991. *The losers' victory — the winners' defeat?* Contribution to the conference „Social Conflicts”, Institute of Labour Research, Budapest and Luigi Sturzo Institute, Rome — Rome, 29–30 May 1991. (Manuscript.)
- Ladó M.—Szalay J.—Sziráczy Gy. 1991. *Recent labour market trends and labour policy in transition in Hungary*. ILO–OECD–CEET Conference, Paris, 11–13. Sept.
- Makó Cs. 1992. *From state corporatism to divided unionism*. Vienna Institute for Advanced Studies (Manuscript).
- Morawski W. 1992. *Trade unions in Poland: Dilemmas of Dependence. Independence and Relative Autonomy*. (Manuscript.)
- Musil, J. 1991. New social contracts. Responses of the State and the social partners to the challenges of restructuring and privatization. *Labour and Society*, Geneva, (16)4, 381–399.
- 1992. Czechoslovakia in the Middle of Transition. *Czechoslovak Sociological Review*, Special Issue, Prague, Vol 28, (August) 5–21.

- OECD 1992. Preventing and Resolving Industrial Conflict. *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, Paris, 11.
- Petkov, K.-J. E. M. Thirkell 1991. *Labour relations in Eastern Europe. Organisational Design and Dynamics*. London: Routledge
- Pollert, A.-I. Hradiecka 1993. *Spring 1993-Between State Dis-Ownership and privatisation: Managers, Unions and Workers in the Czech Republic*. 11th Annual Labour Process Conference, Blackpool, April.
- Pongrácz L. 1991. Búcsú a bérszabályozástól. *Munkaügyi Szemle*, 1, 1-4.
- Popper L. 1991. Bérszabályozás! Bérszabályozás? *Munkaügyi Szemle*, 3, 2-6.
- Róna-Tas Á. 1991. The Selected and the Elected: The Making of the New Parliamentary Elite in Hungary. *East European Politics and Societies*, (5) 3.
- Salamon, M. 1987. *Industrial Relations. Theory and Practice*. New York: Prentice Hall.
- Stark, D. 1992. Path Dependence and Privatization Strategies in East Central Europe. *East European Politics and Societies*, (5) 1, Winter
- Streeck, W. 1991. *Industrial relations in a changing Western Europe*. 3rd European Regional Congress of IIRA. Bari-Naples, 23-26 Sept.
- Tájékoztató a bérmeghatározás 1992. évi változásairól. 1991. *Munkaügyi Szemle*, 2, 1-11.
- Thirkell, J. E. M.-E. A. Tseneva 1991. Bulgarian Labour Relations in Transition. Tripartism and Collective Bargaining. *International Labour Review*, Geneva, (130), 2.
- Thirkell, J.-R. Scase-S. Vickerstaff 1993. *Transitional models of labour relations in Eastern Europe: Bulgaria, the Czech and Slovak Republics, Hungary and Poland*. (Manuscript.)
- Tómes, I. 1991. Social reform: A cornerstone in Czechoslovakia's new economic structure. *International Labour Review*, Geneva, (130) 2, 191-198.
- Touraine, A. 1991. Economic reform and democracy: A new social contract? *Labour and Society*, Geneva, (16)4, 467-477.
- Tyszkiewicz, M. 1992. Jacek Kuron's New Economic Policy. *Labour Focus on Eastern Europe*, 43, 31-33.