

Tóth András

A Szakszervezetek

Tartalomjegyzék

I. Bevezetés	5
II. Az európai szakszervezetek kialakulásának és fejlődésének rövid története	6
2.1 A szakszervezetek előtti korszak	6
2.2 Az első szakszervezetek	7
2.3 A szakszervezetek korszaka	7
2.4 A szakszervezetek megjelenése a XIX. század közepén	10
III. Az európai szociális modell születése	15
IV. A szakszervezetek szerepe a piacgazdaságban	18
V. Szakszervezeti típusok	21
5.1 Üzleti szakszervezetek	21
5.2 Szociáldemokrata szakszervezetek	21
5.3 Versengő szakszervezetek	22
5.4 Államtól függő szakszervezetek	23
VI. A szakszervezetek felépítése, működésük alapelvei, szabályai, típusaik	26
6.1 Szakmai szakszervezet	26
6.2 Ágazati szakszervezet	27
6.3 Vállalati szakszervezet	27
VII. Szakszervezetek és munkaügyi kapcsolatok	31
VIII. Szabályozás formái a munkaügyi kapcsolatok rendszerében	35
IX. A jelenlegi szakszervezeti struktúra és jellemzői Magyarországon, a konföderációk szerepe, befolyásuk a munka világát érintő döntésekben	36
Irodalomjegyzék	44
Linkgyűjtemény	45

Linkgyűjtemény

Egyenlő Bánásmód Hatóság:

www.egyenlobanasmod.hu
www.antidiszko.hu

Szociális és Munkaügyi Minisztérium:

www.szmm.gov.hu
www.eselyegyenlosseg.hu

Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium:

www.im.gov.hu

Oktatás és Művelődési Minisztérium:

www.okm.gov.hu

Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda:

www.neki.hu

Országgyűlési Biztos Hivatala:

www.obh.hu

Magyar Helsinki Bizottság:

www.helsinki.hu

Társaság A Szabadságjogokért

www.tasz.hu

Magyar Alkotmánybíróság:

www.mkab.hu

Roma információs oldal:

www.romaweb.hu

Nemzeti Fogyasztóvédelmi Hatóság:

www.nft.hu

Állami Foglalkoztatási Szolgálat:

www.afsz.hu

Szociális Szakmai Szövetség:

www.szsz.hu

Háttér Társaság a Melegekért:

www.hatter.hu

Nyílt Társadalomért Alapítvány:

www.osi.hu

Szűzölő Alapítvány a Betegek Jogiáért:

www.szuszolo.hu

Betegjogi, Ellátottjogi és Gyermekjogi Közalapítvány:

www.jogvedok.hu

Fogyatékosok Esélye Közalapítvány:

www.foka.hu

Magyarországi Cigányokért Közalapítvány:

www.macka.hu

Országos Foglalkoztatási Közalapítvány:

www.ofa.hu

Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége:

www.mszosz.hu

Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés:

www.etosznethu

Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség:

www.ommf.hu

Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda:

www.peslesely.hu

Nemzeti Europass Központ:

www.europass.hu

Jogszabálykereső:

www.magyarorszag.hu

Autonóm Szakszervezetek Szövetsége:

www.autonomok.hu

Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés:

www.eszt.hu

Munkástanácsok Országos Szövetsége:

www.munkastanacsok.hu

Szakszervezetek Együttműködési Fóruma:

www.szef.hu

Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája:

www.liganet.hu

Társadalmi Párbeszéd Központ:

www.tpk.org.hu

Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat:

www.tpk.org.hu

Regionális Munkaügyi Központok:

www.afsz.hu

Álláskereső Oldalak:

www.jobimpex.com

allas.lap.hu

www.milegyek.hu

allas.linkcenter.hu

Irodalomjegyzék

- Adams, R.–Markey, R.: How the State Affects Trade Union Growth: Re-evaluating New World Departures from European Models. Megjelent: Browne, J. (szerk.): The Role of the State in Industrial Relations. Fifth IIRA European Regional Congress, Dublin, (1997) 89–112. o.
- Borbély Szilvia (szerk.) Munkaügyi kapcsolatok a rendszerváltás után. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány Magyar Szakszervezetek Európai Integrációs Bizottsága - Szakszervezetek Együttműködési Fóruma, Budapest. (1999)
- Értdekvédelmi alapismeretek Tankönyv az alapszervezeti tisztviselők oktatásához Szerzők: Benkő István, Gróf Gabriella, Hámos Antal, Hartai Ferenc, Kisgyörgy Sándor, Pataky Péter, Takács György, Vámos István. Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, Budapest. (2004)
- Héthy Lajos–Makó Csaba: Munkások, érdekek, érdekegyeztetés. Gondolat, Budapest. (1978)
- Ladó Mária–Tóth Ferenc (szerk.): Helyzetkép az érdekegyeztetésről (1990–1994). Az Érdekegyeztető Tanács Tükársága és a Munkaügyi Kapcsolatok Társaság Kiadása, Budapest. (1996)
- Neumann László: Vállalati kollektív béralku Magyarországon. PhD-értkezés. BKÁE, Budapest. (2001)
- Pataki P.–Kisgyörgy S.–Lux J.–Neumann L.–Tóth A.–Vámos I. Tíz évvel a rendszerváltás után. Szakszervezeti stratégiák, elvárások és európai harmonizáció. ÉTOSZ, Budapest. (2000)
- Tóth András: Hungary: Attempts to reform a workers' movement – without a mass workers' movement. Megjelent: Hoffman, R.–Waddington, J. (szerk.): Trade Union Reform in Europe, Brüsszel. (1999)
- Tóth Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok rendszere. Zsigmond Király Főiskola, Budapest, 348 o. (2003)
- Tóth Ferenc: A munkaügyi kapcsolatok története. Corvinus Egyetem - Közgazdasági Továbbképző Intézet, Budapest. (2004) 220 o.

I. Bevezetés

Több mint száz éve jálszanak a szakszervezetek meghatározó szerepet a magyar társadalomban, és Európában is. A szakszervezetek hatalmas munkái végeztek a piac kényénck-kedvéncck kiszolgálattott munkaállalók életének biztonságosabbá tételében, a munkaállalók jogainak elérésében, azért, hogy a munkáltató önkénye helyett a munkaíog szabályozza a munkaviszonyt, napi nyolc óra legyen a törvényes munkaíód, valamint, hogy a munkahelyeken legyenek demokratikus intézmények, amelyek biztosítják a munkaállalók beleszólását az életüket érintő kérdésekbe.

A szakszervezetek óriási energiát fordítottak a munkaállalók kulturális nevelésére a múltban és jelenleg is hatalmas összegeket költenek szociális segélyekre, amelyek segítik a napról napra élő munkaállalókat a várattlan helyzetek kivédésében. A szakszervezetek évszázados harca megváltoztatta munkaállalók helyzetét nem csak a gyárakban és a munkahelyeken, hanem a társadalomban is. Az, hogy ma demokrácia, általános és egyenlő választóíog, munkaállalók érdekeit védő törvényhozás, szociálpolitika és jóléti állam van, az elválaszthatattan a szakszervezetek fellépésétől és a munkaállalók emberi és állampolgári jogaitól való küzdelmetől. A szakszervezetek fellépése nélkül az egyén, a munkaállaló képtelen lett volna mindezt elérni a munkáltatókkal és az úri vezetőtíleg által irányított állammal szemben.

A szociális Európa, aminek ma már Magyarország is részese nem jött volna létre és ma is elképzelhetetlen a szakszervezetek nélkül. A szakszervezetek több évszázados, a munkáltatókkal és az állammal vívott hosszú küzdellem eredményeképpen érték el azt, amit ma a szociális európai modell jelent.

Szerencsés társadalombanban sikerült megtalálni a kompromisszumot a munkaállalók íogos követelésései és a munkáltatók érdekei között. Ezekben az országokban a munkaállalók íogokai szerzetek, és demokratikus intézmények jöttek létre, hogy megálátíják az érdekellettentek békés, tárgyalásos úton való megoldásának módját. Ez az európai szociális modell lényege, amelyhez Magyarország is csatlakozott a rendszerváltás után.

A szakszervezetek szerepe, ereje, a munkáltatókkal és az állammal való viszonya ma is meghatározó tényezője annak, hogy egy ország politikája mennyire munkaállaló-barát és demokratikus. Az ídág vezető hosszú utat ísmerteti ez a modulíuzet.

II. Az európai szakszervezetek kialakulásának és fejlődésének rövid története

2.1 A szakegyletek előtti korszak

A szakszervezetek akkor jelentek meg a történelem színpadán, amikor Európában a feudális társadalmat felváltotta a piacgazdaság és a kapitalizmus. A feudális társadalom nem ismerte, vagy alig ismerte a versenyt, a jövedelem és a hatékonyság növelése érdekében mindenkin és mindenben átgázoló piac hatalmát az ember felett. A hagyományos társadalom a megszokás erejével és merev szabályokkal korlátozta a piacot és a versenyt. Lassan változó, apró lépésekben fejlődő, a megszokott életstílust, biztonságot és életszínvonalat védő társadalom volt. A kis, zárt közösségekben élő emberek egymáshoz való viszonyát a kölcsönös segítség, a közösség együttélési szabályainak betartása jellemezte. A piac és a verseny hiánya azt jelentette, hogy az egyén közösségben elfoglalt helye biztos volt, és számíthatott arra, hogy leszámazottai is ugyanazt a helyet foglalhatják el.

A feudális kor városaiban az ipar területén a céhszervezet garantálta a piac korlátozását. A szakmai alapon szerveződő céhek szabályai határozták meg a munkaviszony legfontosabb elemeit, a béreket és juttatásokat, a munkafolyamat szabályait. A céhes szabályok eltörlésével a termelés és munkavégzés szabályainak liberalizálásával új világ kezdődött az ipari munka világában. Megjelent a piac, a verseny. Az emberből piacon adható-vehető munkaerő, a piac ingadozásainak kiszolgáltatott áru lett. Az ember biztonságát és az élet kiszámíthatóságát védő szabályokat, a biztos megélhetést a bizonytalanság, a piac farkastörvényei, a munkáltató kényének-kedvének való kiszolgáltatottság váltotta fel.

Egy olyan korban váltak a munkavállalók kiszolgáltatottá, amikor az államok még nem voltak demokráciák. A kormányok nem függtek a választók akarától, vagy ha igen, akkor csak a vagyonos embereknek volt választójoguk. Az állam a vagyonosok oldalán állt, s alig törődött a nép szenvedésével. Alig voltak törvények, amelyek védtek volna a munkavállalókat és korlátozta volna a kiszolgáltatottságukat.

Ebben a történelmi helyzetben születtek meg a szakszervezetek. Céljuk az volt, hogy megpróbálják visszaállítani a régi biztonságot, biztosítani a tisztességes megélhetést és elérni azt, hogy az állam jogszabályokkal védje a munkavállalókat. Ezzel kezdődött el az az évszázados küzdelem, ami elvezetett ahhoz, hogy a munkáltatóknak figyelemmel kell lennie a munkavállalókra, megszülettek a

A magyar szakszervezetek fontos részei a demokratikus Magyarország politikai és társadalmi rendjének. Az Alkotmány és a Munka Törvénykönyve biztosítja az alapvető szervezkedési és érdekvédelmi jogokat. Az országos érdekegyeztetés lehetőségét ad arra a szakszervezeteknek, hogy nyomásgyakorló képességükkel nagyobb hatással legyenek a közvéleményre és a politikai döntéshozókra. Ugyan jelentősen csökkent a szakszervezeti tagság aránya, de ugyanakkor sok fiatal munkavállaló csatlakozott a szakszervezetekhez az elmúlt években. Az Audi, a Leoni, a Lear és számtalan más külföldi tulajdonban álló leányvállalatnál alakítottak a munkavállalók szakszervezetet érdekeik védelmében, helyzetük jobbítására. A Vasas szakszervezet alapszervezeteinek többsége újonnan alakult, és fiatal munkavállalókat tömörít. Van igény ma is közös fellépésre, érdekvédelemre, a munkáltatóval való tárgyalásokra a munkavállalók között.

A szakszervezetek alapvetően mozgalmi jellegű szervezetek. Pontosan annyit érnek amennyire tagságuk fontosnak tartja őket, s amennyire a munkavállalók hajlandók és képesek közösen fellépni érdekeik védelmében. Az, hogy milyenek lesznek a jövő magyar szakszervezetei, az attól függ, hogy a fiatal munkavállalók felismerik-e azt, hogy közösen könnyebben tudják érdekeiket védeni és jobb, biztonságosabb feltételeket elérni a munkahelyeiken.

