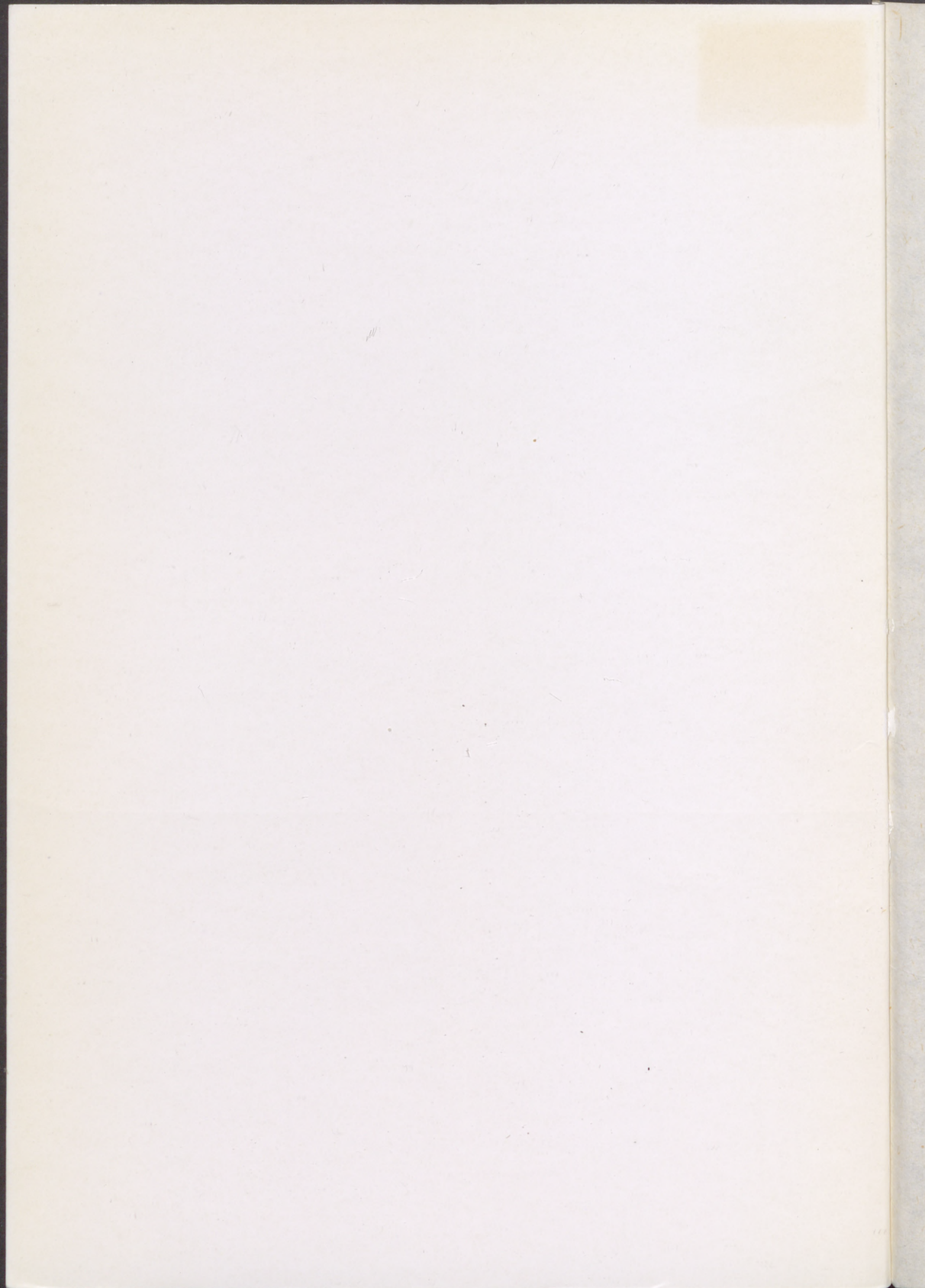


MC
111.807

SZERVEZÉSI ÉS VEZETÉSI
TUDOMÁNYOS TÁRSASÁG

Társadalmi reform vállalaton belül

BUDAPEST, 1990



SZERVEZÉSI ÉS VEZETÉSI
TUDOMÁNYOS TÁRSASÁG

TÁRSADALMI REFORM VÁLLALATON BELÜL

Budapest, 1990.

A kiadványt szerkesztette
és lektorálta:

DR. TRETHON FERENC

MCM.807

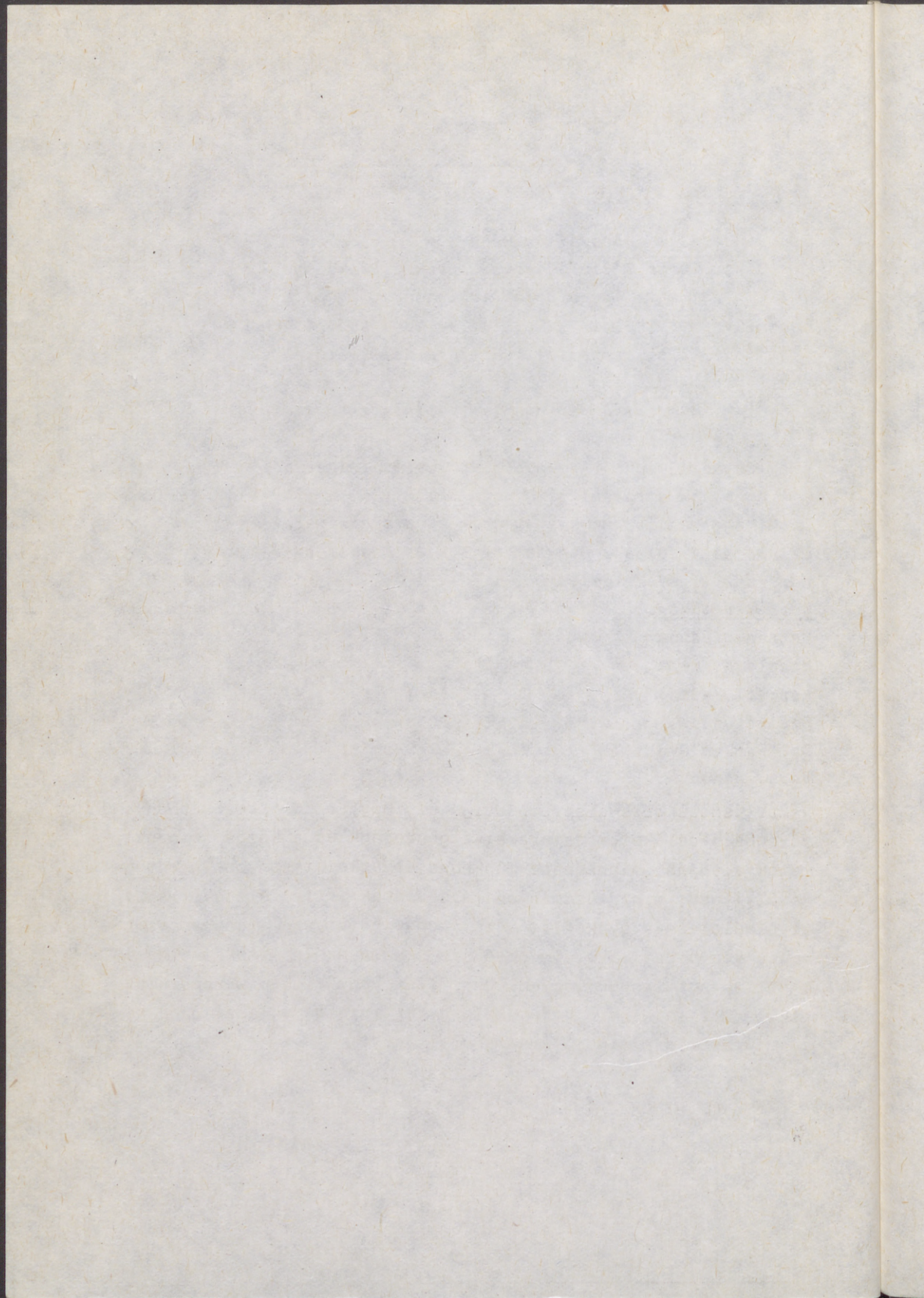


1991

Kiadja: Szervezési és Vezetési
Tudományos Társaság
ISBN 963 8423 84 6
Készült: 500 példányban
Felelős vezető: Boncza Gábor
405/91 · MTESZ Házinyomda, Bp.

TARTALOMJEGYZÉK

	Oldal
Dr. Zahumenszky József: Megnyitó	3
Dr. Szabó Gábor: A tulajdonviszonyok átalakulása, változatok a dolgozói tulajdonra	5
Lehoczkyné dr. Kollonay Csilla: A munkaadói és munka- vállalói kapcsolat rendszere vállalatokon és intézményeken belül	15X
Robert M. Pierce: Az eredményes vállalkozás vezetési feltételei	30
Dr. Trethon Ferenc: Az emberi erőforrás felhasználá- sának stratégiája	35
Dr. Thoma László: Munkástanácsok és szakszervezetek	57X
Dr. Mocsáry József: Munkástanácsok és szakszervezetek	71X
Kerekasztal beszélgetés	90
<u>Korreferátumok</u>	
Petrenkó János	143
Harold A. Codd	146
Kárpáti Ferenc	150
Szeitz János	156
Dr. Farkas Gyula	163
Varga János	165
Dr. Gidai Erzsébet	166
Dr. Trethon Ferenc	169



DR.ZAHUMENSZKY JÓZSEF a BKV vezérigazgatója, az SZVT Vezetési Szakosztályának elnöke:

Megnyitó

Nem ismeretlen a közvélemény előtt sem, hogy más gondok mellett a gazdasági életben vezetési problémák vannak. Az ugynevezett központi kötöttségek már oldódnak és már nem kell "guzsbakötte táncolni" olyan mértékben, mint korábban. Ugyanakkor azonban új nehézségek jelentkeznek, amelyek nehezítik a vállalatok belső életét és így termelését is. A bekövetkező társadalmi változások még nem minden vezetőben váltották ki korábbi magatartásuk felülvizsgálatát és gyakorlatuk megváltoztatását. Igen problematikus az érdekek védelmének helyzete is. Véleményem szerint olyan SZOT és Kormány határozatok alapján érdekvédelmet egyeztetni, mint amelyek az 1976, 1982, 1987. években voltak érvényben, várhatóan, sőt majdnem biztosan nem lehet, hiszen közben az országban rendszerváltozás folyamatát éljük.

Tanácskozásunk meghívójára szerényen azt irtuk, hogy "a társadalmi reform változással kapcsolatos belső gondok feloldásáról tárgyalunk."

Látni kell azonban, hogy az országban a reformnál több történik, rendszerváltozás van folyamatban és nyilvánvaló, hogy ez az érdekvédelem célját, módszerét is nagymértékben megváltoztatja. A mai tanácskozás alapvető célja az, hogy ennek következményét, továbbá a célokat, módszereket átgondoljuk és a közös tapasztalatok alapján mindennapi munkában következetesen cselekedjünk. Az SZVT-nek, mint tudományos társaságnak az is feladata, hogy az elmélet és a gyakorlat között oda- és vissza irányban, időben olyan hidat alkosson, hogy az alkotó munka mindkét oldalon minél zavartalanabb legyen. Nem vitás, hogy minden kérdésre ez alkalommal sem születhet tökéletes egyértelmű válasz, de a közös gondolkozás mindig eredménnyel jár.

A piaccgazdasággá történő átalakulás feladata egyértelmű. Ezzel összefüggésben célszerű hivatkozni Ludwig Erhardra, aki az NSZK gazdasági csodájának atyja és a következőket mondotta: "A gazdaságpolitikát éppugy nem lehet egy kicsit liberalizálni, mint ahogy egy asszony sem lehet egy kicsit várandós." Az élet az előbbieket igazságát már bebizonyította, ezért ez a tények-
emelt figyelmet érdemel. Számításba kell venni azt is, hogy van ország ahol a 70 év óta, más államokban, a több mint 40 év óta folytatott a marxista alapú tervgazdálkodás megbukott, tenet ezen az uton tovább menni nem lehet. Fontos az, hogy az új irány-
nazi változatát áttekintsük és olyan témákról folytassunk esz-
mecserét, amelyek megalapozzák a kívánatos gyakorlatot. Ha a
meghívóban feltüntetett témaköröket ilyen szempontból értékel-
jük, megállapítható, hogy a rendszerváltás szempontjából igen
fontos kérdéseket tűztünk napirendre: a tulajdonviszonyok át-
alakítását, a munkaadók és a munkavállalók kapcsolatrendszerét,
a Munkástanácsok, a Szakszervezetek érdekvédelmi tevékenységét,
az eredményes gazdálkodás lehetőségének elvét és gyakorlatát,
emberi erőforrások ésszerű felhasználását.
Eredményes tanácskozást kívánok!

DR. SZABÓ GÁBOR jogász, vállalati átalakulási szakértő:

A tulajdonviszonyok átalakulása, változatok a dolgozói tulajdonra

Nincs olyan ember, akinek ne lennének elképzelései, ötletei a közérdeklődésre számot tartó kérdésekben.

Tapasztalataim szerint azonban meglehetősen kiérleletlenek azok az elgondolások, amelyek manapság előadásom tárgyát képező témában a köztudatban, szakmai körökben forognak. Ideértve természetesen saját felfogásomat is. Álláspontom ezért nem tekinthető sem hivatalos állami vagy valamely intézményi álláspontnak. Gyakorlatomból, ismereteimből kiindulva próbálok megragadni a lehetőséget arra, hogy mindebből néhány gondolatot ismertessek. Úgy vélem, hogy az idő nem engedi meg az általános elméleti fejtegetést a tulajdonjogról vagy újkeletű kifejezéssel élve a tulajdonlásról. Ezért megkísérlem összefoglalni, hogy az átmeneti időszakban, amely minimálisan 2-3 évig tart majd, mit lehet tenni és a szóbanforgó lépéseknek mi az értelme?

Kétkedem abban, hogy akár az idén, akár jövőre, bárki - a kormányzat, a pártok, az érdekképviselők, a tudományos testületek - olyan komplett tulajdonjogi koncepcióval tudnának előállni, amely olyan konzisztens és kidolgozott, tehát alkalmas arra, hogy egy csapásra megoldja az összes, a kérdés-komplexummal összefüggő gondokat.

Bizonyos irányzatok, módszerek kezdenek kirajzolódni. Valószínűleg az lesz elméleti és koncepcionális szinten is az igazi, amit a gyakorlat igazol. Úgy vélem, hogy a résztvevők javarésze a vállalati szektorban vagy annak mozgása folytán létrejött új munkahelyeken, vállalkozásoknál dolgozik.

Ezért mondanivalómból az egyéni és a szövetkezeti tulajdon témáját elhagyom. Ismeretes, hogy a gazdaság döntő részét súlyában és minden egyéb szempontból is még az állami, vállalati tulajdon alkotja.

Ennek mozgásformája az, ami ma a leginkább érdekes és fontos mindnyájunk számára. Elméletileg érdemes előre bocsájtani, hogy az elképzelések mögött minden esetben az a kérdés vár megválaszolásra, hogy ki legyen a tulajdon "alanya". Azon állami vállalatok, amelyek megmaradnak, meg se mozdulnak és folytatódik az elmúlt évek gyakorlata. Az állam marad a tulajdonos, függetlenül attól, hogy a jogokat gyakorló intézmény nem lesz "nevesíthető".

Az első kérdés, amibe beleütközünk, minden esetben az, hogy ki legyen a tulajdon alanya, aki azt működtetni, hasznosítani, gyarapítani fogja. Sok az elképzelés, s ezek nem mindig azonos irányúak. Egyénileg az az álláspontom, hogy a mai körülmények között az osztott tulajdon a leghelyesebb. Ez alatt az értendő, hogy mód van külföldi tulajdonra, a gazdálkodó szervezetek kereszt-tulajdonlására, a finánc tőke tulajdonosi pozíciójára - bár ez pillanatnyilag egy kicsit erős lenne - és a magán emberek - akik alatt én nemcsak állampolgárokat, hanem dolgozó kollektívákat értek - tulajdonára.

A prioritás még nem dőlt el a gyakorlat feltehetően aszerint foglal állást, hogy ki az, aki ésszerűen tud élni a tulajdon lehetőségével.

A főszereplő minden bizonnyal az lesz, akinek tőkéje, pénze van. Sokszor hallani zürzavaros történetekről, áltulajdonlásokról, ilyenekkel foglalkozik nem egyszer sajtó, a tv. A problémát az jelenti, hogy az akit a hivatalos szervek tulajdonosnak terveznek vagy éppen, aki jelentkezett erre a szerepre, az többnyire nem rendelkezik tőkével. Az országban gyakorlatilag nincsenek likvid, szabad befektethető anyagi eszközök, a külföldi tőkét viszont az utóbbi időben gyakran gyanakvással kezelik. A nem belföldi eredetű tőkével szemben pedig nem kell gyanakvással élni, egyszerűen tudomásul kell venni, hogy üzletet akarnak csinálni.

Természetes ezért, hogy a külföldi tőkés nem jótékonysági alapon kíván Magyarországon befektetni.

Egyszerűen arról van szó, hogy üzletet és, minél jobbat akar kötni, ami teljesen természetes. Mi magyarok is sokszor ezt szeretnénk tenni. A "sokszor" kifejezés azért indokolt, mert a hosszú távon is jó befektetésekhez igazán még nem értünk. Nem szabad elfelejtenünk, hogy ebben a tekintetben évtizedekkel elmaradtunk a fejlett országokhoz képest. Így van ez az üzleti adminisztráció, a pénzügyi kultúra, és hozzáértés, és sok más területen. Ezt a lemaradást nem lehet 2-3 év alatt sem az állami szabályozás, sem a vállalati gyakorlat szintjén behozni. Mindannyian jól tudjuk ahhoz, hogy valaki igazán jó bank- vagy számviteli szakember legyen, legalább tizenöt-husz esztendő kell. Először a szakma alapjait kell elméletileg és gyakorlatilag elsajátítani, majd a folyamatos tanulás, a kedvező eredménnyel kecsegtető fogások megismerése, információk szerzése kell következzen. Sajnos nem lehetséges, hogy máról-holnapra minden esetben és vonatkozásban egyenrangu partnerei legyünk évtizedek óta működő nyugati cégeknek. Az hogy náluk okosabbak legyünk természetesen nem megy az állami szabályozás szintjén sem. Ebből sok gond és baj származik. Sokat szidjuk jelenleg hatályos törvényeinket, előírásainkat. De, ha jól belegondolunk ezek igen keservesen születtek meg. Tétélezzük fel, hogy egy igazságügyi minisztériumi főelőadó, aki az állami vagyonvédelmi törvény előkészítésével foglalkozott semmivel sem volt e témában felkészültebb, mint bármely más jogász. Megfogalmazta elgondolásait, de azt, hogy az élet másként működik, nem nagyon ismerte. Előírásaink - többek között - ezért sem a legtökéletesebbek. Lehet, hogy a gyakorlati szakemberek számára előnyösek, mivel tele vannak kiskapu lehetőségekkel és sok minden olyat is lehetővé tesznek, ami a szabályozásnak nem volt célja. Ilyen a helyzet most a tulajdonviszonyok rendezése terén. A tipikus mozgásirány az, hogy egy állami vállalat átalakul valamilyen más vállalkozási vagy esetleg 90-95 %-ban gazdasági társasági formába.

Ez az utóbbi időben egy kicsit divattá is vált, hiszen elegánsabban hangzik, hogy részvénytársasági, vállalkozási igazgató, mint állami vállalati főosztályvezető. Sok esetben egyszerűen kiszállnak az állami vállalati körből és egy szervezeti változással egy másfajta vállalkozási formát hoznak létre. Ez a vállalati átalakulás, amikor megszűnik a korábbi állami vállalat és helyette egy másik gazdálkodó szervezet jön jogutódlási folyamatban létre.

Van másik megoldás is, az, hogy az állami vállalat megmarad, csak eszközeit, tőkéjét kiveszi ebből a működtetési formából és más szervezetben hasznosítja. E folyamatok lényege tulajdonképpen az, hogy egy másodlagos tőketeremtés történik. Az angol, amerikai vagy bármely gazdaságban teljesen természetes, hogy a BP-nak olajkutya van az Északi-tengeren és részvényeit jegyzik a londoni tőzsdén. A cégnek vannak épületei, gépei, berendezései, készletei stb., és van másodlagos tőkéje is, amely értékpapírok, kötvények, részvények, mint Kft üzletrészek és egyebek formájában létezik. Nálunk kb. 40 éven keresztül ez a másodlagos tőke nem létezett. Természetes volt, hogy a vállalati mérleg baloldalán feltüntetett eszközök mellett a jobboldalon szerepeltek a források. De ez csak egy könyvviteli "adminisztráció" volt. Ha visszagondolunk még pár évvel ezelőttre, amikor divatban voltak a vállalati törzskönyvek, az ember belenézett és megállapíthatta, hogy pl. a MALÉV induló vagyona 117 eFt volt. Ezt valamikor 1948-ban vagy 1949-ben az államosítás idején irták be, aztán ott is maradt, senki nem törődött vele a továbbiakban. Tehát volt egy "vagyonnyilvántartás", de az valójában mint könyvviteli kategória létezett. Most, amikor elindul egy új irányzat és az állami vállalati körből kivett eszközöket más formában működtetik vagy a céget egy másik szervezeti formára átalakítják akkor szinte a levegőből jelennek meg az ún. másodlagos tőkék. Ha a Kaposvári Kefegyár átalakul részvénytársasággá például 30 millió Ft értékű eszközeivel, a gépekkel,

épületekkel, az árukészlettel, akkor megjelenik a hivatkozott összegű részvény, értékpapir. Jóllehet ez nem valóságos tőke, de a gazdaságban úgy viselkedik, mintha az lenne.

Éladható készpénzért, amelyért gépet lehet venni, lombard hiteltre a banknak átadható. Megjelennek, tehát ilyen bizonytalanoknak tűnő általunk ma még nehezen megítélhető vagy megértendő papírtőkék, amelyek könnyen megzavarhatják egyesek gazdasági tisztánlátását.

Vegyünk elő egy közismert témát, mondjuk az ÁPISZ-ügyét.

Az a hír járta, hogy nagy trükkökkel az állami vagyont elherdálták. Ez alapvető tévedés. Akármelyik cég átalakul, részvénytársaságot alapít vagy külföldi tőkét von be, a reáltőke értéke soha nem változik. Egy árva blokk tömbbel sem lesz több az ÁPISZ bolt pultján, de nem is lesz kevesebb. A filctoll ugyanugy ottmarad az üzletpolcon, ahogy azt eddig is tette. Ha akarják sem tudják az állami vagyont elkótya-vetyélni, hiszen az ha csak ki nem viszik az udvarra és fel nem gyújtják nem lesz kevesebb.

Félreértés ne essék több sem lesz. Ami megzavarja a fejeket az az a bizonyos másodlagos tőke, amely az ÁPISZ esetében is megjelent, egy 40 millió Ft-os részvénytársaság és egy kb. 670 millió Ft értékű kötvénycsomag formájában.

Ezekkel már valóban lehet "gazdálkodni", de amikor valaki ezt teszi még akkor sem herdálja el az állami vagyont, hiszen valójában a rendelkezési jog cseréjéről, változtatásáról van szó.

Ha az a vállalat, ahol Önök közül valaki dolgozik, átalakul, például részvénytársasággá, a reáltőke marad, megjelennek az értékpapírok, a részvények és valakiket "megajándékoznak" vele. Tegyük fel ugyanis, hogy ingyen adják és kijátsszák a vagyonügynökséget. Lényegében ekkor sem adták még oda a másodlagos tőkét sem, de átruházták a rendelkezési jogot. A vita tárgya tulajdonképpen akarva, akaratlanul most az, hogy ki rendelkezzék a vagyonnal.

A probléma, amely megoldásra vár az, hogy maradjon-e a régi rend, az állami vállalati forma, amikor rendelkezési jog gyakorlatilag senkinél sincs. Az ágazati minisztériumok léte és működése idején ez egyértelmű volt. Áttekinthető volt még akkor is, amikor megszűnt az ágazati irányítás, létre jöttek a vállalati tanácsok, valamint a törvényességi felügyelet. Kétségtelen viszont, hogy a vállalati tanácsoknál elég szerencsétlenül keveredett a stratégiai-tulajdonosi- és a dolgozói-képviselési-funkció. Manapság, amikor az állami, vállalati szektor is - felügyelet szempontjából - a Cégbíróságokhoz kerül, tisztázatlanok a tulajdonosi rendelkezési jogok. Túljes mértékben érthető ezért a menedzsment magatartása, amikor a jogi szabályozásban mutatkozó réseket akarva-akaratlanul kihasználva maga intézkedik. Ez a gyakorlat arra épül, hogy a vállalatot működtetni kell, dolgozni, dönteni valakinek intézkedni kell. Magától ugyanis nem történik semmi. Egy vállalat feltehetően nem ösztönösen dolgozik jól, nem ilyen alapon fejlődik, s találja meg a legcélszerűbb mozgásirányt és formát.

Az egyik lehetséges intézkedő ezért a menedzsment, amely kénytelen élni a lehetőséggel, mert kell valaki, aki tesz is valamit. Ha az állami vállalati formából valami más jön létre és a reáltőke valamilyen más formában működik, a rendelkezési jogok eléggé könnyen összekeveredhetnek, sokféle elv gyakorlatát szolgálhatják. A törvényben deklarált cél egyértelmű és világos. A rendelkezési jog a vagyon mozgatásának vagy éppen elkötyavetyélésének lehetősége a mai szabályok szerint a költségvetés kezében van. Az idén tavasszal életbe lépett új szabályok - véleményem szerint - túlajtva a korábbi kezdeti botladozásokat, a természetszerű negatív vonásokat, odavezettek, hogy ma már a jó formán semmit sem lehet tenni annélkül, hogy rendkívül kemény, költségvetési, pénzügyi, hivatali ellenőrzés ne szakadna az érintettek nyakába. Ha valaki alaposan áttanulmányozza az átalakulási-, a vagyonügynökségi törvényben és másutt található szabályokat egyértelművé válik előtte az állam célja.

Ez pedig az, hogy a vagyon feletti rendelkezési jog a kincstár kezébe kerüljön, megteremtve a költségvetési deficit finanszírozásának lehetőségét.

Érthető a gazdálkodó szervezetek, vállalatok magatartása, hogy ennek folytán sem tavaly, de még az idén - az év elején - sem éltek átalakulási törvényben lévő lehetőséggel, hogy a vállalatból megszűnésével egy másik gazdálkodó szerv részvénytársaság, kft, vagy bármi más legyen. Némi tanulmányozás után ugyanis mindenki rájött arra, hogy ez a törvény azt tartalmazza: ha esik, ha fuj a vagyon jelentős része az Állami Vagyonügynökség, tehát a kincstár kezére kerül. Az átalakulási folyamat részeként ugyanis a tőke 20 %-át azonnal kötelesek leadni. A rendelkezésre ott maradó 80 % bevételei megosztandók úgy, hogy 80 % Vagyonügynökségé. A 80 % nyolcvan százaléka tehát 64 % szintén a kincstárt illeti. Az ugynevezett kiegészítő rendelkezések sem nagyon ösztönzők. Ide tartozik az az előírás, hogy a belterületi föld az illetékes tanácsé, mert a költségvetés szemmel láthatóan az önkormányzatokat nem kívánja finanszírozni. Kirajzolódik az az állami felfogás, hogy a gazdálkodó szféra vagyonából teremtdjék meg az önkormányzatok pénzügyi forrásának lehetősége. Ugy tűnik, hogy amikor ezek a szabályok születtek, akkor a rendelkezési jog birtokosának tulajdonképpen valójában a költségvetést, a fiskust tekintették. Erős a gyanu, hogy ez kényszerhelyzetben született megoldás volt és nem valamiféle tudatos koncepció-alkotási szempont, hiszen az állam vagy költségvetés az jóformán mindegy, 1948-ban közismerten az állam, kisajátította a tulajdonokat, most tehát az a legegyszerűbb ha ráteszi kezét a gazdaságban felhalmozódott vagyonokra. Személyes tapasztalataim szerint 1990. februárjáig kilenc olyan eset volt, hogy állami vállalat, az általam hivatkozott, törvény előírásai alapján alakult át, más társasági formára. Egyébként ha elkerülhető volt, senki nem ment ebbe az utcába. Inkább a másik utat járta, tehát nem alakította át a szervezetet, hanem a reáleszközöket valamilyen más gazdálkodási formába fektette be. Ez azt jelentette, hogy a továbbiakban un.

papirtőkével, a már említett másodlagos tőkét megtestesítő papirokkal dolgozott tovább. Ezek voltak azok az esetek, amikor a vállalatok nem átalakultak, hanem alapítottak. Amely cég tehette, ezt csinálta, mert ez esetben nem kellett átalakulási tervvel minisztériumhoz szaladgálni a döntés saját hatáskörben meghozható volt, s nem járt a Vagyonügynökségnek semilyen százalék.

Egyszerűen arról volt szó, hogy kisebb-nagyobb mértékben, egy vagy több lépésben a vállalat fizikai eszközei átkerültek olyan társasági formákba, amelyekben a korábbiaknál eredményesebben, célszerűbben működtethetők. A kis lépés többnyire korlátolt felelősségű társaságok, a nagyobb pedig elsősorban részvénytársaságok létrehozását jelentette. Ezekben az esetekben nem a TMK-műhely vagy más kisebb egység, hanem gyakorlatilag a vállalat egésze, teljes eszközállománya került valamilyen társasági formába és abban működik tovább.

Ez volt az általános és a vállalatok zöme által járt út, mert ez kellő mozgástérre és szabadságra adott lehetőséget. Valójában az állami vagyonnal annyi történt, hogy az a vállalat, amely részvénytársaságot alapított és vagyonát 10,20,50 vagy akár 99 %-ban a dolgozóit, az eszközeit ebbe a társasági formába vitte át, megmaradt továbbra is állami vállalatnak. Senki sem mondta ki ilyen vonatkozású megszűnését.

Mindössze annyi változás történt, hogy a vállalat eszközállománya - eszközök, pénz, készlet, állóeszköz stb. - formáját megváltoztatta és ezek helyett egyszerűen annyi szerepelt a mérleg baloldalán, hogy befektetés, értékpapír stb, az eszközök formája megváltozott. Ebben az esetben természetesen a szervezet is kétszeresére nőtt, hiszen az állami vállalat továbbra is létezik és mellette működik az újonnan alapított gazdálkodó szervezet, ahol a reáltőke, a személyi állomány, stb. működik. Mint említettem a vállalatok általában ezt az utat járták, mert ez saját hatáskörben elintézhető volt és szabadon lehetett dönteni arról, hogy végül az a bizonyos rendelkezési jog kihez kerüljön? Megmaradjon-e az ellenőrző részvénytársaság vagy üzletrész annak az öt embernek a kezén, akik a korábbi állami vállalat személyi állományából helyben maradtak.

A példaszerűen háromezer főt foglalkoztató vállalat létszámából ugyanis 2995-en átmentek azRT-ba, de azért még öten nem mozogtak. Felvetődött tenát, hogy az utóbbiaknál legyen-e a rendelkezési jog, kapjanak belőle a dolgozók, legyen szerepe a külföldi tőkének stb? Lehetséges, hogy voltak alkalmak, esetek, amikor a szóbanforgó vállalatok többségében a menedzsment ezekben az ügyekben egyedül járhatott el olyanként, aki döntésképes és hajlandó is arra. Mindenestre azon az egy-két ügy következményeként, amelyek részben tapasztalatlanságból, részben egyéb okokból nem a legszerencsésebben alakultak - félreértve a tulajdon- és a másodlagos tőke, a reál-tőke és a fiktív-tőke, a rendelkezési jog, a tulajdonjog fogalmait és pozíciót -, olyan közhangulat alakult ki - főként a hozzá nem értők körében -, aminek következtében 1990. év elejétől az állami szabályozás rálépett erre a vonalra és rendkívül kemény korlátokat állított.

Ma gyakorlatilag pár milliós husz esetleg, harminc milliós nagyságrendben van a döntés vállalati hatáskörben. Ez függetlenül attól, hogy a vállalat nevében a VT, a közgyűlés, a menedzsment vagy más jár el. Az említett határokat meghaladó döntések állami ellenőrzés nélkül ma már nem hozhatók, még akkor sem, hogyha az egyértelműen megalapozott. A helyzet most a következő. Ha az állam minden ügyet ellenőrizni akar, kerservessé válnak a szabályok, s az eddig is igen bürokratikus, rosszul szervezett folyamat még időigényesebb, még nehézkesebb lesz. Gazdasági rendszerünk komoly hibája egyébként általános nehézkessége, bürokratikusága, időigényessége.

Tapasztalataim szerint a nyugati tőke befektetők a legtöbb esetben azért állnak el szándékuktól, mert zavaró számukra lassuságunk. A fejlett országokban megszokták azt, hogy egy vállalat alapítása komoly pénzbe kerül, mert például drága a közjegyző, de két nap alatt tető alá hozható egy vállalkozás. Amikor nálunk még két hónap után is azt magyarázzuk, hogy szándékunk egyértelmű, változatlan, de a kérelmet be kell nyújtani "ide", meg jóváhagyást kellett kérni "onnan", egyébként a jóváhagyás elvileg rendben van, csak nincs aki leírja a határozatot.