Az, hogy országos szinten működik egy állandó érdekegyeztető fórum, az Országos Érdekegyeztető Tanács, azt eredményezte, hogy a szakszervezetek állandó politikai fórumhoz jutottak, amelyet kihasználva folyamatosan jelen vannak a politikai közéletben. Ez jelentős befolyást biztosít a szakszervezeteknek részben függetlenül attól, hogy mekkora is a tényleges szerepük a gazdaság szabályozásában, mint a kollektív alku partnereinek. Ennek során a magyar szakszervezetek, hasonlóan nyugat-európai társaikhoz, a jóléti állam védelmezőjeként lépnek fel. Ez jelentős politikai szerepet és ismertséget kölcsönöz nekik.

A munkajogi szabályozás azt eredményezte, hogy azokon a munkahelyeken, ahol hagyományosan voltak szakszervezetek és a vállalatvezetés elfogadta a szakszervezetek jelenlétét, ott a szakszervezetek meg tudták kapaszzkodni, és ki tudtak alakítani együttműködési a munkáltatókkal. Azonban nagyon nehéz a nem szervezett munkahelyeken a szakszervezet-szervezés, különösen, ha a menedzsment szakszervezet-ellenes politikát folytat. Az ilyen munkahelyeken a szakszervezetekkel szemben a menedzsment nagyon könnyen a jog eszközeit az éppen megalakult szakszervezet ellen tudja fordítani, kihasználva azt, hogy a munkajog nem tekinti automatikusan a munkavállalók legitím képviselőjének a szakszervezetet.

Az egyik legfontosabb folyamat a szakszervezeti tagság rohamos csökkenése volt az elmúlt két évtizedben. Ennek fő oka a munka világának átalakulása. A szocialista nagyvállalati struktúra felbomlása, a privatizáció, számos munkahely megszűnése, a szakszervezeti tagság elvártóságának megszűnése következtében rohamosan csökkent a szakszervezetek taglétszáma. A gazdaság újonnan kinövő kis és középvállalkozói szektora, illetve az újonnan alapított magyar és külföldi tulajdonú zöldmezős vállalatok mind az új, mind a régi szakszervezeti konfidenciák számára lényegében elérhetetlenek bizonyultak. Így a munkavállalók mind nagyobb aránya volt szervezeten, illetve dolgozót olyan munkahelyeken, amelyek teljesen kívüli esetek a szakszervezetek hatókörén. Azzal, hogy a munkahelyi kollektív szerződés maradt a kollektív szerződés alapvető formája, a szakszervezetek munkaerőpiaci szabályozó szerepe a szervezett munkahelyek egyre kisebb csoportjára korlátozódott. Ez azt jelenti, hogy praktikusan a nagyvállalatok és nagyobb középvüzetmek munkavállalói élvezhetik a kollektív szerződés védelmét. A kollektív szerződés és a szakszervezetek szabályozó szerepének hiánya is hozzájárult ahhoz, hogy a kis és középvállalati szféra munkavállalóinak nagy része semmilyen intézményes védelemre nem számíthat érdekei érvényesítése során és ahhoz is, hogy oly magas arányú az illegális és a jogszabályi feltételeket be nem tartó foglalkoztatás a mai Magyarországon.

munkavállalók jogait biztosító törvények, kialakult társadalombiztosítás és a jóléti állam, vagyis mindaz, ami ma az európai szociális modell fogalma alatt értünk.

Európában a céhes szabályok eltörlésére először Angliában került sor a XVIII. század végén. Anglia példáját követte Európa többi országa is, amelyek a XIX. század során sorra nyitották meg az iparban a verseny lehetőségét és szüntették meg a céhrendszert.

2.2 Az első szakszervezetek

Az első szakszervezetek a céhrendszer megszüntetését követően jelentek meg. A korabeli szakmunkások, akik korábban céhes legények voltak már a céhek korában is fenntartottak legényegyleteket. A legényegyletek tagjaik befizetéséből segélyeket nyújtottak azoknak, akik megszorultak, vagy betegek lettek egy olyan korban, amikor nem volt ingyenes orvosi ellátás és állami szociális segélyezés.

A céhszabályzatok eltörlése után a legényegyletek alakultak át az első szakszervezetekké azzal, hogy már nem csak segélyeket adtak, hanem akciókat is szerveztek annak érdekében, hogy fenntartsák a munkavállalásra vonatkozó régi szabályokat. Érdekképviselői szervezetté váltak. Az itt tartották elsődleges céljuknak, hogy tagjaik, mint munkavállalók érdekeit védjék a munkáltatóval szemben. Az akarták elérni, hogy korlátozzák a munkáltatók szabadságát, hogy ne rúghassanak ki és alkalmazhassanak új munkavállalókat tetszésük szerint, hogy betartsák a korábban kialakult béreket és munkavégzési szabályokat. Azt akarták elérni, hogy egy-egy városban az adott szakmában az összes szakmunkásra egységesen a hagyományos munkavállalási és munkavégzési feltételek vonatkozzanak.

2.3 A szakegyletek korszaka

Ezeket a céhes legényegyletekből kinövő első szakszervezeteket szakegyleteknek nevezzük, mert csak szakmunkásokkal szerveztek, és kizárólag tagjaik érdekeiért léptek fel. Csak azzal foglalkoztak, hogy az általuk szervezett szakmában dolgozó szakmunkások biztos és jó megélhetését biztosítsák.

Az első szakegyletek a XVIII és XIX. század fordulóján jöttek létre Angliában. Hasonló szakegyletek alakultak Európa szinte a kontinens országaiban sorra felbomló céhes rendszerek nyomán. A szakegyletek legfontosabb eszköze a munkaerőpiac korlátozása volt, amelyet az alábbi módszerekkel értek el.

Azt igyekeztek elérni, hogy egy-egy munkáltató csak a szakszervelet tagját alkalmazhassa a szakszervelet által meghatározott, minden szakmunkás számára egységes bérek és juttatások, illetve munkavégzési feltételek elfogadásával.

Amennyiben egy munkáltató utcsról vett fel munkavállalót, vagy nem a szakszervelet által kért feltételekkel alkalmazta, azt a munkáltatót a szakszervelet bojkott alá vette, s megfűtötte tagjainak, hogy ott dolgozzanak mindaddig, amíg nem volt hajlandó elfogadni a szakszervelet feltételeit. Mivel egy-egy szakszerveletnek az összes, vagy szinte az összes szakmunkás tagja volt egy-egy városban, a munkáltató bojkott alá helyezése egyet jelentett a cég ellehetetlenülésével. Igyekeztek elérni, hogy elsősorban a szakmunkások fiait lehessenek tanoncok, s ezzel biztosítsák a generációkon keresztül átvélő biztonságot, akárcsak a régi hagyományos világban.

A szakszerveleti tagdíjat szociális segélyek juttatására fordították beteg és munkaképtelen tagjaik támogatása érdekében. Igyekeztek elérni, hogy a munkáltatók is befizessenek ezekbe a segélyalapokba. Ezekből a közösen fenntartott segélypénztárakból fejlődött ki a társadalombiztosítás a XIX. század második felében, s vált alapjává a mai ingyenes orvosi ellátásnak és nyugdíjrendszernek.

A szakszerveletek igyekeztek fenntartani a kereslet és kínálat egyensúlyát a városi munkaerőpiacon annak érdekében, hogy biztosítsák a foglalkoztatás biztonságát és a jövedelmek stabilitását. Ennek érdekében igyekeztek elérni, hogy a munkáltató csak az általa alkalmazott szakmunkások számához képest meghatározott mértékben vehessen fel tanoncokat, s azok a szokásos módon és ideig tanulják ki a szakmát.

Válság esetén munkanélküli segélyt adtak azon tagjaiknak, akik nem kaptak munkát, a fiatalabb, nőtlen szakmunkásokat pedig arra kötelezték, hogy más városban próbáljanak munkát találni.

A szakszerveletek az elitiszszakmunkások olyan önvédelmi szerveződésai voltak, amelyek a hagyományos biztonságot akarták megőrizni a verseny korlátozásával a munkahelyeken bent levők biztonsága érdekében. A szakszerveletek a céhes korszakból örökölt szociális technikákat alkalmazták a piac korában. Azoknak az embereknek a vágyaiból, elvárásaiból és céljaiból építkeztek, akik a megváltozott körülmények között a régi biztonságot, a megszokott életvitelt és munkavégzési szokásokat szeretnék volna fenntartani. A munkaerőpiac szabályozásával, a munkaközvetítés magukhoz ragadásával, illetve a kölcsönös biztosítással próbálták megszokott tradicionális biztonságot megőrizni és szembeszállni a piac embertelen világával,

Ez az ellentmondásos helyzet tükröződött az 1990-és 1992 közötti intézményépítési és törvényalkotási folyamatban. A kormány létrehozta az országos háromoldalú (tripartit) érdekegyeztető fórumot, az Érdekegyeztető Tanácsot. Minden magát országos szakszervezeti szövetségnek nyilvánító szakszervezetet meghívott az OÉT-be és egyenlő szavazati jogot biztosított számukra. Ez egyenlő politikai súlyt biztosított minden szakszervezetnek, függetlenül tagságuk nagyságától.

A Munka Törvénykönyvének újraalkotása során a szakszervezetek azonban a munkahelyi pozícióik jelentős meggyengülését voltak kénytelenek elszenvedni. Szinte összes olyan korábbi együttműködési jogszabályát megszüntette a törvényalkotó, amelyet a szocialista Munka Törvénykönyve biztosított a szakszervezeteknek. Az egyéni jogviták kezelése területén nem adott lehetőséget munkahelyi szintű vitakezelő eljárások kiépítésére, miközben megszüntette a szocialista korszak munkahelyi szintű munkahelyi vitakezelő fórumát, amelyben szerepet kaptak a szakszervezetek is. Az új Munka Törvénykönyve bevezette az üzemi tanács (az ötven főnél kisebb létszámú munkahelyen üzemi megbízott) intézményét. Az üzemi tanács gyakorolja az úgynevezett részvételi jogokat a munkavállalók közössége nevében, mely jogszolgáltatást korábban a szakszervezetek gyakoroltak. A szakszervezeteknek megfelelő támogatottsággal kell rendelkezniük ahhoz, hogy érvényes kollektív szerződést köthessenek a munkáltatóval. Az a szakszervezet köthet érvényes kollektív szerződést, amelynek jelöljei az utolsó üzemi tanács-választásokon többet kapott, mint a leadott szavazatok fele.

A rendszerváltás után kettévált a versenyszféra és a közszféra jogi szabályozása és külön törvények születtek a közalkalmazottak (1992. évi XXXIII. törvény) és a köztisztviselők (1992. évi XXIII. törvény) munkaviszonyának szabályozásáról. Párhuzamosan külön-külön országos háromoldalú érdekegyeztető fórumot állítottak fel a közalkalmazotti és köztisztviselői kar bér- és munkaviszonyával kapcsolatos kérdések tárgyalására.

A rendszerváltáskor kialakult szakszervezeti megosztottság és intézményrendszer behatárolta a szakszervezetek útját a rendszerváltás utáni demokratikus Magyarországon.

Az országos érdekegyeztetés azon jellege, hogy minden szakszervezetnek azonos jogot biztosít függetlenül tagságától azt eredményezte, hogy állandó maradt a szakszervezetek megosztottsága és megszilárdult a hat országos szakszervezeti konföderáció.

A szervezeti pluralizálódás és szétszabdálódás együtt járt a vállalati szakszervezetekre alapozott decentralizált szakszervezeti szervezeti modell kialakulásával. A rendszerváltás után a munkahelyi szakszervezet lett a szakszervezeti struktúra alapja. A munkahelyi szakszervezet a szakszervezet, a szakszervezeti tagok a munkahelyi szakszervezet tagjai. A munkahelyi szakszervezetek önállóan dönthetnek, kívánnak-e csatlakozni egy ágazati, vagy országos szakszervezethez, és ha igen, melyikhez. Az ágazati és országos szakszervezetek a munkahelyi szakszervezetek laza szövetségei.

A rendszerváltást követő első években sajátos helyzet alakult ki. Az Európához való csatlakozást szem előtt tartó első demokratikusan megválasztott Antall-kormány olyan intézményrendszert akart kiépíteni a munkaügyi kapcsolatok területén, amely hasonlóvá teszi a magyar modellt az európai szociális modellhez. Vagyis olyan intézményeket hoz létre, amely biztosítja a szociális dialógust és a munkavállalókat képviselő szakszervezetek beleszólását országos, ágazati és munkahelyi szinten egyaránt és elősegíti az ágazati kollektív alku rendszerének kiépülését. Ugyanakkor számolni kellett az azal a sajátos szocialista örökséggel, hogy a szakszervezetek igazi működési terete a vállalat, s nem az ágazat, mint a töretlen fejlődési élvető Nyugat-Európai országokban.