Ilyenkor azt mondja a nyugati fél, hogy neki ebből elege volt, és egyszerűen hazamegy. Avval, hogy ezekre a mozgásformákra most ráépítettünk egy rendkívül erős ellenőrzési eljárást, sikerült azt elérni, hogy az eddigi durván 3-4 hónapos átfutási határidő minimum még 1 hónappal, de lehet hogy többel is meghosszabbodjék. Mindenesetre olyan állami kontroll alatt áll nemcsak az átalakulás, hanem az alapítás is, hogy nehezzé és eléggé bonyolulttá teszi azt, hogy a mikroszférában megjelenő vállalati vagy kollektív dolgozói érdekek megfelelő döntések szülessenek. Az ugynevezett másik oldalon egy olyan szervezet foglal helyet, amelynek érdekeltsege nem esik egybe a mikroszféráéval sőt avval esetleg pontosan ellentétes. Abban az esetben, ha mondjuk a dolgozókból kívánnak valamilyen módon tulajdonost csinálni, nemcsak a vonatkozó részvények, de sok más egyéb útja-módja formája van ennek. Ha más módokon is amortizálódó részvényeket akarnak kiadni vagy kedvező áron a dolgozók számára eladni, ezek a lépések mindig avval járnak, hogy felteszik a kérdést: a munkavállalóknak adandó kedvezmény nyel mekkora összeg vész el a költségvetés számára. Ha az a szabály, hogy az eladások során az állam és a vállalat 80-20 %-ban osztozik a vételáron, akkor természetes, hogy a költségvetés érdeke az, hogy a teljes névérték minél magasabb legyen. Ez nyilvánvalóan ellentétet jelent, ami kemény, keserves alku-pozíciókat indított el. Amennyire megállapítható a legtöbb vállalat próbál alkudozni, de mintha a tapasztalatok azt mutatnák, hogy kevés sikerrel. A Vagyonügynökség működéséről korai lenne azt hiszem még kritikát mondani. Az a néhány ügy, amiben eljárta, nem volt a legsikeresebb. Féltő, hogy működésük kizárólag az ellenőrzési és költségvetési érdekvédelmi szempontra korlátozódik és akkor még mindig ugyan ott fogunk állni, ahol fél évvel ezelőtt. Ez azt jelenti, még mindig nem tudjuk pontosan, hogy mit akarunk, hogyan kívánjuk a célt elérni, mi az elképzelés, mind szervezetileg, mind tulajdonjogilag a gazdasági szféra megmozgatására.

LEHOCZKYNÉ DR. KOLLONAY CSILLA, munkajogász
ELTE Munkajogi Tanszék

A munkaadói és munkavállalói kapcsolat rendszere vállalatokon,
és intézményeken belül

Előadásom szerkezete a következő:

- néhány általános megállapítás a mai magyar helyzetről,
- a hatályos jogszabályok alapján a dolgozói részvétel lehetőségeinek bemutatása a vállalati vezetésben,
- javaslatok,
- a legsürgősebbnek tűnő, megteendő intézkedések összefoglalása.

Ha a pillanatnyi vállalaton belüli helyzetet jellemezni akarnánk, azt hiszem szomorúan, de egyet kell érteni azzal, hogy azt leginkább a bizonytalanság, a gyanakvás, és a bizalmatlanság jellemzi. Így jellemezhetők a belső kapcsolatok.

A bizonytalanság nemcsak a gazdasági jövőtől való félelem, hanem egyebek között olyan tényezők miatt is jelentkezik, hogy vállalaton, intézményen belül nem tudják, ki-kinek a partnere. Ha alkotni, ha tárgyalni kell, vagy, ha konfliktus miatt harcolni kell, nem világos, hogy ki a küzdelemben az ellenfél. Természetesen formailag a dolgozó, a szakszervezet a vállalat vezetésével szemben lép fel, hiszen ezt így tanultuk, így van ez másutt is. De nálunk ez sokszor célt tévesztett konfrontáció, mert hiszen az, aki ellen a támadás irányul, igazából nincs abban a helyzetben, hogy a panaszokat orvosolja. A tőlünk nyugatabbra fekvő országokhoz képest hazai sajátosság, hogy nem egyszer igazgató áll például egy munkásdemonstráció élére. Teszi ezt a szerepek bizonytalansága, a jogi helyzet tisztázatlansága, a gazdasági szabályozás konzisztencia hiánya vagy torzulásai következtetlenségei miatt.

A bizalmatlanság.

Tisztelet a kivételnek, annak a vállalatnak, vezetésének, szakszervezeti szervének, amelyik ezt el tudja kerülni. Az országot egészében mégis ez jellemzi.

Ennek az új időkre jellemző két fő hajtóereje van. Az egyik, a vállalatvezetés militánsabbá (harcosabbá) válása, ami igen leegyszerűsítve az "én tudom" - bár minden egyszerűsítés hibákat is hordoz magában - valamint a most majd "én megmutatom" magatartás.

A másik oldalon tapasztalható a szakszervezetek olykor oktan fellépésének erőltetése saját helyzetének valamiféle erősítési szándéka miatt. Olykor ez célttévesztett kezdeményezésben nyilvánul meg és fölöslegesen éleződő kapcsolatokhoz vezet. A vállalaton belül kialakul egy gyanakvó, az együttműködést szinte lehetetlenné tevő vagy gyakran megnehezítő hangulat, kapcsolat a dolgozói érdekeket képviselők és a vállalatvezetés között. Lehet, hogy túlzás, de a bizonytalanság és bizalmatlanság az, ami a mai helyzetet meghatározza. Hozzájárul, a jelenlegi helyzet meglehetősen válságosnak nevezhető állapotához az elmúlt évek jogalkotása is. Ezt a tevékenységet ahol csak tettem bíráltam, tehát nem érzem, hogy a jogalkotók háta mögött tettem. Mindenesetre bűnös könnyelműségnek és olykor cinizmusnak kellett minősítenem azt, ami a Munka Törvénykönyve 1989. márciusi módosításkor történt, ideértve a kapcsolódó egyéb lépéseket, valamint az egyébként kissé liberálisnak tekinthető sztrájk jogszabályt is. De hasonló a helyzet a vállalati átalakulási törvénnyel, valamint a vállalati törvény módosítással is. Hogy miért?

Azért, mert utalnak a piacra, ami köztudottan nincs. Hivatkoznak a liberalizálódó gazdaságra, a rugalmas működési feltételekre, amelyek egyáltalán nem biztosítják az érintettek tényleges szabad mozgási lehetőségét. Hiányoznak mind a szubjektív, mind az objektív feltételek, akárcsak a tudás, a tapasztalat, a megfelelő szemlélet és magatartás.

Hol van itt ma még piac? Megszüntettek kötelező szabályokat, mondván majd alkudjanak a felek ebben szabadon. Eltöröltek kötelező részvételi formákat, azzal, hogy majd vivja ki magának a dolgozói társadalom. De hol?

Az a dolgozói társadalom, amely 40 éven át - ha szabad így mondanom - dedósként volt kezelve? A helyzet hasonló ahhoz, mintha azt mondanák: kinyitom a kapukat, kiteszlek a nagy üres mezőre, a szibériai tajgának megfelelő körülmények közé és tessék védd magad, hozd létre a megfelelő védelmi formákat. Mindezt teszik egy olyan vezetői garnitúrával, amelynek tagjai még maguk sem tudják hol is állnak. A bizonytalansági tényezők között egyik például az igazgató jogállása.

Könyvnyi vitaanyagot lehetne összeszedni arról, hogy egyáltalán کیا munkáltatója ma egy igazgatónak? Hova kötődik jogilag? Kinek felel és mennyiben? A gazdaság csaknem minden szereplőjének tisztázatlan a jogi helyzete, tele van bizonytalansággal. Elhibázott lépésnek tartom és szerény kritikaként fogalmaztam meg azt a módosítást, ami a dolgozói részvétellel kapcsolatos szabályokat tavaly változtatta. Ennek eredménye - álláspontom szerint az lesz -, hogy a gazdasági élet súlyos konfliktusokkal lesz terhelt, és elsősorban a munkaügyi kapcsolatokban fokozatosan éleződik a helyzet, szélesedik a veszélyzóna.

Ha erre kellő időben nem figyelnek oda, ez veszélyeztetheti - legalábbis az én véleményem szerint - az egész magyarországi politikai átalakulási folyamatot. Kiegészítésül megjegyzem, hogy a kapcsolatok élesedése, a dolgozó tömegek elkecsereedetté válása, az apátiából esetleg egy lázandó hangulatba való átbillentése semmi szín alatt nem lehet kedvező bármilyen szintű vezető réteg számára.

A jogszabályok olyan módosítása, amely elvette az egyeztetés lehetőségét, ugyanakkor szinte kifejezetten összeugrasztotta a feleket, szerintem nagyon sürgősen korrekcióra szorul. Célszerű áttekinteni, hogy pillanatnyilag milyen intézményesi-

sitett formák vannak arra, hogy munkáltatók és munkavállalók a munkahelyeken együttműködjenek. Lényegében egy szép hosszú lista áll rendelkezésre. A szakszervezetekkel kezdem, mert ez az az intézmény, amelynek jogait a legkevésbé bántották. A jogszabály bizonyos kapukat tágra nyitott ugyan, de a szakszervezeti jogok sértetlenek maradtak, sértetlenül vészelték át a tavalyi módosítást. Kiváló lehetőséget jelent - és itt dicsérni kell a jogalkotást - az új típusú kollektív szerződést, amely lehetőséget ad a vállalati vezetés és a szakszervezet kapcsolatának kollektív szerződésben történő rendezésére. Más kérdés, hogy ehhez tippek ma még nincsenek, ezeket innen-onnan, a keresves-gyakorlati tapasztalatokból, külföldi irodalomból kell összeszedni.

A kollektív szerződésekben ki lehet térni minden olyan kérdésre, amely az elmúlt években gondot jelentett. Ilyenek lehetnek például, hogy:

- a létszám leépítést hogyan, milyen lépésekben egyeztessék,
- az együttműködésnek milyen konkrét gyakorlati formái legyenek,
- hol, hova, milyen testületekbe kérnek kölcsönösen meghívást?

Megjegyzem: nem jó, ha a szakszervezeti képviselő bármilyen vezetői testület döntési jogu tagja. Nem kell döntési jog, mert akkor az ezzel rendelkező egy a többi között. Ez volt annak idején is örök probléma, hogy a SZOT főtitkára ott ült a kormányban, s volt egy szavazata. Nincs erre szükség. Kivülről kell opponálni azt, ami nem tetszik, de ragaszkodni kell a tanácskozási joggal történő meghíváshoz. Ez azt célozza, hogy az érdekelt, érintett szervezet képviselője utján követni tudja az eseményeket.

Ez azt jelenti, hogy a szakszervezet ne hagyja magát kisöpörni a testületekből azzal, hogy most már nem indokolt részvétele. Tanácskozási joggal, informálódási,- befolyásolási céllal igen, de döntési jogu tagként nem. A következők a kilátásban lévő átszervezésekkel, leépítésekkel kapcsolatos konkrét együttműködés szabályai, odáig elmenve, hogy a dolgozói érdekvédelmet ellátó testület mennyivel előbb kér a vonatkozó döntésekről tájékoztatást. Persze, ha a tanácskozási jogu részvétel biztosított, akkor tudni arról, hogy mi készül. Úgy vélem szólni kell a bérezés témájáról is. Sok szó esik napjainkban a béralkuról, de mindig elfelejtődik az, hogy a jogszabályokban vagy jelenleg a kollektív szerződési tarifákban rögzített bérek a dolgozók jelentős csoportja tekintetében papíradatot jelentenek és a teljesítmény bérezés ügye egyoldaluan vállalati hatáskörben van. A jogszabályból most az is kiesett, hogy és mint kell a szakszervezettel egyeztetni és a dolgozókat informálni. A magam részéről jónak tartom, mert vállalati érdek is segíti a békét és az együttműködést, hogy legyen a vállalatnak konzultációs kötelezettsége továbbra is a teljesítmény bérekkel kapcsolatban, legyen megfelelő értesítési vagy előzetes közlési kötelezettsége stb.

A kollektív szerződés, tehát jó keretet jelent a közös érdekek érvényesülését biztosító együttműködési formák meghatározására.

A következő forma- és ez megfelel a világszerte alkalmazott módszernek az ugynevezett közvetlen dolgozói részvétel. Ez az, amit dolgozói participációnak neveznek. Ez esetben a közvetlen, szervezett, szakszervezeti közvetítés nélküli részvételről van szó. Nincs tehát egy külön szervezet, amelyen keresztül vennének részt a dolgozók a vezetésben. A dolgozói részvételi jogokat a Munka Törvénykönyve tavalyi módosítása, az 1989. évi V. törvény erősen megnyírbálta. Mi volt az előbbieik indoka? Arra történt hivatkozás, hogy a jövőben a tulajdonosok fogják irányítani a vállalatot, a munkaadó jogába pedig a munkavállaló ne beszéljen bele.

Meg kell jegyezni, hogy ha három éven belül 20-30 %-ra csökken az állami tulajdon, az ide tartozó szervezeteknél nyilvánvalóan a vezetők nem tulajdonosok lesznek. Hadd tegyem hozzá, hogy nyugaton ahol magántulajdonosok irányítják a vállalatokat, biztosított a dolgozók beleszólási joga. Egy modern társadalomban, tehát a XX. század végén mindenki, aki jelentősebb mennyiségű termelőeszközt üzemeltet, az nemcsak tulajdonos mert felelősséggel tartozik a társadalom felé is.

Ha egy vállalat nem jól működik, csődbe kerül, működése konfliktusokkal terhelt ez az egész társadalom számára zavaró.

A Munka Törvénykönyve 1989. évi módosítása a vállalati dolgozók részvételi jogait nemcsak minimálisra csökkentette, hanem kifejezetten megszüntetett mindenféle ilyen lehetőséget.

Tehát még véleményezési jog sincs azon munkavállalók esetében, akik gazdasági társasági formában működő munkáltatónál vannak alkalmazásban. Minden hivatkozással a tulajdonosi jogokra, jól-lehet igazi tulajdonosok még nincsenek, de ha vannak is, az nemcsak európai, de talán még ázsiai jogrendszerrel sem adekvát, az ottani elvárásoknak sem felel meg, hogy a munkavállalóknak a vezetésben semmilyen részvételi joga ne legyen.

Az a kevés, ami benne maradt a MI-ben, a nem társasági formában működő szervezetek esetében, szinte elhanyagolható hiszen, a rendelkezés szerint a jóléti és szociális alap felhasználásáról szóló beszámoló, illetőleg a saját fórumok szervezeti működési szabályzata elfogadásához kell a munkavállalók egyetértése. Valódi kérdésekben azonban még nincs konzultáció.

Meg kell jegyezni, hogy az előbb említett szabályozás megszületésekor nem érvényesült a fair play. Március 25-én volt ugyanis a parlament ülése ahol Halmos Csaba előterjesztésében a szóban forgó jog elvétel csak a 30 fő alatti társasági formákra vonatkozott volna. Tudomásom szerint ezt szavazta meg a parlament, viszont a Magyar Közlönyben valami egész más jelent meg. Nézetem szerint nem ártana ennek utána nézni, de ez már az új kormány feladata kell legyen.

Összefoglalóan: amit elvett a jogszabály meg lehet sőt meg kell próbálni ésszerű megoldással rendezni a Kollektív szerződésben például, szakszervezeti-vállalati kapcsolatként. Ez különösen fontos. Ahol a szükség és a lehetőség összefonódik ha egy munkahelyen több szakszervezet működik elengedhetetlen, hogy ezeknek legyen érdemi egyeztető fóruma.

Képviselőjét a vállalati döntéshozó szervekbe is meg kell hívni. Ez a gyakorlat pótolhatja azt, amit korábban jogszabály biztosított a dolgozók részére.

Nagy kérdés, hogy a vállalatvezetéssel szemben, együtt, milyen pozíciót tudnak meguknak kivívni. Ahhoz, hogy jogilag védett helyzetbe kerüljenek ma egyetlen lehetőség tűnik reálisnak, és szakszervezetenként kell működniük. Nem kell így szervezni egy testületet, csoportosulást-ahhoz, ha munkavállalói érdekképviselői, érdekvédelmi szerv - hogy megillessék a szakszervezet jogai. Megjelenésüket illetően három formát kell említeni.

Az egyik a munkástanács típus, ami valóban ilyen jelleggel, tehát mint egy alternatív szakszervezet működik. A következő forma a részvételi, a participációs hézagot próbálja pótolni, (pl. a vállalati tanács), és végül a harmadik amely tulajdonosként döntéshozó szervként kíván működni. A két utóbbi jogi helyzete a vállalaton belül ma teljesen rendezetlen, durván fogalmazva: abban az esetben, ha a vállalat igazgató rájuk csapja az ajtót azzal, hogy "Önökkel nem tárgyalok", nem tudnak mit tenni. Ezért említettem - mintegy megoldásként - a szakszervezeti pozíciót. Persze ha a vállalati vezetésben is egy - saját helyzetét illetően - bizonytalansági érzés van, készségesek a tárgyalásra. A dolgozói képviseletnek azonban ez esetben is fegyelmeztetnek, tárgyilagosnak kell lennie. Véleményem szerint a siker a konkrét, pillanatnyi szituációtól, az erőviszonyoktól, valamint a felek magatartásától függ. Ha egy kulturált munkástanács egy intelligens vezetéssel találkozik, az nem zárkózik el a tárgyalástól, hanem kifejezi együttműködési szándékát.

A szóbanforgó vezetésben fel sem merül, hogy a munkavállalói érdekvédelmet ellátók csődbe akarják vinni a vállalatot. A jogi helyzet azonban teljesen rendezetlen, tisztázatlanok a kölcsönös lehetőségek és kötelezettségek. Nyilvánvaló, hogy a dolgozói participációs jogok terén egyértelmű, áttekinthető helyzetet kell teremteni.

A következő téma: a vállalati tanács illetőleg a dolgozói közgyűlés, amit 1984. évben vállalati törvény módosítás intézményesített. Nem szándékozom az előbb említetteket értékelni, hiszen annyit szidták már őket. Az, hogy olyanok lettek amilyenek, tehát sok helyen az egyszemélyi vezető fejbőlintó testületté váltak nem elsősorban a szóbanforgó testületek, hanem azok a jogalkotók tehetnek, akik úgy szabályozták helyzetüket, hogy ez lett az eredmény. Mint ismeretes, nincs a tagoknak semmiféle érdekelttségük és felelősségük abban, hogy jól döntsenek. Se visszahívni, se jutalmazni nem lehetett őket. Ez a korlát mostanában megszűnt, de korábban a jogalkotó álláspontja igen szigorú volt. E szerint az érdekelttek azonkívül, hogy megkapják a munkából való kiesés idejére járó díjazást semmi más anyagi jellegű juttatásban nem részesülhetnek.

Mindezt éppen ellenkezőleg kellett volna tenni. Nem tudom, hogy ezt a hibát, amit akkor a jogalkotó ezzel az intézménnyel kapcsolatban elkövetett, egyáltalán helyre lehet-e hozni? Én a vállalati tanácsokról nem sok jót hallottam. Az elnöki megnyitóban az hangzott el, hogy nem lehet valaki kicsit terhes. De kicsit tulajdonos lehet. Nézetem szerint hazánkban az osztott tulajdon lenne helyes, ami azt jelenti, hogy ez is az is lehet tulajdonos, vagy éppenséggel együttesen. Persze a szabályozásnak ezzel összefüggésben - kétséget kizáróan rendezni kell az érdekelttségi, felelősségi és kockázati kérdéseket. Axioma, hogy jog, felelősség nélkül szerencsejátékhoz hasonló. Nálunk ezt a jogrend soha nem illesztette szépen össze. Sem a vállalatvezetők, sem az említett testületek helyzetében. A jogalkotó az utóbbiakat tulajdonosi szervként kezelte, de

tulajdonképpen nem vette komolyan, mint ahogy a kulisszák mögötti megjegyzésekből érzékelhető volt. Mert nem kellett véleményeket összegyűjteni elegendő volt a vonatkozó törvényt elolvasni. A tulajdonosi minőséghez igazított jogállás teremthetett volna a szóbanforgó szervezetből valódi dolgozói részvételt jelentő keretet. Joggal tehető fel a kérdés vajon mi a jobb megoldás a jelenlegi előírások toldozgatása - foltozgatása, vagy valami egészen új, a cél - folyamat - szervezet fel fogásnak megfelelő új szabályozás. A magam részéről az utóbbit tartom helyesebbnek.

A harmadik utolsó forma a valódi tulajdonosi jellegű részvétellel.

A gazdasági társaságok felügyelő bizottságaiban tevékenykedő alkalmazotti delegáltak, illetőleg a dolgozói részvény-tulajdon gondolatához, kívánok megjegyzést fűzni. A felügyelő bizottságokról. Aki társasági joggal foglalkozik tudja, hogy a felügyelő bizottságnak komoly szerepe nincs. A felügyelő bizottság lényegében egy meglehetősen messziről szemlélő testület amely tulajdonképpen rá van utalva az igazgatóság vagy igazgató tanács tisztességére. A két csoportosulás közötti együttműködés intenzitása igen változó. Említésre méltó, hogy a társasági törvény csökkentette a felügyelő bizottságok szerepét az 1975. évi XXXVII. törvényben foglaltakhoz képest. Régen a felügyelő bizottságnak bizonyos helyzetekben kötelező volt közgyűlést összehívni, jelenleg "összehívhatja". Nem kell bizonygatni, hogy más a kötelesség és ettől eltérő a lehetőség, az esetlegesség. Az első esetben nincs "lebeszélés"-re mód, szemben a másik változattal. Főlegesen a társasági törvény részletezése de a felügyelő bizottság kicsit a tájékoztató célját szolgáló vagy maximum ezt biztosító forma. Tagjai nem kapnak jogi védelmet sem, tehát nem illeti meg őket az ami a szakszervezeti tisztségviselőknek jár.

A szabály egyébként az, hogy 200 főnél több vállalati főállású alkalmazottat foglalkoztató társaságnál a felügyelő bizottság egyharmadát a dolgozók választják. Ez a hivatkozási

alap, amelyre tekintettel a Munka Törvénykönyv úgy foglal állást, hogy a gazdasági társaságok dolgozói vezetésben való részvételével külön jogszabály foglalkozik. Az említett egyharmadhoz igazán nem kellene külön előírásnak tartoznia. A dolgozói részvényről. Véleményem szerint meglehetősen magas az a minimális részvényérték, amely a társasági törvényben szerepel. Rajtam kívül még sokan vannak ezen a nézeten. A legkisebb összegű részvény ami kibocsátható tízezer forint. A szabályozásra valóban szükség van, hiszen 100,- Ft-os névértékű részvény mégsem helyénvaló. De Amerikában ha jól tudom 1 \$-os sőt talán fél \$-os részvény is van. Hallottam olyan megjegyzést, hogy az előállítási költségek miatt sem lehet kis névértékű értékpapírt kibocsátani, de a tízezer forint - kissé erősebben fogalmazva - talán antidemokratikusan magas. Helyénvalónak tartom e megállapítást még az esetben is, ha elismerem, nincs szükség arra, hogy az emberek ezer-kétezer forintjukat részvénybe fektessék. Birálható az eddigieken kívül a dolgozói részvény kibocsátás mértékének lehetősége, amely jelenleg 10 %. Ha az említett előírások egyidejűleg módosulnának, pusztán a társasági törvény alapján munkajogi, érdekvédelmi megközelítés nélkül is lehetőség lenne arra, hogy a dolgozók részvények útján piaci eszközökkel kezükbe vegyék a vállalat feletti tulajdont.

A társasági törvény azon részével, amely a dolgozói részvényekre vonatkozik nem tudom azonosítani magam. A jogalkotó hibát követett el azzal a szabályozással, hogy a dolgozói birtokában lévő részvényt ha munkaviszonya megszűnik, a vállalat minimum a kibocsátási névértéken köteles visszavásárolni. Ebben a helyzetben a részvényhez kapcsolódó dolgozói kockázat elesett. Ha én ugyanis részvényes vagyok akkor értékpapírjaim erejéig érdekem, hogy a vállalat prosperáljon, de legalábbis nem menjen tönkre. Ha a részvényt névértéken akkor is vissza kell venni, ha a cég vagyona a felére csökkent és emiatt a piacon feléért vagy esetleg negyedéért vásárolják - felborul a logika. A tulajdonos sorsa ugyanis nem térhet el a vállalatétól.

A továbbiak, amit ezzel kapcsolatban emlitek, biztos sokaknak nem fog tetszeni, él bennem valahol kételkedés az ún. kollektív

tulajdon kivitelezhetőségével kapcsolatban. A bizalmatlanság és a gyanakvás alapja az hogy nézetem szerint az idők folyamán ugyanugy manipulált közösségi tulajdonná válik, mint az a bizonyos szocialista tulajdon. Ezzel együtt el tudom fogadni - ha létezik olyan struktúra, amely ezt megoldja -, hogy a vállalat valamennyi dolgozója tulajdonos, de ez esetben érvényesülni kellene kockázatuknak is. Munkajogászi mivoltom itt kezd tiltakozni, mert a dolgozó maximum bérét veszitheti, vagy ha kárt okoz kártérítést kell fizessen. Neki kockázata nem lehet.

A kockázat és felelősség két különböző kategória. Felelőssége az alkalmazottnak, kockázata a vállalkozónak, a tulajdonosnak van. Nehezen képzelhető el munkavállalói minőségben a kockázatot.

Ha az érdekeltség megoldható is lenne a féloldaluság lenne jellemző rá. Lukács János kolléga aki a Közgazdasági Egyetemen tanít valóságos apostola a dolgozói részvénytulajdonnak. Bizom benne, hogy egyszer elő fog állni egy teljesen részletekig kidolgozott működőképes megoldással.

Végül a konkrét egyéni tulajdonról. Ez a téma tulajdonképpen már nem is idetartozik, de említést kell róla tenni mert veszélyes tendenciák kezdenek az országban elharapózni. Azokra az esetekre gondolok, amikor kis vállalati egységek átalakulnak Kft-vé, "vagy más" gazdasági társasággá. Ez a változás azt jelenti, hogy az érintett személyek jogállása, pozíciója is módosul és a továbbiakban már nem alkalmazottként, hanem Kft-tagként tevékenykedik. Ennek óriási veszélyei vannak. Ha lehetséges mindenütt olyan megoldásra van szükség, hogy a munkavállalói jogállás még akkor is megmaradjon, ha a Kft-ben valaki vagyoni betéttel van jelen. Az előbb említett változás látszólag tetszetős, megfelel a modern idők szavának. Bizonyos büszkeségre ad lehetőséget az a körülmény, hogy valaki nem "egyszerű alkalmazott", munkavállaló, hanem tulajdonos. Nem szabad viszont figyelmen kívül hagyni

azt amire már sajnos van szomorú tapasztalat is, hogy a munkavállalói pozíció egyúttal védettséget, garanciákat, jogokat jelent. Ez utóbbiak hiánya miatt viszont problémák jelentkezhetnek. Nincs fizetett szabadság, az adózásban nincs alkalmazotti kedvezmény, de a díjazásban sincs túlmunka. Ehelyett természetesen jelentkezhet a nagyszögű haszon. Baleset okozás esetén a felelősséget a polgári jog szigorú szabályai szerint kell viselni. A munkáltató is a polgári jog szerint felel, nem korlátlanul a kemény munkajogi szabályok szerint stb. Minden változáskor a hátrányos személyi jogi konzekvenciákat is figyelembe kell venni. A vállalati átalakulás esetén a jogi szabályozás olyan helyzetet teremt, hogy a korábbi munkavállaló önállósága nem nagyon növekszik. Nem lesz igazi önálló vállalkozó, mert függősége miután csak résztulajdonos, változatlanul megmarad. Külön gond és nehézség forrása, hogy a legtöbbször nem éppen a prosperáló egységeket önállósítják, hanem sajnos a válság ágazatok rosszul működő szervezeteit. Ha ezek esetében vállnak a dolgozók tulajdonossá nem sok öröme lesz a változástól. Az ilyen átalakulás nem minősíthető fairnak. A dolgozó nem egyszer olyan helyzetbe kerülhet, hogy döntenie kell, vagy elveszti állását, vagy igent mond a szóbanforgó változásra és marad - vállalva a következményeket.

Összefoglalva a következő jövőbeni tennivalókat kívánom említeni:

A jogalkotás igen fontos feladata a vállalati döntésekben való dolgozói részvételre vonatkozó szabályok mielőbbi megváltoztatása. Mit lehetne tenni? Véleményem szerint sürgősen rendezni kell a munkástanácsok jogi helyzetét. Ezek a testületek jogilag légtüres térben mozogván is bebizonyították működőképességüket.

A nyugati országokban bevált munkás - üzemi - vagy dolgozói tanács forma alkalmazása. Ezek valamelyikének polgárjoga ki tudná küszöbölni az esetleges szakszervezeti egyenlenségeket vagy rivalizációt. A testület elsődleges feladata a munkáltatóval

történő együttműködés kell legyen. A vállalaton belül tehát nem szakszervezet és a munkáltató állna szemben, hanem a szóbanforgó dolgozói érdekképviselői, érdekvédelmi forma. Megjegyzendő: ha közeledni akarunk Európához, akkor ami a dolgozói participációt illeti, legalább az európai közösségi tagállamokban elfogadott minimális trendnek illik megfelelnünk. Az pedig jelentősen eltér a hazai szabályoktól és gyakorlattól, a magyarországinál kedvezőbb helyzetet biztosítva a munkavállalóknak. Nyilvánvaló, hogy ki kell munkálni a dolgozói részvényre vonatkozó szabályokat is.

A vállalati döntésekben való részvétellelre vonatkozó szabályokat azért is kell módosítani, hogy a folyamatban levő privatizációban a dolgozói kollektíváknak legalább ellenőrző szerepük legyen. Nagy várakozás előzte meg az állami vagyonvédelemről szóló jogi szabályozást, ami azonban - nézetem szerint - nem sikerült igazán jól. Sokan hangoztatták, hogy a privatizációval összefüggő döntésekben a dolgozóknak komoly, legalább véleménynyilvánítási szerepet kell biztosítani. Nem ez történt - jóllehet a törvényalkotók előtt ez az igény ismert volt.

Nem engedhető meg, hogy a privatizációra vonatkozó üzleti tárgyalások zárt ajtók mögött, sokszor négyszemközt történjenek.

A kollektív szerződésben - ha a vállalat munkaerő állományát lényegesen érintő intézkedésről van szó - ki lehet kötni az egyetértést. Szóba kerülhet az előzetes konzultáció is amely mint a tapasztalatok igazolják - sok esetben befolyásolja a döntést. Visszatérve a privatizációra a következőket kell szóvá tenni. Ismeretes, hogy a vállalati eladásokat nyilvános pályázaton kell meghirdetni 7 nappal a benyújtási határidő előtt. Ez kissé nevetséges. Lényegében az tud igazán jó eséllyel pályázni, akinek már jóval előbből voltak információi. De vajon miért nincs olyan szabály, hogy a dolgozókat már a pályázat kiírása előtt kell tájékoztatni? Gesztus értékű rendelkezés és nem több azonos értékű pályázat esetén ha vállalati dolgozó vagy azok kollektívája is jelentkezik vevőként előnybe kell részesíteni őket.

Elengedhetetlen tennivaló a következőkben - s ez összefügg a Munka Törvénykönyve korszerűsítésével - a szakszervezetek szerepének meghatározása. Személyes meggyőződésem, hogy a szakszervezetnek ki kell kerülnie a vállalatokból. Tisztában vagyok azzal, hogy ez az álláspontom nem találkozik mindenki egyetértésével. Véleményem szerint a szakszervezeteknek "kivülről" kell tárgyalnia, és fő funkciója olyan kollektív megállapodások létrehozása kell legyen, amely a vállalaton belül teremti a munkavállalók számára kielégítő helyzetet. Szükség van a munkáltató - munkavállaló kapcsolatban egyfajta liberalizálásra is.

A jogalkotásban is kerülni kell azonban a túlzásokat. Nem kell más országokat automatikusan másolni. A tájékozódás elengedhetetlen, ismerni kell mások gyakorlatát. Van azonban olyan veszély, hogy egyes fejlett országokban alkalmazott módszereket kellő kritika nélkül és a hazai környezet adottságainak figyelmen kívül hagyásával - nem egyszer változtatás nélkül akarnak nálunk alkalmazni. Csak egyetlen tényt említek az óvatosság indokaként: országunk krízis helyzetben, a rendszerváltás állapotában van! Az átmenet más szabályokat igényel mint a végleges folyamat. A nemzeti sajátosságot a jogalkotónak minden időben figyelembe kell venni. A fokozatosság elve számításba vételének elmaradása nem egyszer szélsőséges megnyilvánulásokhoz vezet.

Befejezésül a vezetői hatalom a vezetői prerogativa (előjog) kérdését említem, amely világszerte vitatott. De jól érzékelhető az a folyamat, amelyben ezek elfogynak. Ha visszaugrunk 100. évet akkor látható, hogy minden munkáltatónak joga a világon mindent meghatározni a munkaidő kezdetétől a munkamód-szerig, még esetleg azt is, hogy milyen mélyre kell köszönés-nél meghajolni.

A vezető tehát mint abszolút uralkodó élt a vállalatokon belül. A múlt században majd különösen felerősödve e század elején a gyakorlat egy alkotmányos monarchiának felelt meg bár már figyelembe kellett vennie bizonyos szervek hatalmát és szerepét. Ez a mai világban erősen eltolódott a dolgozói

képviselési oldalra. A saját tulajdonon belül a vezetői előjogok csökkentek, de nem berzenkedik ellene senki. Krysar Argyris amerikai szerző - aki nem tartja magát demokratikus vezetőnek, könyvében a következőket írja: "ha valamilyen elgondolásom van az első az, hogy megkérdem a szakszervezeteket." Az első dolga, hogy konzultál. Miért? Nem azért, mert szereti a szakszervezeteket, hanem mert tudja, hogy minden feladatot jobban lehet megoldani együttműködéssel, mint annak hiányában. Ez az, ami belőlünk hiányzik. Nézőnk egymásra és nem mindig vesszük észre, hogy egy hajóban vagyunk. Azért van ez mert 40 éven át azt hallottuk, hogy célunk végső soron közös. Senki nem beszélt azonban arról, hogy ez csak távlatilag igaz. Rövidebb távon az érdekek eltérőek is lehetnek s ez a körülmény a munkaadó - munkavállalói kapcsolat jogi szabályozásánál nem maradhat figyelmen kívül.

ROBERT M. PIERCE

Az eredményes vállalkozás vezetési feltételei

Angol üzletember vagyok, saját jószántamból jöttem Magyarországra és 12 hónapot fogok itt eltölteni. Országuk gyönyörű, az emberek vendégszeretete elragadó nagyon jól érzem itt magam.

Harmincöt éven át egy amerikai transznacionális cégnél dolgoztam, ebből harminc évet Európában. Már nyugdíjas vagyok, tehát akár a floridai tengerparton is tölthetném időmet. De saját elhatározásból úgy döntöttem, hogy Magyarországon töltök egy évet és abban reménykedem, hogy a morális támogatás nyújtásánál talán valamit többet is tehetek.

Ezt azért említem, mert egy magyar vezető az Amerikai Egyesült Államokban nemrégiben azt jelentette ki, hogy szeretnék ha önként vállalkozók jönnének Magyarországra erkölcsi támogatást nyújtani, de amit igazán akarnak az a pénz.