Másrészt magukat a szakszervezeteket is gyanakvással és távolsgátlattal kezelte a kormány. Ez abból adódott, hogy mind az új, mind a régi szakszervezetek legitimálás hiányban szenvedtek a kormány szemében. Mint láttuk, az új szakszervezeteknek részesei voltak a rendszerváltó demokratikus erőeknek, és mint ilyeneknek, jelentős politikai tőkéjük volt, de alig volt tagsági bázisuk. A demokratikus pártokhoz fűződő kapcsolataik ellenére az új szervezetek gyenge szervezeti erejük volt. Így jobban függtek ők a kormánytól, mint amennyire a kormánynak tartani kellett volna tőlük. Így a kormány nem kényszerült arra, hogy számításba vegye a demokratizáláson túlmutató, sajátos, a munkavállalók közvetlen érdekeivel kapcsolatos vagy a munkaügyi kapcsolatok átalakításához fűződő kötelezettségeit.

Az átalakult és önmagukat demokratikusan megreformáló volt szocialista szakszervezeteknek hatalmas tagsági bázisuk és több millió tagjuk volt. Azonban a négy megreformált szakszervezetet egyaránt terhelt az, hogy a kormány gyanakvással és távolsgátlattal kezelte ezeket a szakszervezeteket, mert a SZOT utódszervezetei voltak.

ahol az ember bármikor eldobja munkacér és csak addig van rá szükség, amíg hasznát látja.

A munkavállalók önszervezése nem csak a hagyományos biztonság megőrzéséről szólt. A szakszervezetek fontos szerepet játszottak a munkakultúra és a szakmakultúra megőrzésében, fenntartásában és továbbadásában. Napjaink jó szakmunkás képe is a szakszervezetek öröksége.

A szakszervezetek kemény küzdelmek, bojkottok és sztrájkok során érték el, hogy elfogadják magukat a munkavállalókkal. Felleléstük kiváltotta a munkavállalók szervezkedését is munkáltaói szövetségekbe, hiszen így ők is egyenesen tudtak fellépni az egyékes munkavállalókkal szemben. Az egy munkáltaót érino bojkott esetén az összes munkáltaó elbocsátotta a sztrájkoló szakszervezet tagjait. Hatalmas, városokat és iparágakat megbénító bojkottok és ellen bojkottok addig tartottak, amíg az egyik fél ki nem éhezett annyira, hogy inkább választotta a megalkuvást.

De éppen a munkáltaói szövetségek megjelenése és a hatalmas károkat okozó sztrájkok vezettek el a kollektív szerződés megjelenséghez. A kollektív szerződés olyan írásba foglalt megállapodások voltak a szakszervezetek és a munkáltaók között, amelyek szabályozták a munkaviszony legfontosabb szabályait, a munkáltaók kötelezettségeit és a munkavállalók jogait. A kollektív szerződés betartására érdekében megállapodtak abban, hogy a munkahelyeken a szakszervezeti tagok által választott bizalmi ellenőrizhetik a munkaviszony szabályait. Azért, hogy a kollektív szerződés betartása miatti konfliktusokból ne pattanjának ki újabb sztrájkok, a felek közösen döntőbírósgokat hoztak létre, amelyek dönthetnek a vias kérdésekben. A kollektív szerződés legfontosabb része a munkáltaók részéről a békekötölem volt. Ebben a kollektív szerződést aláíró szakszervezet vállalta, hogy amíg a kollektív szerződés hatályban van, addig nem hirdet sztrájkot.

Ebben a küzdelemben a XIX. század folyamán még szembe kellett nézni az államhatalom gyanakvásával is. Még Angliában is 1825-ig tilos volt a szervezkedés, a kontinensen pedig a XIX. század közepéig volt érvényben a tilalom. A hagyományos konzervatív úri és polgári politikai elit a szervezkedési tilalom feloldása után is távolsgátlattal és gyanakvással kezelte az alsó osztályok szervezkedését, s konfliktus esetén inkább a munkáltaói oldalt támogatta.

2.4 A szakszervezetek megjelenése a XIX. század közepén

A céltű korszakból örökölt szakmunkás kép és szakmai szintű szabályozás határozta meg a szakszervezeti fejlődés irányvonalát, és vált az európai szakszervezeti szerveződési modell alapjává. A szakszervezetek mai értelemben vett modern ágazati szakszervezetekké a XIX. század közepén kezdtek átalakulni. Az átalakulás során alakultak meg a hatalmas ágazati szakszervezetek és azok országos szövetségei.

Az átalakulás legfontosabb oka a szocializmus eszméjének, különösen a marxizmusnak elterjedése volt a munkások között. A szocializmus eszméje és a teljes szocialista-szociáldemokrata aktivisták új értelemet adtak a szolidaritás gondolatának és a szakszervezet fogalmának. A szakszervezetek elitszakmunkások egymás közötti szolidaritásának megtestesítői voltak, s ellenségesek voltak mindenivel szemben, akik tagjaik zárt világát veszélyeztették, legyenek akár munkáltatók, akár képzetlen munkavállalók. A szocialista aktivisták a minden munkásra kiterjedő szolidaritás eszméjét hirdették, amely ellenítés volt a szűkebb szakmunkás szolidaritással. A szocialista aktivisták fő célja az volt, hogy minden munkás bevonjon az érdekvédelmi tömegszervezetekbe, a szakszervezetekbe, s ennek révén minden munkás számára a biztonság és a jólét biztosítása.

A szocialista aktivistáknak politikai céljaik is voltak. A szocialista tömegmozgalmak megteremtésének fontosabb eszközeinek tekintették a tömegszakszervezetek létrehozását a kis szakszervezetekből. Az új típusú szakszervezetek immár politikai célok érdekében is szervezték a munkavállalókat, s nemcsak érdekvédelmet szolgáltattak. A XIX. század második felének legfontosabb gyakorlati politikai célja az általános, egyenlő és titkos választójog elérése volt. Cél a demokrácia kiterjesztése volt a korszakra jellemző, csak a vagyonosok számára beleszólást biztosító oligarchikus fél-demokráciák igazi demokráciává változtatása. Hiszen csak akkor remélhették az emberi, polgári és a munkavállalói jogok védelmét és tiszteletben tartását, ha a minden állampolgár szavazhat. De a korszak aktivistái előtt ott lebegett a végső cél is, a szocializmus, a kizsákmányolás nélküli társadalom elérése is, amely hitük szerint csak az egységes munkásság közös erőfeszítése útján érhető el.

A szocializmus megjelenésével egybeesett az ipar átalakulása is. A XIX. század első felének kisipari műhelyeit, ahonnan a szakszervezetek kinőttek, a század második felétől felváltották a hatalmas embertömegeket alkalmazó gyárak. A gyárak világa kikövetelte a szakmai alapon szerveződő szakszervezetek követeléseinek összehangolását és egyeztetését, ennek nyomán pedig a rokon szakmákat képviselő szakszervezetek egységesítését ágazati szakszervezetekbe.

Új szakszervezetek azonban alig tudtak munkahelyi szinten tagokat szerezni. Az új szakszervezetekhez összesen csak pár tízezer tag csatlakozott a rendszerváltás során. A munkahelyi szervezetek jórészt helyi konfliktusokból nőttek ki és képtelenek voltak egy-egy régióra vagy ágazatra kiterjedő munkavállalói mozgalommá szerveződni. Ugyanakkor élt a remény az új szakszervezetekben, hogy a rendszerváltás „kiteljesítése nyomán” a pártállam nyomása alól felszabaduló munkavállalók támogatni fogják az alulról szerveződő szakszervezeti mozgalmat, a támogatást. Ugyanakkor sem a Liga liberális, a piacgazdaságot támogató programja, sem a Munkástanácsok szocializtikus munkástulajdon jövő képe nem bizonyult alkalmasnak arra, hogy nagy munkavállalói tömegek fantáziáját megmozgassa, és igazi tömegmozgalommá váljanak.

1988 közepén megindult a SZOT átalakulása és függetlenedése a pártállamtól. Az új szakszervezetek gyengése lehetőséget adott arra, hogy a SZOT önmagát reformálja meg. A reform a célja az volt, hogy függetlenedjen az uralkodó párttól, az MSZMP-től. Szakszervezeti téren a cél a korábbi centralizált vezetés feladása, a demokratikus működés kialakítása, a munkavállalók képviselőinek, az érdekvédelemnek erősítése volt. A SZOT vezető reformista tisztségviselői maguk is 1988/89 drámai változásainak hatása alatt álltak. Sokan úgy élték meg a változásokat, hogy a pártkontroll megszűnése végre lehetőséget nyújt az igazi érdekvédelmi munkára. A kádárizmus évtizedei alatt bekövetkezett vállalati szakszervezeti modell megerősödése, valamint a SZOT központi apparátusának és a párt tekintélyének napról-napra nyilvánvalóbb összeomlása előrevetítette, hogy a belső reform eredménye a SZOT felbomlása lesz.

A SZOT szervezeti átalakulására 1990 márciusában került sor, melynek során a SZOT négy utód konföderációra bomlott. A SZOT négy utód-szervezete alapvetően a volt ágazati szakszervezetek újracsoportosulása alapján jött létre. A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének (MSZOSZ) magját a legjelentősebb ipari és szolgáltató szektorban működő szakszervezetek alkották, mint a vasas, a bányász, a nyomdász és kereskedelmi szakszervezetek szövetsége. Az Értelmiségi Szakszervezetek Tömörülését (ÉSZT) az akadémiai és felsőoktatási dolgozók szakszervezeti alkották. A Szakszervezetek Együttműködési Fórumát (SZEFE) a nagy közalkalmazotti, tisztviselői szakszervezetek hozták létre. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége a vegyész szakszervezetre támaszkodik, de számos kisebb szakszervezet csatlakozott hozzá, mint pl. a mozdonyvezetők szakszervezete.

európai megfélemlítéssel ellentétben, nem többszöröse mérv bérkategóriákat írtak elő, hanem csak ezek lehetőségét rögzítették. Jórészt a vállalatvezetésre maradt, hogy kinek és milyen szempontok alapján osztja ki a kercijellegűen megállapított kedvezményeket a munkavállalók között.

Emellett a törvény a szakszervezeti jogok új csomagját hozta létre a "dolgozók részvétele a vállalat irányításában" elnevezéssel, amelyben széleskörű jogot biztosított a vállalatvezetésben való részvételre. A törvény a részvételi jogok gyakorlását is a szakszervezetekre testálta. A szakszervezet jogának gyakorlása során részt vett a vállalat vezetésében. A vállalati szintű szakszervezetek munkáját meghatározta az, hogy a vállalati szakszervezet vezetése része volt a vállalatvezetésnek. Maguk a szakszervezeti vezetők is vezetői posztokat töltöttek be, vagy karrierük során egy közbeeső állomás volt vállalati karrierjük során. Vállalatvezetés és szakszervezet összefonódott. A vállalatvezetés és a munkahelyi szakszervezeti vezetés összefonódása nyitott utat a szocialista érdekvédelem gyakorlatának. A vállalati szakszervezetek a minisztériumokkal szemben a vállalatvezetéssel együtt képviselték a vállalat érdekeit. A vállalaton belül pedig a vállalat vezetés részeként a szakszervezetek próbálták jobbra tenni a munkavállalók helyzetét, amennyire lehetett. Azonban a szakszervezetek érdekvédelmi gyakorlatára a vállalatnál való azonosulás, a bürokratikus ügyintézés és a nyílt konfliktusok kerülése volt a jellemző. Ez a vállalati szakszervezeti modell lett a kiindulópontja a szakszervezetek újraelakulásának a rendszerváltás után.

A pártállam felbomlása, a demokratikus berendezkedés kialakítása és a piacgazdaságra való átmenet alapvetően megváltoztatta az érdekképviseletet helyzetét és a velük szemben támasztott elvárásokat.

A rendszerváltás előestéjén, 1987 végén indult meg az első, nem a pártállam által kontrollált független szakszervezet szerveződése akadémiai kutatóintézetekben és egyetemeken. Az első demokratikus szakszervezetek 1988. december 19-én megalakították a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligáját (Liga). Ezzel párhuzamosan munkástanácsok is szerveződtek. A munkástanács mozgalom 1990 közepén hozta létre Munkástanácsok Országos Szövetségét (MOSZ). Mindegyik szakszervezetre jellemző volt, hogy munkahelyi konfliktusok nyomán megalakult munkahelyi szakszervezetekből állt. Ugyanakkor az országos szervezetek megalakításában kulcsszerepet játszottak az újonnan alakuló demokratikus pártokhoz kötődő aktivisták. A Liga alapításában fontos szerepet játszott egy az SZDSZ-hez közel álló csoport, míg a Munkástanács mozgalom az MDF támogatását élvezte. Az

Az ágazati szakszervezetek a gyáripar megváltozott feltételei között a kollektív szerződés segítségével próbálták megvalósítani a tradicionális világból örökölt rendezett és biztonságos munkaviszony álmát. A kollektív szerződések a munkáltató mozgásterét a lehető legkisebbre szűkítették.

Ezt szolgálta a kollektív szerződésekben szabályozott bértarifa rendszer, amely a szakképzettség és a munkaviszonyban eltöltött évek arányában pontosan meghatározta a béreket. Az bértarifa konkrét és kötelező tételeket állapított meg minden munkakörre. A munkakörök pontos leírása és a hozzárendelt bértarifa megakadályozta, hogy a munkáltató egyoldalúan módosíthasson a munkakörökön és a munkavégzési szabályokon. Így minden fontos változtatás a kollektív alku tárgyává lett. A merev bértarifa rendszer nem engedett teret annak, hogy a munkavállalók egymással versengyzzenek a főnök kegyelme. Mivel egy-egy munkakörben a béremelés csak akkor érhető el, ha mindenki béremelésben részesül, aki az a munkakört betölti, s a bértarifa rendszer egyben a munkakörök közötti hierarchikus rendet is megszabta, egy munkavállalónak csak akkor emelkedhetett a bére, ha azzal együtt mindenki másnak is. Így a bértarifák rendszere kialakította a szolidaritási a munkavállalók között. A szolidaritás ereje lette lehetővé, hogy a szakszervezetek iparági tömegsztrájkokat tudjanak szervezni követeléseik érdekében, és minden egyes munkavállaló kiálljon a bértarifa rendszer mellett.

A merev szabályokkal a szakszervezetek elérték, hogy minden egyes változtatás csak a szakszervezettel való alku révén valósulhatott meg. Ezzel minimálisra csökkentette a vállalatvezetés befolyását az egyes munkavállalók felett. A bizalmik jelenléte és az egyéni és kollektív viták kétfoldalú, gyáron belüli eldöntése pedig folyamatosan biztosította a kollektív szerződés betartását.

A századfordulóra minden európai országban hatalmas ágazati tömegszakszervezetek és szociáldemokrata országos szakszervezeti szövetségek jöttek létre a kis helyi szakmai szakszervezetekből. Az ágazati szakszervezetek szervezték a segéd és betanított munkások tömegeit is, nemcsak a szakmunkásokat, kiterjesztették a szakszervezetek szakmunkás képét, munkavégzési morálját és a munkaviszony szabályozását minden munkavállalóra. A XIX. század második fele és a XX. század első fele a nagy ipari küzdelmek kora. A szakszervezetek sztrájkok sorozatával próbálták kiharcolni, hogy a vállalatok minél nagyobb hányada csatlakozzon a kollektív szerződésekhez, és szilárd, intézményes pozícióik legyenek a munkahelyeken.

Ebben a korszakban is a szakszervezeteknek meg kellett küzdeniük az államhatalom gyanakvásával is. A forradalmi je-szavakat hangoztató, a gyakorlatban inkább mérsékelt politikát követő szocialista szakszervezeteket és munkásszerveződéseket államilag nem támogatták. Ennek ellenére a századforduló után szerte Európában és Amerikában is kialakultak és megszilárdultak a nagy ágazati szakszervezetek, amelyek iparági kollektív szerződéseket kötöttek a nagy gyárakat és a jelentősebb munkáltatókat szervező munkáltatói szövetségekkel.

Az első fordulópon áállam és szakszervezetek kapcsolatában az I. világháború idején következett be. A szociáldemokrata pártok és a szakszervezetek – az orosz bolsevik párt kivételével – a háborús kormányok mellé álltak a nemzeti érdekek védelmében a háború kirobbanásakor. A szakszervezetek bérnépszerűsítet hirdettek meg és támogattak a haditermelést, a háborús erőfeszítéseket. Annak érdekében, hogy sztrájkok ne veszélyeztessék a haditermelést a hadviselő országokban gyári szintű háromoldalú érdekegyeztető bizottságok jöttek. Az érdekegyeztető bizottságok tagjai a szakszervezetek, a munkáltatók és a kormányzat képviselői voltak. Ezek a bizottságok voltak az első mintái az európai szociális modellre később oly jellemző intézményesített együttműködésnek a munkavállalók képviselői és a munkáltatók között az állam közreműködésével.

Ennek a háborús együttműködésnek az öröksége, hogy az I. világháborút lezáró párizsi békeszerződésekben a győztes nagyhatalmak kikötöttek a munkavállalók szervezkedési jogait garantáló előírásokat és rendelkeztek a Nemzetközi Munkaügyi Szövetség (ILO) felállításáról. Az ILO feladata lett, hogy elősegítse a szakszervezetek, munkáltatók és kormányok békés együttműködését a világon, garantálja a szervezkedés jogát és minimális munkavállalói jogokat, s ezzel hozzájáruljon a demokratikus rend megszilárdulásához mindenhol a világon.

De az együttműködés ezen a korai mintája a háborút követő zűrzavaros években a nagypolitikában és a munka világában is szétesett.

Oroszországban az 1917-ben hatalomra jutott kommunista rendszer terrorja rémülettel töltötte el a hagyományos konzervatív rétegeket és liberális értelmű polgári középosztályokat a Szovjetuniótól nyugatra. A vesztes országokban a háborús évek szenvedése és a nyomora a munkavállalók radikalizálódáshoz és forradalmi hullámhoz vezetett. A magát vesztesnek érző Olaszországban a forradalmi baloldallal szemben a szélsőségesen jobboldali fasiszta párt jutott hatalomra a hagyományos konzervatív uralkodó körök támogatásával.

A szakszervezetek legfontosabb feladata lett az állami szervek által jóváhagyott végleges termelési terv végrehajtását minden erővel elősegíteni, annak megvalósításáért az üzem dolgozóit mozgósítani, irányítani a munkaverseny mozgalmat, neveléssel és bírálattal fejleszteni a munkaerőkölcsöt. A szakszervezetek alárendelt részévé váltak a pártállam diktatórikus gépezetének. Feladatuk az volt, hogy közvetítsék a párt gazdasági és társadalompolitikáját.

A legfontosabb szervezeti változás az volt, hogy minden munkahelyen alakult egységes vállalati szakszervezet. A vállalati szakszervezetek a vállalat tevékenységének megfelelő ágazati szakszervezethez tartoztak. Egy munkahelyen minden munkavállaló szakszervezeti tag lett. A szakszervezetek tevékenységében az államosítások után a termelés fokozásával összefüggő teendők kerültek előtérbe. Az üzemi szakszervezetek szervezték a munkaversenyt. Jelentős szerepet kaptak a vállalati szociálpolitikában, irányították az üzemi jóléti intézményeket, működtették az üdülőt, elosztották a vállalati szociális segélyeket, bonyolították az üzemi sportmozgalmat.

A szakszervezeteket megfosztották a múlt században kialakult funkcióiktól, attól hogy a szakmai alapon szerveződő tagjaik autonóm érdekképviselőjeként részt vegyenek a munkaviszony szabályozásában, ezáltal védjék, növeljék tagjaik autonómiáját és javítsák munkavállalásuk feltételeit. Nem véletlen, hogy az 1956-os forradalom alatt a szakszervezetek szétesek, megszűntek létezni. Ezzel szemben a munkások és munkavállalók munkástanácsokat hoztak létre a munkahelyeiken, átvették az üzemek, gyárak, munkahelyek feletti ellenőrzést. A forradalom fegyveres leverését követően 1957 elején szétverték a munkástanácsokat, a munkástanácsok tagjai, vezetői pedig súlyos megtorlásban részesültek. Helyreállt a régi hatalmi gépezet, így a változatlan felépítésű kommunista szakszervezet, a SZOT is.

A hatvanas évektől lassú, lépésenkénti reformok és engedékenyebb politika jellemezte a Kádár rendszert. Ennek keretében megnőtt a vállalatok önállósága is. A szakszervezetek új szerepét munkahelyi szinten az 1967. évi Munka Törvénykönyve alapozta meg. A törvény helyreállította a munkahelyi kollektív szerződést.

A munkahelyi kollektív szerződés szerepe az volt, hogy lehetőséget adjon vállalati szinten a törvénytől való eltérésre a törvény által meghatározott kereteken belül. Innentől kezdve a szakszervezeti érdekvédelmi gyakorlat az egységes szabályozástól való eltérésre, a kivételek megteremtésére, és ezzel a vállalatok sajátos igényeinek megfelelő bevezési rend kialakítására irányult. A kollektív szerződések, nyugat-

IX. A jelenlegi szakszervezeti struktúra és jellemzői Magyarországon, a konföderációk szerepe, befolyásuk a munka világát érintő döntésekben

A magyar szakszervezetek története 1945-ig hasonlóképpen alakult, mint Európa többi országában. A XIX. század első felében indul meg a céhus segédlegények szervekedése önszervező és művelődési egyesületek létrehozására. 1872-ben került sor az Ipartörvény elfogadására, amely megszintette a céhszervezet és kimondta, hogy "az iparos és segédei közötti viszony szabad egyezkedés tárgya". Az 1870-80-as években sorra alakultak meg az első szakszervezetek. Bennük az 1890-as években sorra szociáldemokraták aktivisták vették át a vezető szerepet, és létrejött a szociáldemokrata szakszervezeti mozgalom. A századforduló után fellendült a szakszervezeti mozgalom, amikor a gazdasági követelések összekapcsolódtak az általános egyenlő és titkos választójogért folytatott politikai küzdelemmel.

A Tanácsköztársaság bukását követően a szakszervezetek helyzetét az 1921 decemberében megkötött Bethlen-Peyer paktum konszolidálta a Horthy rendszerben. A paktum értelmében a szakszervezetek visszakapták mozgásszabadságukat. Cserébe le kellett mondanuk számos munkavállalói csoport szervezéséről, mint például kőitisztviselők, vasúti munkások, bányászok, falusi agrárproletárok. A húszas-harmincas években a szakszervezetek megmaradtak a városi szakmunkásság legfontosabb szervezeteinek. Az 1944. október 15-i nyilas puccsot követően a szakszervezeteket betiltották.

A mai magyar szakszervezetek örökségei azonban nem a háború előtti szociáldemokrata szakszervezetek. Az 1948-as kommunista hatalomátvétel nyomán teljesen átalakultak a magyar szakszervezetek. 1948 után napirendre került a szakszervezeti mozgalom átalakítása is a Szovjetunióban kialakult szocialista modellnek megfelelően.

A szakszervezetek közvetlenül a kommunista párt irányítása alá kerültek. Belső szervezeti működési elvük a demokratikus centralizmus lett, ami a gyakorlatban centralis irányítást, a munkahelyi szervezeteknek a központ alá rendelését jelentette. A politikai-szervezeti átalakítás együtt járt a vezetők cseréjével, a jobboldali, majd centrista, majd baloldali szociáldemokraták pozíciójuktól való megfosztásával, amelyre egymást követő kampányokban került sor.

1918-ban Németországban a baloldal kettészakadt reformista szociáldemokratákra és radikális forradalmárokká. A szociáldemokraták a demokratikus rend védelmében összefogtak a mérsékelt polgári jobboldallal és szembe fordultak a baloldali radikálisokkal. A szociáldemokrata vezetésű Németország a munka világában megpróbálta tovább folytatni az együttműködés modelljét. Létrehozták az üzemi tanács intézményét. Az üzemi tanács munkavállalók által választott testület, amely munkahelyi szinten képviseli a munkavállalókat. A jogi szabályozás törvényes jogokat biztosított arra, hogy a munkavállalók az üzemi tanácsokon keresztül beleszólhassanak munkahelyük sorsába. Nem a szociáldemokratákon múlt, hogy az 1929-33 közötti gazdasági világválság hatására Németország újra radikálizálódott. A radikális jobboldal szélsőséges pártja, a náci párt hatalmasra növekedett, miközben jelentősen nőtt a kommunista párt támogatottsága is. A mérsékelt konzervatív jobboldal pedig inkább a jobboldali radikális náci párttal működött együtt, mint a szociáldemokratákkal, mert nem tudott túllépni előítéletein és nem ismerte el legitim partnernek a szociáldemokratákat. Hitler hatalomra jutva diktatórikus hatalmat épített ki, háttérbe szorította korábbi konzervatív támogatóit, s egyben szétzúzta a baloldalt is.

Európa náci megszállása ellen a hazafias nemzeti érzelmű jobboldal és a baloldal vállelve küzdött. A második világháború vérvizátára és szörnyű szenvedései kellettek ahhoz, hogy a polgári politikai elit és a középosztály felismerje, kiegyezésre van szükség a mérsékelt baloldallal a demokratikus rend biztosítása érdekében mind a jobboldali, mind a baloldali radikálisizmussal szemben. A másik oldalon a kiegyezést azt tette lehetővé, hogy a mérsékelt baloldal lemondott a forradalmi jelzavak hangsúlyozásáról és eltávolodott a marxizmustól. Ezzel a szociáldemokraták és a szociáldemokrata szakszervezetek politikai hűvállásának is részévé vált a demokrácia és a szabadság mindeketfelett való védelme.