A vezető feladata, hogy tervet stratégiát készítsen, amelynek két fő dolgot kell tartalmaznia. Először részletes leírást arról, hogy az üzlet jelenleg hogyan áll és mi a perspektíva, tehát hová akar eljutni. A második részben világossá tenni a munka további irányát abból a célból, hogy amikor rendelkezésére áll a megfelelő tőke, a vállalkozás időben kivitelezhető legyen. A költség terv igen fontos összeállítás. Előadásomban a személyi állománnyal összefüggő ráfordításokkal kívánok foglalkozni. Nem tudom pontosan, hogy Magyarországon a bérek a teljes működési költségek milyen hányadát teszik ki, de egy nyugat-európai vállalatnál a személyekkel kapcsolatos terhek 75-80 %-ot reprezentálnak. Ez esetben azonban nemcsak a bérekről van szó, hanem a járulékos költségekről is, amelyek a társadalombiztosítást valamint a különböző jóléti programok pénzügyi vonatkozásait tartalmazzák. Vannak vállalatok, amelyek életbiztosítást is nyújtanak és a dolgozókkal kapcsolatos költségek vonatkozásában külön is említendő a szakmai képzés.

Nincs olyan külföldi befektető, mint ahogy magyar vállalkozó sincs, aki kétségbe vonná, hogy van kockázat, és - kicsit sarkítottan fogalmazva - személyi kizsákmányolás.

Ezért nagy figyelmet fordítunk, hasonlóan Önökhöz a személyi jellegű költségek tervezésére. Azokban a vitákban, amelyeket magyar vállalatoknál folytattam azt tapasztaltam, hogy nagyon tehetséges emberekkel volt dolgom, de megfigyelhető volt egy bizonyos csapdahelyzet, amelybe néhány magyar vállalat, - úgy nézett ki - hogy beleesik. A csapda azt jelenti: eladni egy üzleti vállalkozást azon az alapon, hogy olcsó a munkaerő.

Én optimista vagyok. Abban reménykedem, hogy Magyarország a nyugateurópai vállalatok számára jelentős üzleti versenytársá fejlődik a termelés, a termelékenység és a minőség területén is. A termelékenység és a hatékonyság az üzleti élet kulcsszavai.

A minőség javítása és a termelékenység növelése terén teljes mértékben az emberi állományé a döntő szerep. A vállalatoknál a foglalkoztatottak jelentik a legfontosabb erőforrást, a legnagyobb kincset. Ez szilárd meggyőződés, s ez az a modell, amit szeretnék átadni Magyarországnak. Vállalat vételi, vagy társulási szándék esetén minden esetben sor kerül a szervezet értékelésére. Ilyenkor nem maradhat figyelmen kívül az a körülmény, hogy a befektetés hosszú távu viszonyt jelent.

Nem rövidtávu érdekeltségen alapszik, ezért a tervnek is hosszú távunak kell lennie. Amikor emberekről van szó arról kell beszélni, hogyan tudjuk őket motiválni. A cél ugyanis az, hogy mindenki elégedetten jöjjön munkába, nap mint nap komoly erőfeszítéssel dolgozzon, tehát becsülettel álljon helyt.

A vezető ezért folyamatosan fel kell tegye magának a kérdést: mit tettem annak érdekében, hogy az előbbieket biztosító munkáltatói, munkavállalói kapcsolat kialakuljon?

Elsősorban a képzésben és az oktatásban hiszek. A képzés igen drága, emellett sok idő és energiabefektetést igényel.

Mint nyugati vállalkozó szeretném látni, hogy Magyarországon milyen elképzelések vannak a képzés területén és a vállalatoknál milyen célokat kívánnak elérni. Ennek két fő területe van.

Az első a szakmunkásképzés, a betanítás. Biztosítani kell, hogy minden munkavállaló értse feladatát ismerje az általa végzett munka célját, s tudja mivel segítheti - munkáján kívül - a vállalat helyzetének javulását. A cél, hogy minden egyes dolgozó fogadja el a csapatszellemet, s legyen ezen együttes egy tagja. Ezért bizonyos betanítás, célirányos oktatás nem mellőzhető, ez az egész kulcsa. Az előbbieket annak ismeretét jelentik, hogyan kell a gépeket működtetni, de ugyanakkor azt is jelentheti, hogy hogyan lehet valaki a korábbiaknál jobb könyvelő. Véleményem az, hogy nincs a vállalatoknál egyetlen olyan munkakör sem, amelyben ne lenne szükséges az időszakonkénti továbbképzés, ismeret korszerűsítés.

A második az ugynevezett menedzsment tréning. Jómagam 20 éven keresztül folytattam menedzsment tréninget, részben saját vállalatomon belül, részben azon kívül. Kiváló programok vannak, amelyekre pályázni lehet, ezért érdemes a szóban forgó piacon tájékozódni. Természetesen vannak más jellegű költségek is, amelyek a foglalkoztatottakhoz kötődnek. Ilyennek minősül például a kommunikáció. Nincs olyan szervezet, amely működhetne anélkül, hogy alkalmazottai pontosan ne tudnák mire törekszik a vállalat, milyen céljai vannak, és ezt hogyan kívánják elérni; összefoglalva mik a tervei a túlélésre. Ez utóbbi különösen fontos célkitűzés! Miért szükségesek az elégedett alkalmazottak? Azért, mert a munkavállalóknak lojálisnak kell lenniük. Nincs olyan vállalat, amely megengedhetné magának, hogy évente alkalmazottai 10 %-át elveszítse. Gondolni kell ez esetben is az összes felveendő új ember képzési költségeire, amibe töfekre lehet menni. Hiszek abban, amit mondtam és remélem, hogy Önök is így vannak vele.

Nekem mint külföldinek szükségem van az Önök segítségére, hiszen ez a világ más mint, amiben én eddig éltem. A támogatás két célt szolgál: egyrészt ismeretszerzés annak érdekében, hogy a legeredményesebben működhessek közre a magyar gazdaság problémáinak megoldásában, másrészt tapasztalatszerzés arra vonatkozóan: mi a legészszerűbb tárgyalási mód az üzleti élet képviselőivel.

DR. ZÁHUMENSZKY JÓZSEF elnök:

Mielőtt a következő előadót szólítanám el kell mondjam, hogy annak idején az Egyesült Államokban járva a sárga irigység fogott el az ottani gazdaság láttán. Állandóan arra a kérdésre kerestem választ, mi a jólét alapja? Az előbb elhangzott előadásban erre most fény derült: a vezetésnek folyamatszemplében kell gondolkodni és intézkedni: Ezen kívül tiszteli és megbecsüli a dolgozókat, érti és minden szinten megérteti a munka célját. Az Amerikai Egyesült Államokban az értelem, a demokrácia és az érdekelttség egyidejűleg jelentkezik és attól ilyen gazdagok. Úgy vélem, ha mindez nálunk is jellemző lenne, s még egy kis külföldi tőkét is kapnánk hozzá, akkor a jelenleginél gyorsabban tudnánk előbbre lépni.

DR. TRETHON FERENC a Szervezési és Vezetési Tudományos Társaság elnöke

Az emberi erőforrás felhasználásának stratégiája

Az egyes országok politikai-gazdasági vezetőinek az emberekkel kapcsolatban minden korban három generáció kérdéseivel kell foglalkozniuk. Ezek a következők:

- a még nem aktiv-,
- az aktiv-, és a
- már nem aktiv

népesség csoportja.

Az első esetben a munkára történő felkészítésre, az aktívak esetében a foglalkoztatásra, míg a nyugdíjban lévőknél a végzett munkát megfelelően honoráló lépésekre vonatkozó koncepció kidolgozása és végrehajtása a feladat.

Eleve sikertelen vállalkozás lenne részemről, ha előadásomban a teljességre törekednék, ezért fejtegetéseim elsősorban az aktiv kereső népességgel összefüggő kérdésekre vonatkoznak, s csak utalásszerűen érintik a másik két csoportot.

A foglalkoztatáspolitikáról

Az ugynevezett szocialista országokban az 1950-es években az elméleti közgazdaságtan szerint a "teljes" foglalkoztatás azt jelentette, hogy a társadalom a rendelkezésre álló munkaerőt kivétel nélkül foglalkoztatja. Ez a felfogás kizárta a munkanélküliség létét és a teljes foglalkoztatást a gazdasági aktivitás maximális szintjével azonosította. Az 1960-es években az említett két kategória értelmezése elvált egymástól.

A szakirodalomban létjogosultságot nyert a teljes foglalkoztatás egyensúlyi állapotként történő kezelése, mely létrejöhet a gazdasági aktivitás különböző szintjein. Továbbra is publicitást nyertek azonban az előbbiekkal ellentétes nézetek, amelyek szerint az ugynevezett szocialista gazdaságban megvalósuló teljes foglalkoztatás viszonyai között a munkaerő kereslet mindig megegyezik a munkát keresők számával. Ez az álláspont a szocialista tervgazdálkodás idealizált tételéből a "tervszerű és arányos fejlődés törvényé"-ből kiindulva, az utóbbi funkcionálásának eredményeként úgy vélte, hogy a "munkaerőforrás", és a "munkaerő-szükséglet" mennyiségileg és minőségileg, egyensúlyzavarok nélkül összehangolható.

A foglalkoztatáspolitiká a munkaerő újratermelésére és felhasználására vonatkozó célok, valamint a megvalósításukat szolgáló eszközök rendszere, amely a gazdaságpolitika szerves részét képezi. Fő feladata a munkaerő gazdaságilag racionális allokációja. Funkcióját azonban csak akkor tudja betölteni, ha a kitűzött célok megvalósítását a többi részpolitika és annak eszközei is eredményesen segítik. Világosan látni kell, hogy a foglalkoztatáspolitiká nem lehet a többi részpolitika célkitűzéseinek következménye, jellege a prevenció kell legyen.

A II. világháború utáni közvetlen időszak magyar foglalkoztatáspolitikája két célt hirdetett meg.

- a./ a munkanélküliség azonnali felszámolását, a teljes foglalkoztatás biztosítását,
- b./ a tőkés és munkavállaló kapcsolatában az ugynevezett kiszákmányolás megszüntetését.

Hogyan érvényesültek-e gyakorlatban ezek a előkitűzések?

A munkanélküliség, amely a II. világháború előtt lényegében "nyílt" volt, az államosítások végrehajtása során megszűnt. Az ugynevezett kapun kívüli munkanélküliek, - mivel hatékonysági követelmények nem voltak - kapun belülrre kerültek, s kialakult egy egészségtelen túlfoglalkoztatottság, vagyis a "rejtett" munkanélküliség. Ez a tény - többek között - gazdaságossági, munkafegyelmi szempontból rendkívül kedvezőtlen következményekkel járt.

Joggal tehető fel a kérdés, hogy milyen mértékű napjainkban - a jelenlegi strukturában nem gazdaságosan foglalkoztatott - munkavállalók aránya. Személy szerint ezt az állományi létszám 20-25 %-ára becsülöm. Figyelemmel arra, hogy az aktív keresők száma cca. 4,9 millió főre tehető, a túlfoglalkoztatottság cca. 1-1,3 millió főt jelent. Meg vagyok győződve, hogy ezt a mértéket a hazai hivatalos szervek pillanatnyilag pesszimista nézetnek tekintik, én azonban reálisnak ítélem. Ezen a téren az optimizmus komoly féket jelent a gondok megoldására, vonatkozó tennivalók meghatározásában.

A magam részéről azonban nemcsak a mértéket, hanem a túlfoglalkoztatottságot óhatatlanul felváltó nyílt munkanélküliség várható időtartamát is kritikus kormányzati problémának tartom. További gondot jelent az említett kereken 5 millió aktív kereső szektorkénti elhelyezkedése. Elfogadhatatlanul nagy ugyanis az anyagi termelésben és igen alacsony a szolgáltatásban dolgozók száma. Ezért is problematikus, hogy a szerkezetváltással összefüggő foglalkoztatáspolitikai elképzelések alapvetően iparcentrikusak.

Egyértelmű tehát, hogy a várható nyílt munkanélküliség nemcsak a szerkezetváltás, hanem az ötvenes évek foglalkoztatáspolitikájának is következménye.

Amennyiben a teljes foglalkoztatás deklarált célja helyett vagy mellett a hatékonyság követelménye is megjelenik nyilvánvaló, hogy a rejtett munkanélküliség egyszeriben nyílttá válik. Mindenesetre fontos, hogy a hivatalbalépő új vezetés a foglalkoztatáspolitikában ne tegyen a társadalomnak nyilvánvalóan teljesíthetetlen ígéretet.

A foglalkoztatás racionalitásának szükségessége nem kérdőjelezhető meg, hiszen ez a vállalatok elsőrendű érdeke. Fontos az a felismerés, hogy ha nő a vállalatok mozgásszabadsága, anyagi érdekelttségük intenzív, a gazdaságban erősödik a tőke átcsoportosulásának rugalmassága, emelkedik a nyílt munkanélküliség rátája. Ezért azt a paradoxont kell megfogalmazni, hogy amennyiben fokozódik a gazdálkodó szervezetek önállósága, és nyereségérdekelttsége, a foglalkoztatáspolitikában keményednie, határozotttá kell válnia a központi irányításnak azért, hogy az eseményeket megfelelő mederben tudja tartani.

Mint ismeretes a racionalitás szempontjának érvényesülését az ideológiai elfogultság évtizedekig megakadályozta. Emlékeztet az az állásfoglalás, hogy ... "jó gazdasági vezető az, aki számol döntése politikai következményeivel...", de soha nem hirdették meg ennek fordítottját, hogy ... "jó politikai vezetőnek az minősül, aki kalkulál intézkedései, állásfoglalásai várható gazdasági hatásaival".

Ez a körülmény vezetett - többek között - olyan elosztási viszonyok kialakulásához, amelyek a társadalmat a megtermelt reáljövedelmekhez mérten hosszú ideig a permanens túlelosztás állapotában tartotta, fokozva az infláció veszélyét és mértékét.

E témakörrel összefüggésben joggal feltehető az a kérdés, hogy a racionalitás elvének érvényesülése esetén ki szelektáljon és milyen elvek szerint?

Fennáll annak veszélye, hogy a letűnt rendszer szelekció elvei továbbra is érvényre jutnak, a módszerek, a szinfalak maradnak, csak a szereplők változnak! (formális elvárások, nepotizmus, favoritizmus)

Kizárólag az egymás munkáját ismerők és megítélni tudók lehetnek hivatottak a személyi preferencia meghatározásában, - amelynek rendező elve csak a teljesítmény lehet!

Ha egy társadalom vagy kollektiva hitelesen kívánja gyakorolni az alóbbieket, el kell határolnia magát a politikai, gazdasági romlást okozó szelekciós elvektől.

Nagy biztonsággal állítható: a magyar társadalom nem készült fel a nagyarányú, gyorsan kialakuló nyílt munkanélküliség elviselésére arra, hogy ez esetben mi a tennivaló?

Országunk vezetése nehezen behozható késésben van. Persze az igazi nagy kérdés az, mennyire komoly az elszánás kormányzati körökben az érdemi lépésekre, összehangolt, a szakszervezetekkel együtt kialakítandó korszerű foglalkoztatáspolitikára, s arra, hogy az intézkedések nem sebtében hozott, utólag korrigáló félmegoldásokat jelentsenek.

A jelenlegi erőfeszítések - nézetem szerint - felszinesek.

A munkanélküli segélyrendszer alkalmazása, a munkaerő közvetítés állami monopóliumának megszüntetése csak a jéghegy csúcsával összefüggő gondok mérséklését célozhatják. Ezek ugyanis viszonylag passzív eszközök.

Hasonló a helyzet ahhoz, az állapothoz, amikor valahol tudják, hogy időzített bomba van közelükben elrejtve, hallják a ketyegést is, de nem azzal foglalkoznak, hogy miként lehet a robbanószerkezetet hatástalanítani, hanem azután szaladgálnak hol lehet olyan földugókat szerezni, amely viszonylag elviselhetővé teszi majd a robbanás hangját.

Napirendre kell tűzni, ezért a foglalkoztatáspolitikai feszültségek tényleges megszüntetését célzó aktív lépéseket. Ilyenek többek között:

- új munkahelyek létesítése,
- a meglévő munkahelyek működésének gazdaságossá tétele,
- munkaidőcsökkentés végrehajtása,
- részmunkaidős foglalkoztatás ösztönzése,
- fizetett szabadság idő növelése,
- a bedolgozói rendszer elterjesztése,
- az iskolai tanulmányi idő meghosszabbítása,
- a gyermekneveléssel töltött idő anyagi és erkölcsi vonzóvá tétele,
- a közhasznú munkák körének bővítése,
- a vállalkozások ösztönzése.

Kritikus problémaköre e témának a termelékenység kategóriája. Igen sok országban a termelékenység - a múltban és jelenleg is - gyorsabban növekszik, mint a termelés.

A műszaki átalakulás, a termelési és munkafolyamatok észszerősítése, a termékszerkezet korszerűsítés azt eredményezi, hogy a korábbiaknál kevesebb ember több terméket állít elő. A munkanélküliség abban a mértékben növekszik, amilyen arányban a termelékenység emelkedése meghaladja a bruttó nemzeti termék előállítás dinamikáját. Ezzel kapcsolatban különösen fontosnak tartom a következők megemlítését.

Egy OECD tanulmány megfogalmazza az új munkahelyek létesítésének előfeltételeit. Ezek:

- a tartós gazdasági növekedés,
- a csekély infláció, valamint
- a bruttó nemzeti termék előállítás bővülésének, a munkai igényes területekre való koncentrációja.