A demokratikus rend újjáépítéshez például Amerika és Anglia nyújtott a felszabadított kontinentális európai államoknak. Amerikában a világválság nyomán szintén megkérdőjeleződött a hagyományos liberális piacgazdasági modell. A demokrácia párti Roosevelt Új Kompromisszum (New Deal) programja fokozottabb állami szerepvállalással és a szakszervezetek támogatásával kúrálta ki a válságból jutott amerikai gazdaságot. Az állam jóindulatú támogatásával is köszönhetően a szakszervezetek és a munkálalók között kötött kollektív szerződések meghatározó szerephez jutottak a bérek és a munkaerőpiac szabályozásában. Az USA példája megmutatta szemben a fasiszta Németországgal és Olaszországgal, hogy az állam fokozott szerepvállalása összeegyeztethető a demokratikus renddel és a piacgazdasággal.

A világháború alatt pedig mind az USA-ban, mind Angliában a szakszervezetek fontos szerepet játszottak a haditermelés folyamatosságának és a hátszág rendjének biztosításában. 1941-ben Roosevelt és Churchill hitet tettek a demokrácia újjáépítése mellett a felszabadítandó Európában. Úgy látták, a béke biztosítása csak demokratikus rend, a nagytőke, különösen a hadiparhoz is kapcsolódó nagytőke demokratikus ellenőrzése, a munka és tőke közötti kiegyezés lehet.

A háború utáni újjáépítés fontos eleme volt, hogy a nagy gazdasági világválság hatására a piac mindenhatóságát hirdető liberális gazdaságpolitikát gondolkodás visszaszorult. A korszak meghatározó közgazdasági gondolkodója, Keynes angol közgazdász, az állam aktív gazdasági szerepvállalása mellett érvelt. Elmélete szerint az államnak beruházásokkal és pénzügyi cszközökkel segítenie kell a gazdaság növekedésének a fenntartását és azért, hogy minél alacsonyabb legyen a munkanélküliség, válságos időszakokban akár a költségvetési hiány növekedése árán is. Keynes munkái óriási hatást gyakoroltak korának politikusaira és a közgondolkodásra.

A gazdasági világválság, majd a világháború nyomorától és nélkülözéseitől szenvedő népek vágya az volt, hogy végre béke és biztonság, kiszámítható élet legyen. A világválság és a világháború nyomán megröppant a korlátlan piac és a nagytőke legitimítása. A népek a baloldal felé fordultak, a demokráciától, az állam aktív szerepvállalásától és a piac szabályok közé szorításától várták életük jobbra fordulását.

VIII. Szabályozás formái a munkaügyi kapcsolatok rendszerében

Egyoldalú, amikor a munkavállalói érdekképviselőt egyoldalúan szabályozhat egy kérdés törvényi felhatalmazás, a felek megállapodása, vagy éppen megállapodás hiánya miatt. A mai jogrendszerben erre példa az üzemi tanácsok joga arra, hogy egyoldalúan elossa a vállalati jóléti forrásokat.

Közös szabályozás, amikor a szabályozás a munkáltatóval (munkáltatókkal vagy munkáltatói szervezetekkel), valamint az állammal (kormányzat, állami szervezetekkel, önkormányzat), vagy nemzeti szinten szabályalkotásra feljogosított szervezetekkel együtt történik meg. A közös szabályozás tipikus példája a kollektív szerződés, vagy az országos minimálbér meghatározása. Sajátos formája a közös szabályzásnak a szereplők által közösen létrehozott, vagy a közösen kormányzott pénzügyi alapok feletti rendelkezés.

Szabályozás befolyásolása, amikor a munkáltató vagy az állam ugyan egyoldalúan szabályozhat, de jogszabályi előírás, vagy megállapodás alapján a munkavállalók képviselőit előzetesen informálni köteles a tervezett szabályozásról, vagy véleményüket kell kikérnie a szabályozás tartalmi kérdéseiről. Az informálódás és véleményezés joga lehetővé teszi, hogy a szabályozás befolyásolásra, esetleges utólagos korrekciójára.

A munkaügyi kapcsolatok rendszerében született szabályozás tárgya lehet

- a munkavégzés folyamata (munka végzés szabályai, normák, munkavédelem, munka szervezet, technológiai kérdések, stb.),
- a munkaviszony szabályozása (bérek és juttatások, munkakör, munkaidő, stb.) vállalati és ágazati, vagy regionális bipartit szabályozás keretében,
- a vállalat emberi erőforrás politikája és a vállalat helyzetét érintő stratégiai kérdései munkaviszony szabályozása országos és nemzeti szinten bipartit vagy tripartit szabályozás keretében,
- a helyi, regionális, vagy országos munkaerőpiac (minimálbér, foglalkoztatáspolitikai intézkedések és programok),
- a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerének szabályozása (szakszervezet és/vagy munkavállalókat képviselő szervezet, valamint a munkáltató és az állam kapcsolatának szabályozása, állandó intézmények létrehozása, azok működési rendjének megállapítása)
- a munkaviszonyhoz nem közvetlenül kapcsolódó szociálpolitikai kérdések,
- a munka világát, vagy a munkavállalókat érintő általános kérdések, amelyek akár közvetlen kapcsolatba lehetnek a politika világával (szervezkedési szabadság, kormányzati politika, gazdaságpolitika, stb.).

munkavállalók jogosultak arra, hogy előzetes engedély nélkül érdekvédelmi szervezeteket hozzanak létre, illetve azokhoz csatlakozzanak.

A bipartit munkaügyi kapcsolatok legfontosabb elemei a szakszervezetek és munkáltató(k) közötti kollektív alku, az egyéni és kollektív konfliktuskezelés, valamint a munkavállalói részvétel formái.

Háromoldalú (tripartit) munkaügyi kapcsolatokról akkor beszélünk, amikor az állam a munkaügyi kapcsolatok alakításában szabályozóként, munkáltatóként, tulajdonosként, illetve harnadik társzó félként és/vagy konzultációs szereplőként részt vesz a munka világa folyamatainak alakításában. A tripartit tárgyalások során a fő kérdések a kormánypolitika átfogó kérdései (jövödelempolitika, adók, foglalkoztatáspolitikai stb.), illetve a munka világának szabályozásának kérdései (munka törvénykönyve, a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere).

III. Az európai szociális modell születése

A II. világháború után új, demokratikus kompromisszum született a mérsékelt jobboldal és a mérsékelt baloldal között Európában annak érdekében, hogy munka és tőke összeütközése ne vezethessen ismét kommunista terrorhoz, mint Oroszországban 1917-ben, vagy szélsőjobboldali diktatúrához, világháborúhoz, mint Németországban 1933-ban.

A történelmi kompromisszum lényege, hogy a két politikai tábor elfogadta egymást, mint demokratikus és legitim felet, elfogadta közös értékékként a demokrácia védelmét és az emberi jogok tiszteletben tartását. A kompromisszum részeként a baloldal elfogadta a piacgazdaságot és lemondott forradalmi céljáról, a szocializmusról. A jobboldal viszont elismerte a munkavállalók jogát a védelemre és biztonságra és a szakszervezeteket elfogadta a munkavállalók legitim képviselőjének. A demokrácia értelmezése új tartalmat kapott. Immán nemcsak a szabad titkos és egyenlő választójogot foglalta magába, hanem része lett a munka világának demokratikus rendje. A mérsékelt bal és jobboldal kompromisszumának legfontosabb terepe, a parlamenten kívül a munka világa volt. Nem csak a mérsékelt baloldal követelte a munkavállalók nagyobb beleszólását a munka és a politika világában, valamint a piac és a tőke kontrollját. A jobboldalon is politikuskok új generációjának tagjai és a keresztény-szociális pártok szorgalmazták a munka világában emberesebb viszonyok megteremtését és az állam szerepvállalását a munkavállalók oldalán.

Ez a mérsékelt bal és jobboldal közötti történelmi kompromisszum alapozta meg az európai szociális modellt. Az állam felelősséget vállalt a szociális jólét biztosítására alapvetőnek ítélt szociális szolgáltatások, és ezzel a jóléti állam kiépítésére. Az állam aktív szerepvállalásának részeként az európai országban az állam feladata lett a közszolgáltatások biztosítása, az ingyenes egészségügy, az általános oktatás, a tömegközlekedés, a gáz, víz és áramellátást biztosító közművek területén. Államosításokra került sor, különösen a nemzeti gazdaság számára fontos bányászban, energiatermelésben és a nehéziparban.

A gazdaságpolitikában kiemelt szerepet kapott a munkaerőpiac szabályozása, hiszen a náci hatalomra jutásának nagy tanulsága az volt, hogy a gazdasági válság, az infláció és a munkanélküliség politikai következménye a biztonságukat elvesztett tömegek radikálizálódása. Ez pedig megnyitja az utat fasiszta vagy kommunista pártok hatalomkerülése előtt, ami viszont diktatúrához, terrorhoz, újabb háborúhoz vezethet. Ezért a háború utáni politikus-generáció fő gondja az volt, hogy hogyan lehet olyan demokratikus piacgazdaságot kiépíteni, amely nem enged, hogy a piaci

erők szabad játéka veszélyeztethesse a demokratikus rendet. Hasonlóképpen gondolkodtak a szakszervezetek vezetői is. A háború után a szakszervezetek bérköveteléseiket ahhoz igazították, hogy fenntartható legyen a kiegyensúlyozott növekedés, alacsony legyen az infláció és ne legyen munkanélküliség.

Országos szinten gazdasági és szociális tanácsok alakultak meg a szakszervezetek, a munkáltatói szövetségek és a kormányok részvételével. Ezeknek a háromoldalú fórumoknak a célja az volt, hogy fontos nemzetstratégiai kérdésekben a kormány kikérje a szociális partnerek, vagyis a szakszervezetek és munkáltatók véleményét és közös fejlesztési stratégiákat alakítsanak ki.

Az ágazati kollektív szerződések rendszere vált a legfontosabb munkaerőpiaci szabályozó eszközzé. A kollektív szerződések lehetőséget teremtettek a munkaerőpiac, a bérek alakulása és a versenyképesség összehangolására, a gazdaság kiegyensúlyozott növekedésének biztosítására nemzetgazdasági szinten. Az állam a kollektív szerződések kiterjesztésével biztosította, hogy azokra a munkáltatókra is kiterjedjen a kollektív szerződések hatálya, akik nem voltak tagjai a szerződést megkötő munkáltatói szervezeteknek.

Munkajogi törvényhozás biztosította a munkavállalók védelmét és azt, hogy a szakszervezetek újján, vagy választott üzemi tanácsok révén részt vehessenek az őket érintő fontos vállalati döntések meghozatalában. A munkavállalói jogok biztosításában legmesszebbre Németország ment el. A tőke demokratikus kontrollja itt volt a legfontosabb kérdés. Ismét létrehozták az üzemi tanácsok intézményét, s az üzemi tanácsoknak együtt döntési jogokat biztosítottak fontos kérdésekben. A munkavállalók képviselői helyet kaptak a vállalatok felügyelő bizottságában, hogy szavuk lehessen a vállalatuk stratégiai döntéseinek meghozatalában.

A II. világháború után a közszférában is általánossá vált a szakszervezeti tagság. Ezzel megszűnt a szakszervezetek korábbi munkás jellege. Sőt, a hetvenes-nyolcvanas évektől a legnagyobb szakszervezetekké az orvosok, pedagógusok és más közalkalmazotti szakszervezetek váltak.

A történelmi kiegyezésre alapozott európai modell tette lehetővé napjaink jóléti társadalmát és Európa békés fejlődését az elmúlt 50 évben. Az utóbbi ötven év joggal tekinthető a munkavállalók aranykorának. Soha nem látott életszínvonal emelkedés és életminőség javulás következett be. A munkavállalók munkajogi védelme és a szakszervezetek ereje együttesen jelentősen korlátozta a munkáltatók hatalmát a munkahelyeken és csökkentette a munkavállalók kiszolgáltatottságát. A

A munkaügyi kapcsolatok történelmi öröksége az, hogy a szakszervezetek erősödésének és a demokratikus eljárásmodok folyamatos terjedésének következményeképpen egy nagyon sokrétű munkaügyi kapcsolati intézményrendszer alakult ki Európában, s így Magyarországon is. Ez a sokrétű és szabályozott intézményrendszer mára sok tekintetben biztosítja a munkavállalók követeléseinek érvényesítését anélkül is, hogy a munkavállalók érdekképviselői szervezetei nyílt konfliktusba kerülhének akár a munkáltatókkal, vagy éppen az állammal, vagy annak egyes szervezeteivel szemben. A múlt megszállás utáni hagyománya meghatározza a ma szereplőinek eszelekvési terét, módját és lehetőségeit.

Ugyanakkor a történelmi örökség által meghatározott szabály- és intézményrendszer csak üres váza az együttműködésnek és az érdekek érvényesítésének. Élettel az intézményrendszer a munkaügyi kapcsolatok szereplői, a szakszervezetek, munkavállalói és munkáltatói érdekképviselők és az állam töltik meg. A folyamatos érdekegyeztetés folyamatában, a mindennapos konfliktusok és konfliktus kezelés során az együttműködés tartalmát, s ennek következtében a kompromisszumok eredményeképpen létrejött megállapodások tartalmát a felek tényleges erőviszonya, érdekegyeztetési képessége határozza meg.