Az első két tényező hangsúlyozása azt a tanulságot ismétli, hogy a növekedés prioritásának biztosítása csupán enyhíti, de nem orvosolja a bajokat. Ezt is csak akkor, ha nem inflációs jellegű.

A munkaigényes tevékenységekre történő összpontosítás kiemelése arra utal, hogy a növekedést ne kísérje a tőke olyan expanziója, amely csökkenti a foglalkoztatás szintjét. A magyar gazdaság adottságai egyébként is olyan struktúra korszerűsítési folyamatot igényelnek, amelynek jellemzője a mérsékelt anyag és tőkeigény.

A növekedés a következő években, ezért is munkapárti kell legyen. Mindez természetesen nem zárja ki a tőke helyes, célszerű allokációjának szükségességét.

Magyarországnak, tehát egy ideig óvakodnia kell attól, hogy a szükséges gazdasági növekedést olyan termelékenység emelkedés alapozza meg, amelynek következménye az anyagi termelési szektorban a foglalkoztatottak számának radikális csökkenése. Ez az út majd csak akkor lesz járható, ha markánsan nő a szolgáltatás területének munkaerőfelvevő képessége.

Közbevetőleg meg kell említenem a következőket.

A magyar gazdaság nemzetközi versenyképessége feltétele, hogy a termékekben egyrészt az anyagi ráfordítások ne haladják meg a világpiaci árakban elismert mértéket, másrészt a munkatermelékenységben a versenytársakhoz képest mutatkozó lemaradás ne legyen nagyobb, mint a bérszínvonalak különbsége.

Ez azt is jelenti, hogy a hazai vállalatoknak az alacsony bérekkel dolgozó fejlődő országoknál magasabb munkatermelékenységgel kell dolgozniuk. Ez alól csak az újdonság többletjára-dékát hozó termékek kivételek. Ez utóbbi megállapítás azonban egyelőre sajnos inkább elméleti, mint gyakorlati értékű.

Az eddigiek természetesen nem jelentik azt, hogy az egyéni teljesítmények fokozásával összefüggő tennivalók elhanyagolhatók.

Fontos célkitűzés, hogy az egyéni jövedelmek alapvetően a főmunkahelyen elért munkateljesítménytől függjenek. Ez két szempontból lényeges. Egyrészt azért, hogy az állandó munkahelyet csak tisztességes munkával lehessen megtartani, másrészt, hogy az esetek minél nagyobb részében többletjövedelem szerzése a főmunkahely (a főmunkaidő) egyenrangú lehetőséget adjon a második gazdasággal. Hosszabb távon ugyanis nem lehet berendezkedni arra, hogy az első gazdaságban végzett munka alacsony termelékenységét, jövedelmét egyre növekvő mértékben a második gazdaságban végzett tevékenység és az itt szerzett kereset pótolja. A kétféle gazdaság észszerű összekapcsolása elengedhetetlen, mert egyébként a második gazdaság maga alá gyúri az elsőt.

Előadásom elején röviden érintettem, az ugynevezett kizsákmányolás témakörét. Egy megjegyzés erejéig visszatérek erre a témára.

A tőkés - munkavállaló kapcsolatban - az említett kizsákmányolás megszüntetése a magánvállalatok állami kezelésbe vételével megtörtént. Ezzel egyidejűleg azonban a politika mindegyik eszközzel megakadályozta a jövedelmek, a bérek, a teljesítmény, az értékteremtés függvényében történő differenciálódását. Kialakult az egyenlőségi egészségtelen módszere. Ez utóbbi gyakorlatának megvalósításában egyetértő partnernek bizonyultak a szakszervezetek is.

A nivellálás következtében azonban kialakult a kizsákmányolás új formája. Az átlagos teljesítmény alatti nivón dolgozók ugyanis azonos kereseteket élveztek a magas produktívitásukkal, így az előbbiek élőködtek az utóbbiak fölött. Nem utolsósorban e felfogásra és gyakorlatra vezethető vissza Magyarországon a szellemi munka leértékelődése, az értelmiség szerepének eléggé el nem ítélt lebecsülése, amelynek káros következményeit - úgy vélem - nem kell részletezni.

Az emberi erőferrás jelentősége

Az utóbbi években Magyarországon is tapasztalható az a felismerés, hogy a gazdasági, technikai-technológiai és a társadalmi imperatívusok közötti egyensúly megteremtése szükségesebb, mint valaha ahhoz, hogy mind a makro-, mind a mikro-szféra eredményes és versenyképes legyen.

Elmúlt az az idő, amikor a társadalmi szintű hatékonyság növelését alapvetően a növekedés meggyorsítása eredményezi. Manapság ebben a tekintetben az erőforrásokkal való gazdálkodás minősége élvezzi a prioritást. E tevékenység elemei között társadalmilag elsősorban az ember áll. A termelőerő utóbbi éveken tapasztalt, nem mindenben megfelelő kezelése fejlődésünkben jóval nagyobb kárt okozott, mint a költségvetési egyensúly folyamatos romlása, vagy az utóbbi évek állandó belföldi vásárlóerő-csökkentési politikája.

Az élőlátás fontossága a többi termelési tényező szűkösségére, valamint ezek viszonylag alacsony kihasználtságára vezethető vissza.

Gazdasági vonatkozásban az emberi tényezővel kapcsolatos ráfordítások nagyság és mérték tekintetében általában nem állnak az első helyen. Az emberek csak akkor értik meg helyzetük kedvezőtlen alakulását, esetleges leépítésüket, a terükre megvalósuló megtakarításokat, ha azt tapasztalják, hogy a többi termelési tényezővel való gazdálkodás magas színvonalú, s az itt lévő tartalékok hasznosítása elérte az optimumot. A világban azok a leglátványosabb növekedést produkáló gazdaságok, amelyek nyersanyagban és energiában szegények ugyan, de előreléptek a népesség műveltségi, kulturális, szak-képzettségi szintjének markáns emelésében, az emberi erőforrás észszerű hasznosításában. Az "emberi tényező" száraznak, elvontnak tűnő terminológiája élő, alkotó energiákat, hajtóerőket takar. Szükséges azonban megteremteni a működésükhöz elengedhetetlen feltételeket, az erőteret, ahol alkotni, hatni tudnak.

Az ember szerepének megnövekedett jelentősége, a tevékenység tartalmát meghatározó beosztásokban működő gazdasági vezetők felfogásában, munkájuk módszerében is változást követel.

Ez annak megértését és gyakorlatát jelenti, hogy a technikai, gazdasági célok elérése, valamint az emberek érdekeinek számitásba vétele nem vagylagos, hanem együttes követelmények. Joggal merül fel a kérdés, miképpen oldható meg, hogy az emberi, a humán szempontok ne a műszaki színvonal, a gazdaságosság, a jövedelmezőség rovására érvényesüljenek?

A kérdőjel igaz fordítva is: miképpen érhető el, hogy az eredményesség növelésére vonatkozó elgondolások megvalósítása még időlegesen se jelentse a humánus háttérbe szorulását?

A válasz egyidejű közgazdasági és társadalompolitikai megfontolásokat kíván. Ez azt jelenti, hogy a korábban hirdetett elveket korszerűen és a fejlődésnek megfelelően kell értelmezni. Ilyenek többek között az egyenlőség, a - korábban tárgyalt - teljes foglalkoztatottság, a munkához való jog.

Társadalmi fejlődésünk kezdeti szakaszát az ökonómia humanizálása jellemezte ma azonban, csak az ökonomizált humánus lehet a cél. Ennek érdekében vállalni kell bizonyos esetekben a konfrontációt, a gazdasági kényszert, a szigorúságot annak érdekében, hogy az emberközpontúság, a gazdaságosság és a humánus szintézisét jelentse.

Hogy miként válthat át a "humanizált gazdaság" eredményesen az "ökonomizált humánusra", arra már vannak tapasztalataink, de az útnak még csak az elején járunk. E feladat elvégzése nemcsak előre és tervszerűen kiépített kényszerpályákat igényel, hanem jelentős szerepe van a tudatosításon, a meggyőzésen, a morálon alapuló ráhatásnak is. Nem lehet embereket merőben új körülmények közé helyezni anélkül, hogy ne tudnák, ne értenék annak miéértjét.

"Legfőbb érték az ember", "a legértékesebb termelő az ember", "az emberi tényezők nélkülözhetetlen feltételei a gazdaság korszerűsítésének" - nem elcsépeelt, elavult tételek, igazságtartalmuk cáfolhatatlan.

Ennek ellenére megállapítható, hogy nem egy esetben a tervezési modellekben nem kap kellő hangsúlyt az emberi elem, vagy elsősorban a szociálpolitikai szempontokkal számolnak.

Be kell végre látni, hogy az emberi tényezővel összefüggő témák közé nemcsak a bérek, keresetek, a fogyasztás volumene és árszínvonala tartozik, hanem a képzettséget, kulturáltságot is magába foglaló emberi infrastruktúra is.

Az a megállapítás, hogy a munka világa nemcsak javak termelésére, szolgáltatások nyújtására irányul, hanem megszabja a dolgozó emberek életfeltételeit, személyi kibontakozásuk lehetőségét is olyan régi, mint az ipari fejlődés.

Ezért nézetem szerint előbb-utóbb be kell következni olyan felfogásbeli változásnak is, hogy az élők munkája nem egyszerűen termelési tényező, amely hozzájárul, a vállalati célok eléréséhez, hanem a gazdálkodó szervezeteket kell úgy tekinteni, mint az emberi célok elérésének keretét (önmegvalósítás, sikerélményre törekvés, életkörülmény javítás).

Ezért a következőkben az emberi munka a vállalati stratégia alkotó része és nem "tárgya" kell legyen.

A gazdasági életben dolgozók megnyilatkozásait hallgatva olykor az az ember benyomása, hogy egyik-másik vezető felfogása szerint a termelőeszközök önmagukban hozzák a sikert. Beruháznak bizonyos összeget, megvásárolnak egy jó licencet, s várják a kedvező eredményt. De a haszon helyett csakhamar jön a csalódás, mert a beruházás a tervezettnél többbe került, a befejezési határidő "elcsúszott", s a licenc alapján gyártott termék silány minőségű.

Valamiről ugyanis megfeledeztek: az eszközöket mozgásba hozó emberről, aki tapasztalataival a legfontosabb termelési tényező, aki az egész termelési folyamat értelme és célja.

Még akkor is így van ez, ha egyes közgazdasági szakértők csak úgy említik, hogy "munkaerő", de aki a legtökéletesebb gépnél is többre képes, ha számítanak rá, ha éreztetik vele munkájának fontosságát azt, hogy rajta is állnak és buknak a dolgok.

Az előzőekből - kis túlzással - az a következtetés vonható le, mintha a vezetők és a szakemberek nem kis része egyoldalúan "hardwerorientált" lenne.

A munka humanizálása a gazdaság demokratizálódásának feladatai közé tartozik. A humánus munkakörülmények megteremtésének, a gyors műszaki-technikai fejlődés korszakában nemcsak emberességi, hanem gazdasági okai is vannak. Az automatizálás, a számítógépvezérlés megteremti a teljesítőképesség fokozásának lehetőségét, de ez csupán a műszaki szempont. A dolog másik fele: miképpen működtetik a technikai oldalt a munkavállalók? A műszaki fejlesztés ugyanis az alkalmazkodási képesség lélektani alapjaitól kezdve a szakképzettség megváltoztatásáig egy egész seregnyi dologban stresszhelyzetet okozhat a munkavállalókban. A csúcstechnológiák bevezetése, az embernek az új műszaki környezettel való lassú azonosulása, a gyors alkalmazkodni tudás hiánya esetenként súlyosan megnöveli az automatizált termelési rendszerek gazdasági eredményességének kockázatát.

A társadalomnak és a gazdaságnak a műszaki fejlesztés során meg kell teremtenie az emberi munka- és a technika összehangolásának feltételeit úgy, hogy egyidejűleg érvényesüljön a humanizáció értékrendszerének is megfelelő gazdasági hatékonyság követelménye.

Az automatizálás révén a fizikai munkavégzés mindinkább ki-
küszbőlődik, növekszik a dolgozók irányító, vezető szerepe.
A hagyományos munkaszervezet átalakulásával, az önállóság nö-
vekedésével megváltoznak a racionalizálás határai, átalakulnak
megvalósításának feltételei.

Látni kell azonban, hogy a modern berendezések magas foku
automatizáltsága bizonyos fokig korlátozza a dolgozók önmeg-
valósítási lehetőségeit. Ez azt a veszélyt is jelenti, hogy
sokan úgy érezhetik: tevékenységük csupán egyszerű, kiszolgáló
jellegű, nem alkotó, gondolkodást is igénylő munka.
Feltétlenül gondoskodni kell ezért e problémából származó ne-
hézségek fokozatos csökkentéséről, majd megszüntetéséről.
Említésre méltó a továbbiakban az a körülmény, hogy a korszerű
üzem olyan rendszer, amelynek elemeit a működtetés során a
nagy költségek miatt nem lehet a humanizációs igények szerint
átalakítani. Ebből az következik, hogy a csúcstechnológiák
alkalmazásában az ember az eddigieknél meghatározóbb szerepet
kell kapjon.

Ezért ki kell alakuljon a döntésekben a munkavállalói közre-
működés megfelelő formája. Ezt az elméleti és gyakorlati szak-
emberek szoftver részvételként emlegetik. Az előbbiekből kö-
vetkezik, hogy a humanizálás követelményeit már a tervezés
időszakában kell figyelembe venni.

A szoftver-részvétel e formája olyan új helyzetet jelent,
amelyben valamely munkahely dolgozóinak érdekvédelmét másutt,
a termelési-gyártási folyamat műszaki és működtetési oldalát
megtervező gyártó vállalat üzemeiben kell intézményesíteni.

Sok szó esik manapság egyes országok világszínvonalától való
elmaradásáról a gazdasági, technikai, tudományos fejlettség
területén. Jóllehet az utolérésnek vannak anyagi, technikai
feltételei, de nem maradhat figyelmen kívül az a tény, hogy
ezek fedezetét senki más nem teremtheti elő, csak az ember.

Tehetséges, dolgozó, szorgalmas nép vagyunk, - ismételtgetjük és nem ok nélkül - de az akarás, a jószándék szokszor nem elég. Szükséges az emberek szakmai felkészültsége, az érdekeltség megteremtése, a célok ismerete. Ma még sok esetben hiányoznak a magas fokú szervezettséggel végzett világszínvonalú, eredményes munka feltételei. De ezek nem deus ex machina módján teremthetők meg, hanem az emberek munkája révén.

Minden intézkedés, változtatás előtt döntőjelentőségű a dolgozók előkészítése, meggyőzése, mozgosítása, szükség esetén át-képzése, felvilágosítása. Nagymértékben ettől függ a vállalati munkapotenciál minőségi fejlődése, az új eljárások, módszerek, bevezetésének sikere, a termékszerkezetváltás zökkenőmentessége. Nem maradhat figyelmen kívül az a körülmény, hogy az ember a szóból ért. Nem véletlen az előbbieken a "dolgozó" meghatározás mert minden módosításhoz először az egyéneket kell megnyerni, mert ez biztosítja a kollektívák lojalitását.

Külön is szólni kell a műszaki fejlődés, az ezzel együttjáró strukturális változás, mozgás, emberi erőforrásra gyakorolt hatásáról. A termelési, termékszerkezet átalakítás következményeinek emberi vonatkozású "kivédése" többek között az alap, az át- és továbbképzés. Az erről való gondoskodás, ennek tervezése és végrehajtása azon lépések közé tartozik, amelyek segítségével a kitűzött célok közel kerülnek a megvalósításhoz.

Bonyolult elemzést igénylő, kényes összefüggés áll fenn a gazdaságpolitika célrendszere, a munkaerőpiac feszültségpontjai és az oktatás között.

Komoly problémák forrása, ha az oktatás tervezése figyelmen kívül hagyja a hosszú távú gazdasági és foglalkoztatási folyamatokra vonatkozó előrejelzéseket.

Az oktatáspolitikai világszerte terjedő tendenciája a szétparcelázott szakmai struktúra korszerűsítése abban az értelemben, hogy kevesebb, de egyenként több irányú tevékenységre felkészítő, úgynevezett alapszakmákat oktatnak a korábbiakban hosszabb képzési idő alatt. Ez mindenütt, így nálunk is eltér a kiképzett szakembereket alkalmazó szervezetek érdekeitől, hiszen érthető, hogy ezek azonnal teljes értékű, specializált tudással munkába állítható szakembereket igényelnek.

Halaszthatatlanul szükség van, ezért a képzés merev, túlspecializált szakmai szerkezetének korszerűsítésére, az úgynevezett alapszakmák szerinti képzés általánossá tételére. Ez azt jelenti, hogy az érintetteket a jelenleginél jobban fel kell vértézni a szélesen értelmezett alapismeretekkel, a konkrét szakmák gyors elsajátítására, valamint az életük során biztosan szükségessé váló át- és továbbképzésre is.