Ezért végső fokon az, hogy milyen hatékonysággal képesek érvényesíteni a munkavállalók érdekeit az érdekképviselői szervezeteik attól függ, hogy a szervezetek milyen erősek és milyen mértékben képesek követeléseiket akár konfliktus felvállalásával is kikényszeríteni. Az intézményrendszer és a részletes szabályozás abban segít, hogy ne kelljen minden konfliktust újra vívni az elismerésért és a konfliktusok elintézésének módját biztosító szabályokért. De a munkaügyi kapcsolatok szereplői közötti erőviszonyok határozzák meg azt, hogyan, kinek érdekében és milyen eredménnyel működik a rendszer.

Kétoldalú (bipartit) munkaügyi kapcsolatokról akkor beszélünk, amikor a munkáltató(k) és a munkavállalók érdekképviselőik közötti viszonyról beszélünk. A bipartit tárgyalások és megállapodások középpontjában elsősorban a munkaviszonnyal és a munkaerőpiacra kapcsolatos kérdések állnak.

A bipartit munkaügyi kapcsolatok szereplői a szakszervezetek és a munkáltató, illetve a munkáltatói szervezetek. A szakszervezet a munkavállalók olyan állandó egyesülése, amelynek célja munkakörülményeik megőrzése, azok javítása. Kétoldalú (bipartit) együttműködésben öltenek testet. A munkáltatói szervezetek szintén önkéntes tagságra épülő, munkáltatókat tömörítő egyesületek, illetve egyesületek szövetségei. Demokratikus államokban, mint Magyarországon a munkáltatók és a

A munkaügyi kapcsolatok a munkavállalók kollektív képviselője a munkáltató(k) és az állam közötti viszony legfontosabb területeit foglalja át, s négy fő elemét alábbiakban foglalhatjuk össze:

- munkaadók és munkavállalók közötti tárgyalásai, ezek sikeretelensége esetén a nyomásgyakorlás, a munkaharc, a sztrájk formái a munkaviszony szabályozása érdekében, továbbá a kormányzat beavatkozásának formái és eszközei a munkaadók és munkavállalók egymás közötti tárgyalásába,
- maguk a munkaviszonyt meghatározó szabályok, annak módjaival együtt, ahogy ezeket a szabályokat meghozzák, megváltoztatják, értelmezik és végrehajlják, ideértve a kollektív szerződéseket és az állam által hozott jogszabályokat,
- a szervezetek, akik részt vesznek a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megalkotásában, vagyis: munkavállalói érdekvédelmi szervezetek (pl.: üzemi szakszervezetek) munkavállalói érdekképviselői szervezetek (pl.: üzemi tanácsok), munkaadói szervezetek, kormányzati és azok az állami szervezetek, amelyek közreműködnek a munkaviszony szabályozásában,
- a munkáltatók és a munkavállalók központi szervezetei, valamint a szervezetek és a kormány közötti országos konzultációk rendszere.

A munkaügyi kapcsolatok keretében született szabályozás sajátos jellegét az adja, hogy a szabályozás a munkavállalók képviselőiben a szakszervezetek, illetve azok szövetségei, vagy a munkavállalók által egyéb módon létrehozott vagy általuk törvényesen választott szervezetek (összefoglalóan munkavállalói érdekképviselői szervezetek) közreműködésével jön létre. Munkaügyi kapcsolatokról akkor beszélünk, ha a munkavállaló egyénként vesz részt a munkaviszony szabályozásában, hanem a munkavállaló(k) nevében szervezett érdekképviselőként. A szervezeti érdekképviselőt lehet szakszervezet vagy más, a munkavállalók által választott testület, mint például üzemi tanács, illetve valamilyen módon felhatalmazott képviselő.

A munkaügyi kapcsolatok a történelmi fejlődés során kialakult intézmények, szabályok és beveti magatartás miniat összessége, amely meghatározza, hogy a munkavállalók képviselői és a munkáltatók, illetve az állam, a munkaügyi kapcsolatok szereplői a munka világának szabályozása során miként működnek együtt, illetve szabályozás kapcsán kialakult érdek-konfliktus esetén hogyan járnak el. A történelmi fejlődés során kialakult intézmények, szabályok és magatartásminiat összessége nagyon fontos tényezője a munkaügyi kapcsolatok rendszerének.

szakszervezetek, mint a munkavállalók legitim képviselői széleskörű jogi és intézményi garanciákat kaptak. A szakszervezetek céhes korszakból örökölt hagyományai, emblekéje és a munkaerőpiac szabályozásának gyakorlata, a kollektív szerveződés és a munkavállalók munkahelyi képviselője szervezés részéve vált a munka világának és a munkaerőpiac szabályozásának. Ennek során legitim szereplőivé váltak az országos szintű politikának. Az ágazati kollektív szerződések rendszere kiemelt szerepet kapott a tiszteességes munkafeltételek biztosításában és a munkaerőpiac szabályozásában. A munkahelyi szintű érdekegyeztetés rendszerének törvényes szabályozása pedig a helyi konfliktusok kezelését szolgálta.

Az európai szociális modell részeként a szakszervezeteknek mindegyik EU tagállamban fontos és garantált közéleti státuszuk van, az autonóm szakszervezetek szabályozó szerepe mélyen beépült az intézményrendszerbe, jogilag alámasztott és fontos része a közmegegyezésnek, a munkavállalók alapvető szociális jogai alkotmányos alapjogok, s ennek keretében alapvető munkavállalói jogként van biztosítva az információhoz, a konzultációhoz és a közös döntéshoz való jog.

IV. A szakszervezetek szerepe a piacgazdaságban

A szakszervezetek eredetileg a céhes korszakból a piacgazdaságra való átmenet során Európában jöttek létre, de nem csak ott működnek. Ahol megjelent a piac, ott megjelentek a szakszervezetek, melyeket a munkavállalók mindenhol a világon érdekeik védelmében, kiszolgáltatottságuk csökkentése, jövedelmük és biztonságuk növelése érdekében hoznak létre, nem ritkán végső elkeseredésükben. Hiszen szakszervezet alapítása az esetek többségében egyet jelent a munkáltatóval való nyílt szembe fordulással, aminek a következménye elbocsátás vagy még rosszabb lehet. Mégis a munkavállalók újra és újra egyesültek nehéz sorsuk miatti elkeseredésükben, emberi és munkavállalói jogaik védelmében, jobb élet kialakításának reményében.

A szakszervezetek elterjedését segítette a szocialista–marxista ideológia vonzereje is a múltban és az európai szakszervezetek mintájának másolása, mégis a helyi mozgalom formái és céljai mindenhol a sajátos helyi körülmények, a munkavállalók problémái, nemzeti és vallási összetétele, politikai kultúrája függvényében alakultak ki.

A szakszervezetek elsősorban érdekvédelmi szervezetek, amelyek tagjaik érdekeit szolgálják a munka világában. Szakszervezetek akkor jönnek létre, ha szorít a cipő, ha a munkavállalók úgy érzik, hogy csak közös fellépéssel érhetik el helyzetük jobbultatását. Azonban ahhoz, hogy egy szakszervezet sikeres legyen nem elég a munkavállalók elkeseredettsége és tenni akarása. Az is szükséges, hogy legyen egy lelkes mag, amely felvállalja a szervezést és a nyílt fellépést a munkáltatóval szemben. Szükséges, hogy olyan vezetők választódjanak ki, akik képesek az alakuló szervezetet vezetni, képesek mozgósítani a munkavállalókat és képesek elérni a munkavállalói követelések legalább egy részének a teljesítését. Nem elég harcosnak lenni, hanem meg is kell tudni egyezni a munkáltatóval. Hiszen az élet másnap is folytatódik, a munkahely megtartása mindenki számára fontos. Az első sikeres érdekvédelmi akció és az azt lezáró egyezség a garanciája a szakszervezet fennmaradásának, és annak, hogy együttműködés alakulhat ki a szakszervezet és a munkáltató között.

A szakszervezetek szempontjából különösen fontos, hogy vajon sikerül-e állandósítani a kollektív alku folyamatát, ezzel intézményesített kapcsolatot kialakítani a munkáltatókkal, ezért sikerük függ a munkáltatók kompromisszum készségétől, hogy milyen mértékben hajlandók elfogadni a szakszervezetek jelenlétét a munkahelyeken, tárgyalni velük bérekről, munkaidőről, szociális kérdésekről.

VII. Szakszervezetek és munkaügyi kapcsolatok

A szakszervezetek a munkaügyi kapcsolatok szereplői. Munkaügyi kapcsolatok fogalma alatt eredetileg a munkavállalók érdekképviselői szervezetei, a szakszervezetek és a munkáltató(k) közötti szabályozása irányuló, e szabályozás során kialakult konfliktusokat és e konfliktusok megoldására, illetve megelőzésére kialakult a felek közötti együttműködést biztosító kapcsolatokat és intézményrendszert értették. A történelem előrehaladása során jelentősen bővült a munkaügyi kapcsolatok fogalma.

A szakszervezetek növekedése és az állam piacszabályozó szerepének bővülése nyomán az állam is belépett a munkaerőpiac szabályozásának szereplői közé. A kormány szerepe különösen jelentőssé vált a nagy gazdasági világválság után, amikor a kormányok feladták az éjjeliőr állam ideológiáját és aktív szerepet vállaltak a munkaerőpiac és a munkaviszony szabályozásában a társadalmi béke biztosítása érdekében. Az állami szerepvállalás növekedésével párhuzamosan az állam az egyik legnagyobb munkáltatóvá nőtte ki magát a fejlett piacgazdaságokban. A munkavállalók részvételét biztosító demokratikus intézmények újabb és újabb formáinak kialakulása a vállalatoknál, ágazati, területi és országos szinten, valamint a munka világával kapcsolatos állami intézményrendszerben szintén bővítette a munkaügyi kapcsolatok fogalmát.

Napjainkban a globalizáció és az európai integráció miatt egyre inkább szerepet kap a nemzetek feletti munkaügyi kapcsolatok rendszere. A nemzetek feletti munkaügyi kapcsolatok rendszere világ, illetve ország-csoportok, mint amilyen az Európai Unió, szintjén próbálja szabályozni a munka világát. Magyarország vonatkozásában különösen fontos az Európai Unió szintjén folyó munkaügyi érdekegyeztetés folyamata, amely az uniós csatlakozás után egyre jobban befolyásolja a magyar érdekegyeztetés rendszerét is.

A munkaügyi kapcsolatok alatt a munkavállalók érdekképviselői szervezetei, a szakszervezetek és egyéb szervezett vagy választott munkavállalói képviselői szervezetei, a munkáltató(k) és érdekképviselői szervezeteik, valamint az állam, állami szervezetek és nemzeti közti szervezetek között kialakult formális és informális kapcsolatokat, intézményrendszert és szabályozást értjük, amelyek célja a munka világa szabályozása, illetve a szabályozás végrehajtásának biztosítása, illetve a konfliktusok megelőzése, tárgyalások utón való megoldása, illetve rendezett megvívása.

Az, hogy egy országra jellemző a vállalati kollektív szerződések rendszere rugalmasságot biztosít a vállalatoknak ahhoz, hogy a piaci lehetőségeknek megfelelően alakítsák a béreket és a munkavállalás feltételeit. Ugyanakkor ezekben az államokban – éppen az egységes szabályozás hiánya miatt – nagyarányú a fekete foglalkoztatás és nagyok a bértülfizetések a jól menő vállalatok és a kevésbé hatékony vállalatok dolgozói között.

A szervezetség fontossága nem csak munkahelyi, de országos szinten is meghatározó. Egy országos szakszervezeti mozgalom sikerének kulcsa, hogy legyen egy olyan szakszervezeti vezetőség, amely képes olyan programot adni, amely mögé a munkavállalók felsorakoznak. A második feltétel, hogy a szakszervezeti vezetők képesek legyen egy országos szervezetet kiépíteni, amely összekapcsolja a munkahelyi, regionális és ágazati szervezeteket és hatékony segítséget tud nyújtani a helyi szervezeteknek. A harmadik feltétel a munkáltatókkal, különösen a munkáltatói szövetségekkel való együttműködés kialakítása. Hiszen a szakszervezetek olyan szervezetek, amelyek együtt élnek a munkáltatókkal, csak velük együttműködve tudnak elérni a számukra kedvezőbb helyzetet. A szakszervezetek stabilizációjának negyedik feltétele, hogy vajon az állam engedje-e szakszervezet szerveződését és elfogadja-e azokat, mint a munkavállalók képviselőjét, tárgyal-e velük a munkavállalókat érintő legfontosabb intézkedésekről és törvényervezelekről, gazdasági és szociálpolitikai kérdésekről.