A termelőegységek pillanatnyi szükségletei sokszor nem diktálnak ilyen változást, sőt egyenesen rövid távú érdekeik ellen hat, ha kezdő dolgozók csak egy betanulási szakasz után válnak teljes értékű munkaerővé. A társadalmi érdekek azonban a képzés említett értelmű átalakítását indokolják többek között azért is, mert az a költség, amibe a jelenleginél szélesebben alapozó, meghosszabbított idejű képzés kerül, bizonyíthatóan kisebb, mint az az anyagi teher, amely az oktatási struktúra érintetlenül hagyása esetén a munkavállalók jelentős részének rövid idő múlva szükségessé váló átképzése, munkába állítása miatt felmerülne. Kisléptékű elmozdulás nem felel meg a gazdaság távlati, de még mai szükségleteinek sem. El kell kerülni, hogy a kilencvenes években az oktatásból tömegesen kerüljön ki viszonylag szűk területre kiképzett munkaerő, amely - éppen a gazdaság szerkezetében bekövetkező változások miatt - sok területen nem találna szakképzettségének megfelelő munkát, s életpályáját átképzéssel kellene kezdenie.

Fontos, sürgős tennivaló világossá és egyértelművé tenni az egyes intézmények képzési funkcióit. Az iskolarendszer feladata a szakmai alapismeretek oktatása. A technika változó, napi igényeihez való tényleges alkalmazkodás, pontosabban a munkaköri kiképzés pedig az át- és továbbképzési rendszer feladata. Az a kívánatos, hogy az iskolai oktatási, valamint az át- és továbbképzési tevékenység korszerűsítése egybehangoltan történjék!

Elvileg és gyakorlatilag azonban két akadályt világosan kell látnia. Az egyik, hogy az általános iskolákból kikerülők egy része jelenleg nincs felkészülve a jelenleginél igényesebb szakképzésre. Ez gátja lehet a korszerűsítési törekvéseknek. A másik aktuális gond, hogy a szakképzési intézményrendszer sok helyen nem rendelkezik a szükséges technológiai-technikai felszereltséggel.

Sajnálatos, hogy az át- és továbbképzés még nem integráns része a hazai oktatási politikának, viszonylag szervezetlen, széttagolt. Egyelőre hiányzik a kapcsolat a műszaki-fejlesztési, szerkezetkorszerűsítési központi koncepció szakmasztruktúra oldaláról való megalapozottsága. Nem jobb a helyzet ebben a tekintetben a vállalati célkitűzések vonatkozásában sem. Ezért mielőbb tisztázni kell, hogy a gond megszüntetése érdekében milyen átfogó intézkedések, lépések szükségesek. E témakörrel kapcsolatban említésreméltónak tartom a következőket:

A Business Week című tekintélyes amerikai folyóirat egyik cikkírója így fogalmazott: "A szakmai képzés, a magas szak tudás, a termelés alapvető eleme, ez utóbbi pedig minden élni akaró társadalom alapja." Szerinte az Amerikai Egyesült Államok azért veszített versenyképességéből, mert elhanyagolta az emberi tényezőket, az e fontos termelési erőforrással összefüggő beruházásokat.



A XIX. század közepén Anglia volt a világ legnagyobb ipari hatalma, őt követte - nem is olyan szoros versenyben - az USA. A század második felében azonban Észak-Amerika felzárkózása igen gyors ütemű volt. Akkor jelentek meg Európában az első gépek, s ebben az időben készültek árucikkek először igazi tömegtermeléssel, amelyet a gyártás amerikai rendszerének is neveztek. A zavarban lévő angol szakemberek megállapították, hogy az Atlanti-óceán másik felén lévő ország termelési sikerei nagymértékben a magas szakképzettségű munkaerőnek tudhatók be. Kiderült ugyanis, hogy az USA-ban 10 % volt az írástudatlanok száma, míg Nagy-Britanniában több, mint harminc.

S, hogy a sikerek értékelésénél a képzett munkaerő szerepét nem lehet túlbecsülni, az a XX. század végének gazdasági eseményeiből is világosan kiderül, mert szinte megismétlődik a történelem, csak részben más szereplőkkel. A szakképzettség fontosságát most nem az USA és Anglia, hanem az USA és Japán példája igazolja. A japán csodát, a páratlanul gyors gazdasági előretörést tanulmányozgamerikai vállalati vezetők a magyarázatot az USA-belinél jobban képzett munkaerőben találták meg.

S itt nemcsak arról van szó, hogy Japánban kevesebb az írástudatlan, mint a világ legnagyobb, leghatalmasabb és egyelőre legfejlettebb tőkés országában, hanem arról is, - amint ezt egy értékelés megfogalmazza.

Ez így szól: "Japán sikere jórészt abból fakad, hogy munkásai értik a magasabb matematikát, bonyolultabb feladatokat tudnak megoldani a műhelyekben, mint amerikai társaik."

Az oktatás, képzés fontosságának felismerése nem újkeletű dolog. Már Adam Smith több mint kétszáz évvel ezelőtt kijelentette, hogy a gazdasági fejlődés döntő forrása és az életszínvonal emelésének legfőbb eszköze a dolgozók képzettsége.

Azt, hogy a gazdasági növekedés motorja nem a gép, hanem az ember, a legújabb kutatások számszerűen is igazolják.

Szakértők vizsgálata szerint a nemzeti jövedelem emelkedésének egyharmada a munkaerő képzettségének növekedéséből, mintegy fele a műszaki újításokból származik, - amely szintén a képzettség függvénye! - s csak 15 % a több tőke, nagyobb beruházási lehetőség következménye.

Az előadottakra is tekintettel az emberi tőkébe történő befektetés nem lehet semmilyen konjunktúra függvénye, hanem a hosszú távu gondolkodás, a stratégia része.

Érvényes az az elv, hogy a technikai előrehaladás csak akkor célravezető, amennyiben az embereknek is lehetőségük nyílik arra, hogy a változásokkal együtt ők is fejlődjenek.

A gazdálkodás eredményessége mindig közvetlen kapcsolatban van az erőforrások rendelkezésre állásával, ésszerű, optimális kihasználásával és a tevékenységeknek a lényegesre való korlátozásával. Jogos azonban a kérdés: hol van az "optimum", és mely tevékenységek a "lényegesek"?

A válasz annál megbízhatóbb lehet, minél jobban sikerül a rendelkezésre álló emberi képességpotenciál aktivizálása.

Ez egyrészt a vállalatok létfontosságú érdeke, másrészt lehetővé teszi a dolgozó számára olyan eszmei igények kielégítését, mint az önelégedettség, az elismerés és az önmegvalósítás. Csak olyan műszaki fejlődésre van szükség, amely az emberért van. Annak a felfogásnak kell prioritást biztosítani, hogy az embernek kell a technikát uralni és nem fordítva. Ezért a piaci és a versenyszempontok mellett nem maradhat figyelmen kívül az a nézet, hogy a tudományos-technikai forradalomnak javítani kell az emberi élet minőségét.

Végeredményben mind a termelés, mind a technika az emberért, boldogulásukért van. Ezzel az összefüggéssel az eddigieknél sokkal többet kell törődni.

Az emberi tényező és a tudomány

A téma tárgyalásakor nem hagyható figyelmen kívül az a tény, hogy azon tudományok (tudományágak) között, amelyek akár közvetlenül, akár közvetetten az emberi tényezővel foglalkoznak nem kielégítő a kapcsolat. Idesorolhatók többek között egyrészt a műszaki tudományok, a vezetéstudomány, a szervezéstudomány, a szociológia, a pszichológia, a pedagógia, másrészt azok a tudományterületek, amelyek a dolgozók természetéből adódó humán kérdésekkel foglalkoznak.

Az első csoportba tartozók vizsgálataikban, érdeklődési körükben gyakran mellőzik más tudományágak elemzéseiből származó következtetések hasznosítását.

A műszaki tudományok elméletének és gyakorlatának művelői, új termeléseszközök tervezésekor, üzembeállításakor, a korábbiaktól eltérő munkakörnyezet, munkafeltételek létrehozásakor gyakran megfelelnek az alapvető humanisztikai követelményekről. Nem gondolnak arra, hogy a modern, integrált, nagyteljesítményű termelőberendezések optimális kihasználtságához nemcsak a technikai előfeltételeket kell megteremteni. Ezekon kívül a megfelelően kiválasztott, felkészített kezelőszemélyzetet olyan munkafeltételek közé kell helyezni, hogy a technológiában és a berendezésben rejlő lehetőségeket maximálisan ki lehessen használni. Lényegében hiányzik az elengedhetetlen együttműködés az új technológiák kidolgozásakor, s csaknem valamennyi modernizációt célzó tevékenységben. Vajon mi pótolja pl. a technológiai tervezők és a szervezők hiányzó "előzetes együttműködését"?

A szervezésnek köztudomásúan jelentős szerepe van a munkafolyamatok eredményességében, a felesleges műveletek kiiktatásában, hiszen a dolgozó közösséget mintegy hozzáigazítja a technikához, technológiához.

Nem hiba nélküli azonban a szervezésemélet és gyakorlat sem. E tudományágra nem jellemző ugyanis, hogy teljes körűen kihasználná a társadalomtudományok mint pl. a pszichológia ismeretanyagát.

A szervezési tevékenységet végzők csak ritkán teremtenek szoros kapcsolatot a vezetés további két eleme, a tervezés és az ellenőrzés területén dolgozókkal. Ez annál sajnálatosabb, mert az együttműködés kiváló lehetőséget teremt erre az érintettek szaktudása eddigieknél jobb hasznosítására. Az önállóság, a felelősség mintegy integrálja a munkát végző embert a szervezettel, növelve ezzel a tevékenység eredményességét.

P. Drucker ezt a problémát kutatva megállapította, hogy a munka szervezésére vonatkozó tervezésnél figyelembe kell venni az emberi természet jellegzetességeit. Ilyenek pl. a felelősségérzet, a végzendő munka szükségességének igénye, valamint az önmegvalósítás lehetősége.

A felsoroltak fontossága az emberek műveltségi szintjének emelkedésével fokozatosan növekszik. Ez azért lényeges, mert az eredményekhez nemcsak a korszerű szakmai ismeretek, fejlett technológia szükséges, hanem magas szintű munkakultúra is. Nem véletlen, hogy a fejlett ipari országokban a fejlődés egykor éppen azokon a területeken indult meg, ahol már több évszázados hágyománya volt a kézművességnek. Ott nemcsak a mesterségfogások szálltak apáról-fiúra, hanem a munkavégzés etikája, a szakmai tisztesség, a teljesítmény elvének megbecsülése, és még sok minden egyéb is, melyek együttesen adják a munkakulturát.

A közgazdaságtudomány több oldalúan, sok vonatkozásban foglalkozik az ésszerű gazdálkodás problémáival. Ennek során - nézetem szerint - az indokoltnál nagyobb hangsúlyt fektet a mérhető jelenségekre, azok mennyiségi növekedésére, a gazdaság anyagi folyamataira és nem fontosságának megfelelően kezeli a társadalmi célok felismerésének szükségességét.

Ez azért problematikus, mert a társadalmi haladás üteme nem mérhető csak és kizárólag a gazdasági hatékonyság változásával. A fejlődés jelentős mértékben függ a társadalom "hozzáállásától" ez pedig fontossá teszi a célok felismerését, s az elérésüket biztosító út, feltételek és eszközök meghatározását. Az ember munkában tapasztalt "alanyisága", szubjektivitása szoros kapcsolatban van vonatkozó ismeretük szintjével. Sajnos az általános és középiskolai vagy akár a szakoktatási tantervekben, sőt a felsőoktatási programokban - különösen a műszaki egyetemeken és főiskolákon - igen kevés figyelmet fordítanak az emberi tényezővel kapcsolatos ismeretekre.

Ez igen sok nehézség forrása, hiszen pontosan ezen intézményekből verbuválódik a jövő értelmisége, a modern technikai berendezések tervezője, a kollektív munkacsoportok vezetője. Bármilyen kemény megállapítás is, de tény, hogy az oktatás az utóbb említett szervezetekben nagymértékben elidegenedett az embertől, antihumanizált.

A műszaki felsőoktatásban végzett fiatal mérnökök csak minimális ismeretekkel rendelkeznek az emberi munkáról, s különösen hiányosak ismereteik a szociológia, pszichológia, a munkapedagógia terén. Csak igen nagyvonalú tájékozottsággal rendelkeznek az ergonómiáról, valamint a munkaszervezésről.

Az előbbieket érvényesek azokra az oktatási intézményekre is, ahonnan a jövő műszaki középkáderei, a csoportvezetők, művezetők kerülnek ki.

Az oktatás említett hiányosságai hatással vannak az általános kulturális szintre, mindennek előtt a magas színvonalú munkavégzésre. Ez a megállapítás azért lényeges, mert elsősorban a megfelelő kulturáltság biztosítja az ember harmónikus kapcsolatát a munkához és környezethez.

Az előbbiek hiányának következményei kifejezésre jutnak pl. az erőforrások pazarlásában, a munkafegyelem szintjében, a társadalmi tulajdon kezelésében is.

A kulturáltsági színvonal alacsony szintjéből származó gondok exponenciálisan növekednek a megélhetés nehezebbé válásával. A vonatkozó ismeretek oktatása, az ezzel kapcsolatos nevelés természetesen nem lesz elegendő, ha a valóság alapvetően eltér az oktatott elvektől és a munka elveszíti önmaga értékét.

Gordon W. Allport amerikai szociológus "A személyiség alakulása" című könyvében szerepel a következő meghatározás:

"Bizonyos értelemben minden ember

- a./ olyan, mint bármely más ember,
- b./ olyan, mint néhány másik ember,
- c./ olyan mint senki más!"

Ez utóbbi csoportosítás akár az emberközpontúság "ars poeticá"-ja is lehet.

Hazánk mindig tőke- és eszközszegény volt, ezért nálunk mindennél fontosabb az emberi tényező.

Erre figyelemmel a tennivalók meghatározásának megalapozottságához, a végrehajtás következetességéhez mintegy segítségül hadd hivatkozzam egy 1881-ben megjelent könyvből vett idézetre, amely így szól:

"Gazdagabbak vagyunk mint hisszük és szegényebbek, mint lennünk kellene."

Jóllehet ez a megállapítás immáron több, mint százévtendeje született, az emberi tényező szerepének, értékének felismerése, hasznosítása vonatkozásában még ma is, illetve ma különösen igaz!, - s talán nemcsak Magyarországon.

DR. THOMA LÁSZLÓ igazgató, Munkástanács Információs Iroda

Munkástanácsok és szakszervezetek

A problémát két oldalról lehet megközelíteni. Az egyik a cél, ami elérhető a munkástanácsok szervezésével. Feltehető, de sajnos nem bizonyítható, hogy a jelenlegi törvényhozás ezt a fejlődést elősegíti. A helyzet azért nem egyértelmű, mert a törvényhozás eddig még nem tisztázta a munkástanácsokkal kapcsolatos céljait. A legtöbbit azt hangoztatják, hogy munkástanács néven egy új érdekvédelmi, szakszervezeti típusú önvédelmi szervezet jöjjön létre, ami politikai cél lehet. De, ha a jelenlegi szakszervezeti jogosítványok maradnak az ilyen minőségben fellépő munkástanácsok, vagy akár a független, valamint a szolidaritás szakszervezetek kezében, az az érdekvédelem problémájából semmit nem old meg. Arra viszont, hogy a szakszervezeti problematikát általában tisztázzák, a rövid távú politikai célokon túlmenően megint csak igen kevés valódi törekvés látható. A pártok és a parlament részéről a munkástanácsokkal kapcsolatban általában két jellegzetes tendencia mutatkozik. Az egyik a mozgalmi jelleg, amelyet egyesek nyilvánvalóan erősíteni szeretnének. Ez több, mint veszélyes, hiszen a tűzzel játszanak. A másik bizonyos kisajátítási törekvés, hisz a munkástanácsok mögött lévő tömegeket több párt szeretné tagjai között látni, hogy tömegbázisát erősítse. Ezek a szándékok szinte általánosak.

A munkástanácsok képviselői ezért hangsúlyozzák mindig első számú követelésként, hogy pártoktól független szervezetek. Ez nemcsak normális önvédelmi reflex, hiszen a jogi szabályozás szerint pártszervezet a vállalatoknál nem működhet. A testületek nyilvánvalóan nem akarnak törvénysértők lenni, de emellett megjegyzendő, hogy a pártok különösen a választások előtt olyan elvárásokat fogalmaztak meg a szervezők

munkástanácsok irányába, amelyek - mai fejjel gondolva - aligha teljesíthetők. Ezek természetesen azt is jelentik, - ami minden ilyen helyzetben bekövetkezik - hogy a munkástanácsok politikailag is nehéz helyzetbe kerülnek, hiszen minden hatalomváltás mozgalmi háttérű. A hatalom gyakorlása azonban a dolog természetéből adódóan konzervatív tevékenység. A hatalom szerkezetéből és jelenlegi szándékaiból nyilvánvalóan sokkal inkább munkástanács ellenes magatartás bontakozik ki, nem pedig komoly támogatás.

A munkástanácsok elleni fellépés kettős irányú. Az egyik a munkástanácsok visszaszorítása egyszerű szakszervezeti érdekvédelmi tevékenységre, vagy felszámolásuk. Nem szabad azonban elfeledkezni arról, hogy a munkástanácsok létrejöttének egyik legfőbb mozgatója a jelenlegi szakszervezetekkel szembeni mély bizalmatlanság. Nyilvánvaló a munkástanácsok fellépése azért, hogy olyan jogosítványokkal ruházzák fel őket, amelyekkel a szakszervezet nem rendelkezik. Ebből következően a munkástanácsokat jogilag egyenlővé teszi a szakszervezetekkel, olyan fajta eufemizmust eredményez, amely ellent mond a szándékoknak. Emellett azt is jelenti, hogy a jelenlegi jogszabályok alapján a munkástanácsok rövid idő alatt ugyanúgy tehetetlen, hiteltelen testületté válnának mint gyakorlatilag a szakszervezetek. Azt is meg kell említeni, hogy a munkások körében nemcsak az ugynevezett ágazati szakszervezetekkel szembeni ellenérzés erősödik

Abban a szerencsés helyzetben vagyok, hogy minden nap 3-4 munkáscsoporttal találkozom. Ezen megbeszélésekből szűröm le azt a tapasztalatot, hogy az előbbieket kivétel nélkül minden szakszervezetre vonatkoznak. A szolidaritás vagy a liga szakszervezeti szervezkedése gyakorlatilag erősen fékeződött, míg a munkástanácsok felé érdeklődéssel fordulnak az emberek.