A szakszervezetek érdekképviselői szervezetek. Szavuk súlya nyomásgyakorló képességüktől függ, hogy valóban létező közös érdekek érdekében lépnek-e fel, és szükség esetén követelések kikényszerítésére képesek-e mozgósítani tagjaikat. Egy szakszervezet nyomásgyakorló képessége függ attól, hogy mekkora a taglétszáma; mekkora a szervezett tagok aránya a nem szakszervezeti tagokhoz képest; esetleges sztrájkjal milyen kárt tud okozni a munkáltatónak, milyen mértékű a tagok elkötelezettsége a szakszervezeti célok mellett; hajlandók-e akár sztrájkot is felvállalni; mekkora a szakszervezet belső szervezetsége akcióképessége a sztrájkokban való részvételre. A tagság nagysága és elkötelezettsége mellett a szakszervezetek erejét lehet mérni azal is, hogy mekkora a kollektív szerződésekkel lefedett munkahelyek és munkavállalók köre, milyen mértékben ismeri el a szakszervezetet a kormány a munkavállalók legitím képviselőjének, tárgyalnak-e vele a munkavállalókat érintő fontos kérdésekről. Az előbb felsorolt tényezők abban segítenek, hogy meg tudjuk, mekkora a szakszervezetek szervezeti ereje, milyen mértékben képesek a munkáltatók és a munkavállalók között közvetítőszerep ellátására, tágabb értelemben milyen szerepet töltenek be a munkaviszony szabályozásban és az állam politikájának alakításában.

A szakszervezetek történelmük során ezer szállal kapcsolódtak a politika világához is. Hiszen már maga a szakszervezetek létének engedélyezésének a kérdése, a rendelkezésükre álló jogi eszközök biztosítása, a munka világának szabályozásának kérdései is politikai kérdések. Az államhatalommal szemben álló, vagy éppen az államhatalom támogatását élvező szakszervezetek maguk is könnyen válhatnak igazi politikai szereplőkké, egyes esetekben támogatva, máskor helyettesítve a politikai pártokat.

A szakszervezetek történelme azt mutatta, hogy a kezdetben tiltott, majd épphogy megtűrt és gyanús szervezetekből a modern demokratikus intézményrendszer részévé váltak. Persze maguk a szakszervezetek sem csak a munkavállalókkal szemben képviselték tagjaik érdekeit, hanem felléptek a munkavállalók nevében a politika világában is, harcolva hol a demokráciáért, hol a nemzeti függetlenségért, hol forradalmi célokért a fennálló államhatalommal szemben. Ebből következik, hogy a szakszervezet nyomásgyakorló képességének másik forrása az, hogy milyen politikai befolyással bír az államhatalomra.

A szakszervezetek politikai befolyása elsősorban attól függ, hogy a különböző politikai pártokkal kialakult tartós, illetve alkalmi szövetséges kapcsolatokon keresztül milyen befolyást tudnak gyakorolni a politikai döntéshozatalra és jogszabályalkotásra. A szakszervezetek és politikai pártok kapcsolata nem egyoldalú. Nem csak a szakszervezetek érhetik el céljaikat egy politikai párthoz fűződő kapcsolat révén. A politikai pártok is felhasználhatják a szakszervezetek politikai céljainak elérése érdekében. A politikai pártot és szakszervezetet összekötő ideológiai kapocs és az ideológia mellett elkötelezett aktivisták a párt képére formálhatják a szakszervezet stratégiáját és érdekvédelmi céljait, mint azt láttuk a szociáldemokráta pártok és szakszervezetek kapcsolata esetében.

A szakszervezetek nyomásgyakorló képességének e két dimenziója, a szervezeti erő és a politikai befolyás „együttállásának” módja határozza meg a szakszervezetek erejét.

munkáltatói és munkavállalói oldal a közlük levő érdekelletleneteket tárgyalások útján rendezik és így elkerülik az ellentétek végleges kiéleződését.

Az új, háború utáni közmegegyezés munkaügyi kapcsolatrendszerének meghatározó eleme a szakszervezetek ágazati szintű kollektív alkuja, amely szerződésnek legfontosabb része a bérmeghatározás. A centralizált tárgyalások rendszerét az iparági (ágazati) szakszervezeti felépítés támasztotta alá. Európa nyugati felében általánossá vált az ágazati kollektív szerződés. Az, hogy a kollektív szerződés az egész ágazatra kiterjedjen, elősegíti a kiterjesztés gyakorlatát. Ez azt jelenti, hogy a kormányzat kiterjesztheti egy, az ágazat jelentős szereplője által elért kollektív szerződést az összes munkáltatóra. Azokban az országokban, ahol meghatározóak a vállalati szakszervezetek, jellemző, hogy vállalati szinten kötnek kollektív szerződéseket. Mivel nincs olyan meghatározó szerződés, amely több vállalatra is érvényes lenne, ezért ezekben az országokban gyakorlatilag nem kerül sor a kollektív szerződés hatályának kiterjesztésére.

A munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó irodalomban az utóbbi években vált fontos kutatási területté annak vizsgálata, hogy az egyes nemzeti munkaügyi kapcsolatok rendszere milyen szerepet játszik az adott ország nemzetközi versenyképességének alakulásában. Egy-egy ország munkaügyi kapcsolatainak rendszere, a felek közötti kapcsolat minősége, a tradíciók és az alkalmazott eljárások messzemenően behatárolják a gazdaság lehetséges fejlődését és válaszképességét az új kihívásokra.

Régóta közismert tény, hogy a II. világháborút követően kibontakozó japán gazdasági csodát megalapozó japán termelészservezési eljárások kifejlődését nagymértékben az a kényszer befolyásolta, hogy a szakszervezetek és munkáltatók közötti, az 1947-48-as fészült éveket lezáró kompromisszum eredményeképpen egyrészt a munkaadók elfogadták az élethossziglani foglalkoztatás elvét, másrészt a japán szakszervezetek elfogadták a munkaadókkal való szoros együttműködést.

Japánnal ellentétben az USA-ban kialakult munkaügyi kapcsolatok rendszerének gyakorlata – amely leginkább megőrizte a szakszervezetek munkaköröket védő és a munkáltatóval való együttműködés elutasításának gyakorlatát – hatalmas akadályt jelentett a szervezeti cégek számára a hetvenes évektől kezdve abban, hogy átvégély a hatékony, jórészt a japán multinacionális vállalatok gyakorlatából leszárt termelészservezési eljárásokat. Ugyanakkor az európai szakszervezetek gyakorlata, amely elsősorban országos egységsúly fenntartására irányul és ugyanakkor együttműködő szellem hatja át, sok tekintetben elősegítette Európa versenyképességének javulását az elmúlt két évtizedben.

közül, bár a történelmi hagyományokon alapuló szervezeti különállás fennmaradt. Számos országban az ipari munkások és az állami alkalmazottak külön-külön szakszervezeti szövetségekbe tömörülnek. Ilyen található, például a skandináv országokban és Magyarországon is. Néhány országban találhatóunk nemzeti szintű alapon szerveződő szakszervezetekkel. Spanyolországban, például Baszkföldön van regionális (egyben nemzeti szintű) alapon szerveződő szakszervezet.

Azokban a volt szocialista országokban, ahol kialakult alulról szerveződő szakszervezeti mozgalom a rendszerváltás éveiben, szintén kialakult a szakszervezeti mozgalom politikai megosztottsága, mégpedig a szocialista múltból való viszony, mint elhatároló tényező körül. Lengyelországban a Szolidaritás és a volt kommunista szakszervezeti szövetség utódszervezete az OPZZ, Magyarországon a Liga és Munkástanácsok az egyik oldalon, a SZOT utódszervezetei a másik oldalon állnak.

A szakszervezetek szakmai, politikai, regionális, vagy foglalkoztatottsági megosztottsága önmagában nem jelenti azt, hogy nem lehetséges szoros együttműködés a szervezetek között. Az, hogy egy országban versengés, vagy együttműködés jellemző inkább a szakszervezetekre az sokban függ a politikai kultúra állapotától, és a politikai pártok egymáshoz való viszonyától. Versengő modell akkor érvényesül elsősorban, ha a politikai pártok között melyek az ellentétek, és ez a politikai ellentét kiveti a szakszervezetekre is, akik között radikális és mérsékelt szakszervezetek versenghetnek egymással tagoként és befolyásért.

A szakszervezetek hagyományosan legfontosabb eszköze a munkaviszony szabályozására a kollektív szerződés. A kollektív szerződés olyan megállapodás a munkáltató és a munkavállalókai képviselő szakszervezet között, amely meghatározza a munkaszerveződés bizonyos feltételeit. A szakszervezetek legfontosabb eszköze a kollektív szerződés kikényszerítésére a sztrájk, a munka időleges felfeszakítása.

A kollektív szerződés lehet vállalati, regionális vagy ágazati szintű szerződés, amelyet a szakszervezet a munkáltatóval vagy munkáltatói szövetségekkel köt a munkaviszony szabályozására. Látnuk Európában, hogy a II. világháború utáni közmegegyezés szerint nemcsak helye van a munkavállalók és a munkáltatók autonóm kollektív alkujának, de az államnak elő is kell segíteni, hogy a kollektív tárgyalások rendszere országos szinten kiépüljön. A kollektív alku rendszere ugyanis az a mechanizmus, ami rendezett kereteket ad a munkaviszony és a munka világa szabályozására. Tágabb értelemben a kollektív alku révén lehet kialakítani a munka és a törke rendezett viszonyt. A kollektív alku során a szociális partnerek, a

V. Szakszervezeti típusok

Négy nagy szakszervezet-típus alakult ki attól függően, hogy hogyan alakult a szervezeti erő és politikai befolyás viszonya:

- üzleti szakszervezetek,
- szociáldemokrata szakszervezetek,
- versengő szakszervezetek,
- államtól függő szakszervezetek.

5.1 Üzleti szakszervezetek

Üzleti modell azokra a szakszervezetekre jellemző, ahol a jól képzett szakmunkásokat szervező szakszervezetek viszonylag gyorsan elfogadtatták létüket a munkáltatókkal, ennek révén képesek voltak meghatározó szerephez jutni a munkaviszony szabályozásban tagjaik vonatkozásában. A munkáltatókkal kialakult jó együttműködés révén a munkáltatók és szakszervezetek egyike sem kényszerül arra, hogy a politikához forduljon és az államhatalom segítségével kényszerítse ki a maga igazát. Így a szakszervezetek formálódása nem kapcsolódott össze politikai követelésekkel. A politikamentesség megőrzésének feltétele, hogy az államhatalom is semleges pozíciót foglaljon el a szakszervezetek tekintetében, ne gátolja a munkavállalók szervezkedését. Az ilyen szakszervezeteknek nincs szilárd politikai kötődésük, hanem csak alkalmi szövetségeket kötnek azokkal a politikai pártokkal, amelyekről várhatják az érdekvédelmi munkájuk hatékonyságát növelő intézkedések meghozatalát. E szakszervezetekre jellemző, hogy nem vállalják fel – az általuk képviselt szűk munkavállalói csoportokon túl – a munkavállalók szélesebb rétegeinek érdekképviseletét. Régebben a szakegyletek voltak ilyen szakszervezetek.

5.2 Szociáldemokrata szakszervezetek

A szociáldemokrata típusú szakszervezetek a XIX. század második felében alakultak ki először Németországban, majd szerte Európában. E szakszervezetek immár nem csak a munka világában lépnek fel érdekképviseleti szervezetenként, hanem politikai céljaik is vannak. A szociáldemokrata szakszervezetek szorosan kötődnek a szocialista-szociáldemokrata munkáspárthoz. Mind a szakszervezet, mind a munkáspárt vezetői reformista, mérsékelt szocialista-szociáldemokrata politikát folytatnak. A szakszervezet célja minden munkavállaló képviselete és fellép a munkavállalók emberi és állampolgári jogainak szélesítéséért is. Az a jellemző, hogy egy nagy szakszervezet képviseli az összes munkavállalót. Ezért a szociáldemokrata

típusú szakszervezetek szervezeti ereje igen jelentős. A gazdaság fontos szektoraiban a munkahelyek nagy vagy legalábbis meghatározó része szervezett. A munkaviszonyban állók döntő többségének munkaviszonyát a szakszervezetek által kötött kollektív szerződések határozzák meg. Az állam politikájára az jellemző, hogy támogatja a munkáltatók és szakszervezetek közötti intézményesített tárgyalásrendszer kialakítását és folyamatos működését. Ez a modell vált általánossá Európában a II. világháború után. A szakszervezetek mai célja a jóléti állam védelme és a jólét emelkedése.

5.3 Versengő szakszervezetek

A versengő szakszervezeti modell olyan országokban alakult ki, ahol nem sikerült egy egységes, nagy és mérsékelt politikát folytató országos szakszervezetet létrehozni. Ennek több oka is lehetett. A munkáltatók ellenállása miatt a mérsékelt szocialista szakszervezetnek nem sikerült a legnagyobb és meghatározó szervezetté válnia. Ehelyett több kisebb radikalizálódott szakszervezet szilárdult meg. Jellemző, hogy legalább az egyik jelentős szakszervezet a kommunista párthoz kötődik, vagy anarchista irányzatú. A kommunista-szindikalista szakszervezetek a munkásosztály felszabadításáért, és nem a tőkés társadalom javításáért küzdő harci szervezetek. A mérsékelt és radikális szakszervezetek között versengés folyik a tagokért és egymással ellentétes politikát folytatnak. A versengést fokozza, hogy a különböző szakszervezetek más-más párthoz kötődnek. Így a szakszervezetek közötti ellentétek felerősödnek és megszilárdulnak a pártok közötti politikai ellentétek mentén. A versengő modell esetén tipikus, hogy mind a munkáltatók, mind az állam gyanakvással és ellenérzéssel nézi a szakszervezeteket, mind a hozzájuk kötődő politikai pártok tevékenységét. Az állam és a munkáltatók ellenséges politikája viszont erősíti a radikális aktivisták szerepét és nem segíti elő a mérsékelt szakszervezeti politika megerősödését. Ez a modell volt jellemző a húszas-harmincas évekig Olaszországra, Németországra és Spanyolországra. Ezekben az országokban az egymással rivalizáló, radikalizálódott szakszervezetek egymásra liciáló akciói is hozzájárultak a politikai destabilizációhoz, amely lehetőséget teremtett a fasiszta puccsokhoz.

6.2 Ágazati szakszervezet

Ágazati szakszervezet az összes munkavállaló szervezésére törekszik egy iparágban, függetlenül azok szakmai képzettségétől, a munkaszervezetben elfoglalt pozíciójuktól. Az ilyen típusú szakszervezetek az azonos iparágban dolgozók szolidaritására építenek. Az ágazati szakszervezetre az a jellemző, hogy az adott iparágban, ágazatban minden munkavállalót igyekszik tagjai között tudni, aki az ágazathoz tartozó vállalatnál dolgozik. Az ágazati szakszervezetnek a munkahelyi szervezetei nem önálló szakszervezetek. Az ágazati szakszervezet célja, hogy kollektív szerződést kössön az ágazat vállalatait képviselő munkáltatói szervezettel, vagy legalábbis a meghatározó nagy vállalatokkal. Az ágazati kollektív szerződés minden vállalatra nézve egységesen szabályozza a munkabéreket és a munkaviszony egyéb kérdéseit.

6.3 Vállalati szakszervezet

A vállalati szakszervezetek esetében a szakszervezeti tagság a vállalati szakszervezethez kötődik, amely önálló jogi személy. A munkahelyi szintű szakszervezet csak az adott vállalat munkavállalói kívánja szervezni és képviselni. Munkahelyi kollektív szerződés kötése törekszik, amely csak a saját vállalata munkavállalói számára állapítja meg a béreket és a munkavállalási feltételeket. A vállalati szakszervezet önállóan dönt arról, hogy csatlakozik-e egy ágazati vagy országos szakszervezeti szövetséghez. Az ágazati és országos szakszervezeti tömörlések a vállalati szakszervezetek laza konföderációja, s a vállalati szakszervezet megőrzi önállóságát. Tipikus példája a vállalati szintű szerveződéseknek a magyar szakszervezetek.

A legtöbb európai országban a szakszervezeti mozgalom megszokott politikai és vallási tekintetben is. Ez azt jelenti, hogy egy-egy országban több országos szakszervezet is kialakult politikai, vallási, vagy éppen regionális törésvonalak mentén.

Így Spanyolországban a két jelentős szakszervezet közül a CCOO a kommunista párttal volt szövetséges, az UGT pedig szocialista szakszervezeti mozgalom volt. Hasonló politikai megosztottságot találhatunk Franciaországban és Olaszországban, ahol a 1946-47 év fordulóján vált szét a korábban egységes szakszervezeti mozgalom kommunista és mérsékelt politikát folytató, a demokratikus rendet támogató szocialista és keresztényszocialista szakszervezetekre. Mára a legtöbb európai országban elhalványultak a politikai különbségek a szakszervezeti konföderációk

VI. A szakszervezetek felépítése, működésük alapelvei, szabályai, típusaik

Az 1992-ben elfogadott Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény) definíciója szerint "szakszervezeten a munkavállalók minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonyai kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése".

A modern szakszervezet legfontosabb célja az, hogy tárgyaljon és egyezségre jusszon a munkáltatókkal és a kormányzattal a munkavállalás és munkavégzés feltételeinek tárgyában, illetve kollektív szerződések útján szabályozza a munkaviszonyt.

A szakszervezetek a munkavállalók szervezetei, de nem minden munkavállalót egy egységes szervezetbe átfogó szervezetek. A szakszervezetek meghatározott szerveződési alapelvek szerint szerveződnek. A legáltalánosabban jellemző strukturáló tényező, hogy a szakszervezetek a munkavállalók milyen körét, melyik csoportját kívánják, akarják képviselni szakmai, ágazati, szektorális, illetve munkahelyi tekintetben. A szakszervezetek három nagy típusa alakult ki a szakszervezetek tagságának szakmai-munkahelyi szerveződésének formái alapján: szakmai alapon szerveződő, ágazati alapon szerveződő vállalati szakszervezetek.

6.1 Szakmai szakszervezet

A szakmai alapon szerveződő szakszervezet tömöríteni kíván minden munkavállalót egy meghatározott szakmában, foglalkozási és képzettségi körben, függetlenül attól, hogy tagjai melyik iparágban dolgoznak. E körben a munkavállaló szakmai képzettsége, munkája, illetve a munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye áll az egységes érdeklélés mögött. A szakmai alapon szerveződő szakszervezetek legrégebbi formája a szakszervelet. A szakszervelet volt az első szakszervezet, amelyek sajátosságát az adta, hogy eredetileg az egy szakmában dolgozó, tanoncveket lefoglalt segédke szervezetek voltak. Tagjai csak azok lehettek, akik megfelelő szakképzettséggel rendelkeztek. Ezen szervezetek egyik elsődleges eszköze a bértek, a munkavállalás feltételeinek, tagjainak státusza védelmére az iparba való belépés, a szakmunkássá (segédde) válás lehetőségének kontrollálása, korlátozása volt.

5.4 Államtól függő szakszervezetek

Az államtól függő szakszervezetek részei a diktatórikus államhatalomnak. Ilyenek voltak a szocialista országok szakszervezetei. Mint a diktatórikus hatalom részei, a szakszervezetek előjogokat élveztek az államhatalmi szervezeten belül. A szakszervezetek szinte állami szervezetenként működtek, számos jóléti és kulturális funkciót betöltenek. Az ilyen szakszervezetek a munkahelyeken tipikusan jóléti feladatokat látnak el. Az államtól függő szakszervezetek sorsa szorosan összefügg a diktatórikus állam sorsával. Amint megröppan a diktatúra és lehetőség nyílik a demokratikus átalakulásra, ez a modell elcheletlenül.

A szakszervezetek, mint minden ember által létrehozott szervezet, tele vannak ellentmondással, belső feszültségekkel. Eszközei lehetnek nemese és humanus céloknak és ugyanakkor önző egyéni érdekeket is szolgálhatnak. Vezetők lehetnek romantikus hősök, történelmi alakító vezetők és kisszerű megélhetési politikusok. A szakszervezetek egyszerre konzervatív és forradalmi szervezetek. Konzervatívok, hiszen létrejöttük pillanatában is a piac újító hatásával szemben próbálják a hagyományos társadalmat visszaállítani.

A szakszervezetek a hagyományos világ megszokott biztonságba megőrzéséért létrehozott szervezetek. Ezért céljaikban, emberképükben és céljaik elérése érdekében alkalmazott eszközeikben őrzik a hagyományos világot is. Ugyanakkor a társadalmi valóságot megváltoztatni akaró szervezetek is, hiszen egész történelmük során nemcsak a meglevő változatlan megőrzéséért küzdöttek, hanem a tagjaik, a munkavállalók nagyobb megbecsüléséért, jobb életéért, a munkahelyi erőviszonyok megváltoztatásáért, tágabb értelemben a munkavállalók társadalomban elfoglalt helyének javításáért. Ennek során néha bizony a szakszervezetek maguk is a forradalmárok kaptarai voltak és diktatúrák eszközeivé silányodtak.

Az, hogy egy-egy országban melyik modell váltik meghatározóvá nagyon sok tényezőtől függ. Ilyen tényező például, hogy milyen mértékű a dolgozók elkeseredettsége, milyen kültöldi minták hainak a szervezkedőkre, milyen politikai ideológiák menén szerveződnek szakszervezetek, milyen a munkáltatók és a munkavállalók közötti viszony, mennyire ellenségesek a munkáltatók bármiféle önálló fellépéssel szemben, milyen a politikai demokrácia állapota, mi az, ami az adott korban elfogadható magatartási minta és politikai rend.

A szakszervezetek egy állandóan változó világ részei. A gazdaság átalakulása, a munkavállalók helyzetének megváltozása, a politikai feltételek változása mind-mind kihat arra, hogy milyenek maguk a szakszervezetek, mik a lehetséges szakszervezeti stratégiák és milyen modellje alakul ki egy-egy országban a szakszervezeti szerveződéseknek.

Európában sok-sok szenvedés, konfliktus, tévút és politikai cikk-cakk után a szociáldemokráta modell vált meghatározóvá a bal és jobboldal történelmi kompromisszuma nyomán. A hatvanas-hetvenes évek növekvő jólétében a korábbi kommunista, vagy radikális baloldali szakszervezetek vagy maguk is mérsékelt politikát követtek, vagy elvesztették jelentőségüket. A mérsékelt politikát folytató nagy szakszervezetek az állam jótékony támogatásával jó együttműködést építettek ki a munkáltatókkal és meghatározó szerephez jutottak a munkafeltételek meghatározásában. A szakszervezetek a munkavállalók képviselőitében a jóléti állam, az európai szociális modell erősítése érdekében politizáltak.

De az európai szociális modell is alanya a történelem folyamatainak. A hetvenes években meginduló globalizáció folyamata új feltételeket teremtett Európa és a szakszervezetek számára is. Az államok közötti növekvő verseny, amelyben mind fontosabb szerepet játszik a termelés költsége, gazdaságpolitikai koncepcióváltást eredményezett. Napjaink meghatározó trendje ismét a piacosítás, a liberalizáció, az állam visszavonulása a gazdaság szférájából, a jóléti állam visszaszorulása.

Napjainkban az újrapiacosodási folyamattal szemben a szakszervezetek az egyik legfontosabb társadalmi ellenérőt képviselik. A szakszervezetek próbálják meg védeni a jóléti államot, lassítani a piacosodás folyamatát és fenntartani a történelmi fejlődés során kialakult munkaerőpiaci szabályokat. Éppen ezért sok tekintetben ma úgy tűnnek fel, mint konzervatív, megcsontosodott, előregedett intézmények, amelyek nem versenyképes, merev, drága, nempiaci megoldásokat védenek a dinamikus, fiatalos, gyors és versenyképes piacosítással szemben. Van is ebben valami. De azzal, hogy ellenállnak a változásoknak, vagy lelassítják azokat, segítenek elviselhetővé tenni, időt adnak ahhoz, hogy az emberek maguk is képesek legyenek új életstratégiákat kialakítani, és ezzel csökkentik a piacromboló hatását. Vagyis azt teszik, amiért a munkavállalók létrehozni kívánják a piacromboló szervezeteiket.

Az elmúlt két-három évtizedben jelentősen csökkent Európa-szerte a szakszervezetek taglétszáma és szervezeti ereje. Ennek fő oka, hogy a nyugat-európai országokban jelentősen csökkent az ipari munkavállalók és az állami alkalmazottak aránya, és nőtt a szolgáltató szektorban foglalkoztatottak száma. A taglétszám csökkenése

ellenére a II. világháború után kialakított intézményrendszer és politikai kultúra változatlanul jelentős intézményi befolyást biztosít a szakszervezeteknek. A szakszervezetek továbbra is széleskörűen elfogadott olyan legitím intézmények, amelyeknek legitimítását éppen az adja, hogy óriási szerepük volt a demokratikus, kiegyensúlyozott, érdekbeszámításra és kompromisszumokra alapozott jóléti és középosztályosodott Európa kialakulásában.

Mára a szakszervezetek váltak a legtöbb európai államban a jóléti állam intézményeinek és szolgáltatásainak legfontosabb védőívé. Ez sajátos, a politikai pártoktól független szereppel ruházta fel őket és jelentős új legitimitást biztosított számukra a közvélemény szemében.

Fontos tényező, hogy a szociális dialógus intézményrendszere nemcsak nemzetállami szinten található meg, hanem az Európai Unió működésének is egyik legfontosabb jellemzője. Az Európai Unió szociális dimenziója azt jelenti, hogy európai szintű társadalmi párbeszédre keresztül segíti elő az egész unióra érvényes politika kialakítását és egyben támogatja a nemzeti szintű szociális párbeszédet is.