Szó van tehát a szakszervezetektől való elfordulásról, ami ki-váltja a munkástanácsok szervezkedését, azaz ezen a területen nem sok minden változott az üzemi strukturában. A szakszervezet jogállása pedig gyakorlatilag azt jelenti, hogy nem kaptak új jogosítványokat. Lehetetlen, tehát szakszervezeti megújulás akkor, ha nincs lehetőség jogkörbővülésre. Ebből következik, hogy a vállalatoknál ma a szakszervezet és a munkástanács viszonya gyakorlatilag rendezetlen. Ez nagyon fontos kérdés tekintettel arra, hogy a magyar munkás a rendszerváltást úgy élte meg, hogy mint munkavállaló gyakorlatilag teljes egészében jogfosztott. Az a cinizmus, ami a törvényhozásban a szakszervezetekkel szemben kifejezésre jutott gyakorlatilag most ütött igazán vissza. Ismeretes, hogy a szakszervezet rendkívül széleskörű jogosítványokkal rendelkezik ezek azonban nem valódiak, hanem kvázé jellegűek. A szakszervezetnek beleszólási joga van bizonyos ügyekbe, de ez a tény még senkit nem ültetett le a tárgyaló asztalhoz. Az összes szakszervezeti jogosítványokat elég végig nézni ahhoz, hogy lássuk egyiknek sincs szankciója. A legcinikusabb talán az, amit egy példával illusztrálok. A vállalat vezetésnek kötelessége az illetékes tanácsnál bejelenteni, ha kilenc főnél több személyt akar elbocsátani. Vajon milyen következményekkel jár, ha ezt elmúlasztják? Szabálysértési eljárás indítható a vállalati vezetővel szemben. Ez maximum tizezer forint bírság fizetési kötelezettséget jelent, de mindez az elbocsátás tényén semmit sem változtat. Ilyen helyzetben legyen szó bármilyen szakszervezetről, függetlenül, demokratikusról, bizalommal rendelkezőről gyakorlatilag nincs lehetőség érdekvédelemre. Ha van reális esélye annak, hogy szélesedhet a szakszervezeti jogosítványok köre egyaránt ki kell bontakoznia a területi, ágazati, szakmai szervezkedésnek is.

Nyilván ennek kapcsán kell kivonni a szakszervezeti szerveket a vállalatoktól, de a VSz-eket csak akkor, ha kiépül egy korszerű struktúra. Erre előbb-utóbb biztosan sor kerül, de ebben a pillanatban megállapítható, hogy hiányzik a legkülönbözőbb szervezkedések összefogása.

A jelenlegi strukturák alkalmatlanok komoly érdekvédelemre. Ezért mondják a munkások nap mint nap azt, hogy a SZOT-ból SZOSZ-á alakulásnál még annyi fáradságot sem vettek a szakszervezetek, hogy átfessék a cégtáblát. Egy igen kemény és alulról jövő bíráló. A szakszervezet, tehát strukturálisan alkalmatlan arra, hogy komoly érdekvédelmet gyakoroljon. Nyilvánvaló, hogy a szervezeti strukturák egy korábbi gazdasági és politikai közegben épültek ki. Az új strukturák még nem alakultak ki, hiányzik az érdekvédelem komoly átgondolását lehetővé tevő szervező munka. Ezért van az, hogy az új szakszervezeti vagy munkásszervezkedések mindegyike financiális problémával küzd. A Munkástanácsok Országos Szövetsége vagy a Munkástanácsok Információs Irodája egyetlen fillér nélkül dolgozik. Minden szakszervezeti szövetség a Liga és a Szolidaritás is támogatásra szorul. Alapvetően megoldatlan, megfeleltet szervezkedési formákról van szó. A munkástanács mozgalom a dolgozók számára, elsősorban érzelmi kötődést jelent egy új szervezethez. Ez a szakszervezetek esetében ma már nem vagy gyengülő mértékben jellemző.

Az új helyzetben a szakszervezetektől anyagilag hasznot remélni gyakorlatilag szinte lehetetlen. Az érzelmi azonosulás a munkások között velük régen felszámolódott. Ha ebben az ügyben nem történik komoly lépés, akkor nemcsak az ágazati, hanem minden szakszervezet olyan válságba kerül, amely tulajdonképpen megoldhatatlan.

Az első számú törekvés a munkástanácsokban az ösztönös alulról-felfelé megnyilvánult szándék, hogy egy valódi eredményes munkavállalói érdekvédelem alakuljon ki.

Olyan megoldás, amely például nem a beleszólási jogon, hanem participációs jogosítványokon alapul. Ez tehát az első olyan munkástanácsi törekvés, amely nem az állami tulajdon lebontásával függ össze, tehát arra épít, hogy a vállalaton belül korábban kialakult strukturák érintetlenek maradtak. Ezek minden nap érzékeltetik a munkásokkal jogfosztottságukat. Tekintettel arra, hogy a szóbanforgó szervekkel, a vállalati tanácsi és a vezérigazgatói önkénnyel szemben semmi sem, legkevésbé a szakszervezet védi meg őket; természetes dolog, hogy a bizalmatlanság a szakszervezetekkel szemben erősödik.

Nagyon érintőlegesen hadd utaljak arra, hogy a 80-as években Kelet-Európában a hatalmi és a különböző társadalmi harcokban egy fontos paradigmaváltás történt, amelyet a 80-81-es szolidaritás bizonyít. A munkások törekvése alapvetően nem a hatalom megragadása, hanem azzal szembeni védekező intézményrendszer kiépítés. A munkásmegmozdulások Kelet-Európában, amelyek valóban alulról felfelé történnek tehát elsősorban önvédelmi jellegűek céljuk nem a hatalom megragadása, hanem az azzal szembeni védekezés. Nem véletlen például az, hogy Lengyelországban emelkedik a vörös OPZZ szervezettsége. Ennek nyilvánvalóan kettős oka van. 1980-81-ben az OPZZ teljes egészében szétverta a Szolidaritást. Az előbbi átment egy megújulási folyamaton elsősorban a szakértő apparátusát erősítette és különböző vitáit tette nyilvánossá. Nálunk a szakszervezeti bürokrácia érintetlen maradt és védekező reflexeiben ennek védelme az elsősorú szempont, nem pedig a szakértői apparátus kiépítése, amely közvetlen segítséget nyújthatna az egyes vállalati alkudozásokban. A vállalaton belül semmi sem változik, de ugyanakkor minden más mozog ez a további oka annak, hogy a munkástanács mozgalom alulról-felfelé törekszik. Közismert, hogy meghírdették a vállalatok átalakulását és ez a különböző privatizációs folyamatokon keresztül megindult.

Itt kétfajta probléma jelentkezik, amelyekkel szemben a munkástanácsok védekeznek. Az egyik úgynevezett anyavállalat-gyáregység, illetve leányvállalat problémakör. Ezek az üzemhalmazok az esetek döntő többségében nem technológiai folyamatokat fűztek össze, elsősorban a hatalmi pozíciókat erősítették.

A vállalatvezető elnevezése nyilvánvalóan, azért sem változott menedzserré, mert ő az államhatalmat képviselte.

A munkás-, vagy vállalati tanács, amely tulajdonképpen a vállalatvezetés eszköze az a másik intézményrendszer, ami a magyar munkás jelenlegi teljes jogfosztottságát fejezi ki.

Abban az esetben, ha a vállalat válságba kerül, - hadd hozzam fel példának az ÉLGÉP-et vagy még klasszikusabb eset a RÁBA-birodalmat, megkezdődik a munkástanács szervezkedés.

Abban az esetben tehát, ha a vállalat bajba kerül nyilvánvalóan azért, hogy a csődöt elodázza, a vidéki gyáregységeiből kezdi bevonni az erőforrásokat. Ez azt jelenti, hogy leépíti a munkaerőt, illetve végül bezárja a gyárat, majd eladja.

A munkástanács ebben az esetben szinte az utolsó pillanatban szervezkedik. Nem a vállalat elsorvasztása előtt teszi ezt, akkor amikor a bezárás ténye nyilvánvalóvá válik, hanem ezt megelőzően. A testületnek egyetlen közvetlen feladata van, amelyben senki nem tud segíteni, nevezetesen megakadályozni a gyáregység bezárását.

Ez a harc a munkások véérére megy. Sok szó esett a bélistázásról, amely számos vita tárgyát képezte. Magyarországon a munkásnak, a kétkezi dolgozónak van a legkevesebb bűne, ők nem kompromitálódtak. Ennek ellenére a bélistázás jobban elérte a tömeget, mint ahogy egyetlen más réteget sem, ideértve a politikailag exponált köröket is. A harc olyan kemény, hogy pl. Balassagyarmaton az átlagosan 5200.-Ft-os állásért küzdenek a munkások. Teszik ezt egyszerűen azért, mert ha azt elvesztik nem tudják a gyerekeiket eltartani figyelemmel a növekvő munkanélküliség tényére.

A harc olyan méretű, hogy az ÉLGÉP körmendi gyárából például, nemcsak a munkástanácsot, hanem az összes munkást kizárták. A küzdelem még mindig tart. Telefonon kaptuk az értesítést, hogy most hordják el a MÉH-be a szerszámokat, alkatrészeket, és gépeket, több milliós értéket. Ezt azért teszik - mondták a munkástanács képviselői, hogy a folyamatot vissza ne lehessen fordítani, hiszen ők megpróbálták saját gyárukat "visszaperelni". A munkástanács tiltakozása, tehát ösztönös, önvédelmi szervezkedés az utolsó pillanatban, vert helyzetben is megkísérlik megakadályozni azt, hogy bezárják a gyárat. Fontosabb azonban ennél az, hogy milyen irányban kísérlik meg az önvédelmet. Egyelőre egy olyan esetet sem tudok, pedig sok munkástanáccsal tartjuk a kapcsolatot, amikor a testület gyárfoglalásra készült volna, megakadályozandó azt, hogy a gyártelepet eladják.

A munkástanácsok ösztönösen érzik azt, hogy az üzemi felszámolást célzó konfliktusokban az igazi ellenfél a vállalati tanács, amely a gyárbezárást jóváhagyta. A vidéki gyáregység képviselője a vállalati tanácsban általában leszavazásra kerül. Jogos a kérdés, hogy a vidéki gyáregység felett tulajdonképpen ki rendelkezik? Nyilvánvalóan, mert a vállalati tanácson keresztüli önvédelem nem lehetséges, a munkástanács esetenként magának kéri a tulajdon feletti rendelkezési jogokat. Ilyenkor azonnal üzleti vállalkozásba kezdenek. Minden egyes munkástanács külföldi vagy hazai tőkés partnert keres, felismerve, hogy a gyáregységnek jóllehet vagyona van, de tőkéje nincs, tehát az eszközök működtetéséhez pénzre van szükség. A munkástanácsok tulajdon feletti rendelkezési jog iránti követelése természetesen jogalap nélküli. Érdekes, hogy míg az érdekvédelmi szervezkedés akadálytalan, jogilag biztosított munkahelyük megmentésével kapcsolatos törekvésük során a munkástanácsok jogszakadékok felett lebegnek.

Mivel nincs jogosítványuk, ezért politikai eszközökkel kísérlük meg céljuk elérését.

Ezek a testületek elhullanak tekintettel arra, hogy még mindig elég lehetőség van a vezérigazgató és a vállalati tanács kezében azt megakadályozni, hogy a munkástanács az üzletet megköthesse. A mosonmagyaróvári példa kivétel volt.

Amikor Mosonmagyaróvár esetében a munkástanács végül megkapta az önállósodáshoz a vállalati tanács jogosítványait, feloszlott és vállalati tanácsná alakult. De az esetek többségében nincs ilyen happy end, mert a gyárat mégis bezárják.

Érdekes, hogy az üzletek, amelyeket a munkástanács kezdeményez, mind ésszerű az átalakítás vagy a privatizáció irányába halad. Az ÉLGÉP körmendi üzemében az alternatíva például az volt, hogy ha a vállalati tanács adja el a gyárat az osztrák cég 50 millió schillinget fizet, s ez az összeg a vállalati központé. Ha viszont a munkástanács köt szerződést az osztrák féllel a végeredmény 38 millió schilling bérleti díj, korszerű technika és egy munkakultúra védelme. További jellegzetes konfliktus, ami a munkástanács szerveződést kiváltja, a nagyvállalatoknál végbe menő átalakítás és privatizáció.

A korlátolt felelősségű társaságokra és a részvénytársaságokra gondolok. A munkások abból indulnak ki, hogy a nagyvállalatok átalakítása, - ami számukra sérelmes - először is a vezetői posztok megmentését jelenti.

Ez természetesen azzal a munkások által megfogalmazott első számú követeléssel jár, hogy participációs jogokat követelnek a vezetésben. Nem utolsó sorban a vezetés feletti ellenőrzést követelik maguknak azt, hogy a korábbi politikai jellegű munkakör ne jelenhessen meg, mint magántulajdonosi pozíció. További igény, hogy valaki vezető csak nyílt pályázati rendszer útján lehessen. Sokan úgy vélik, a munkástanácsokra vár az ugynevezett vállalati nagytakarítás, amit azonban úgy kívánnak végrehajtani, hogy az alapvető jogosítványokat vál-

tozatlanul nem adják kezükbe. A vezetők munkástanács útján történő leváltásának, munkaviszonya megszüntetésének, megerősítésének ebben a pillanatban semmilyen jogi alapja nincs.

A magam részéről kevés reményt látok arra, hogy ezt a jogosítványt a munkástanácsok megkapják. Az állami vállalatoknál, az átalakult szervezeteknél ez a jogosítvány természetesen szóba sem kerülhet. Sérelem, ami kiváltja az önvédelmi reflexet az, hogy a munkavállalók kimaradnak a privatizációs folyamatból.

A korábbi alkotmány dekla rálta ugyan a munkások tulajdonjogát, de ez nem volt több mint holt szöveg, mivel gyakorlati alkalmazására soha nem került sor.

Az átalakuló vállalatoknál a munkások ösztönösen érzik, hogy ha a privatizációs folyamatból most kimaradnak, s nem kapnak tulajdonosi jogokat történelmi esélyt vesztek el.

Felmerül a kérdés: ki mellőzheti vagy határozhatja el a privatizációt, hol születnek a vonatkozó döntések?

A válasz ismét a vállalati tanács, amelynek szerkezete a munkástanácsok véleménye szerint antidemokratikus. Míg az első esetben a vállalat belső, bürokratikus kultúrája tehetetlen érdekvédelmi szervezetével fordulnak szembe, a másik két példában mind a kétszer a döntő ellenfél a vállalati tanács, az első esetben gyenge, puha, kvázi jogosítványokra támaszkodva a munkástanács megalakulásának semmi jogi akadályja nincs, oka viszont rengeteg van. A másik két esetben a megalakulás jogi akadályokba ütközik, hiszen semmilyen jogi bázisra sem támaszkodhat.

Van egy negyedik típusú munkástanács, amely a magáncégeknek igyekszik megalakulni, a külföldi tulajdonosok esetében, mivel a kollektív szerződés kötésnél a munkások alapvető érdekeinek kemény megvédelmezése ebben az esetben rendszerint el szokott maradni. Az ígéretet a levegőbe szállnak.

Több olyan esetet hallottunk, vagy ismerünk, ahol az átalakulás 30-40 %-os béremelési ígérettel volt összekötve, de ezeket nem tartották be. Az esetek nagy többségében a munkástanács létrejön, s új politikai helyzetet teremt az átalakult gyárban. Rendszerint az az első reakció, hogy teljesítik a béremelési követeléseket.

Egy cég Kecskeméten, hogy ne alakuljon meg a munkástanács 30 %-os béremelést hajtott végre, a testület nem is szerveződött meg. A legtöbb esetben az a tapasztalat, hogy a külföldi tőkét ma Magyarországra - legalábbis azt, ami eddig bejött - sokkal inkább vonzza a magyar munkás jogfosztottsága, mint olcsósága. A magyar munkabérek már nem olyan alacsonyok mint jóval korábban, viszont a magyar munkás szinte teljesen jogfosztott. Büntetlenül elbocsátható, becsapható és érdekvédelmi szervezete és törvénye tulajdonképpen nincs. Erről a negyedik konfliktusról nagyon keveset tudunk, tekintettel arra, hogy itt még nagyobb nyomás alatt állnak a munkástanácsok mint egyébként. Egyébként az a harc, amely ma a vállalatoknál a munkástanácsok körül folyik "emelkedettségében", színvonalában, nyersességében, és alattomoságában csak a választás utolsó menetében volt küzdelemhez hasonlítható. Egyetlen példával hadd bizonyítsam.

Mikor az IKARUS budapesti gyárának munkástanács elnöke az üzemi újságban közzé tette felhívását, a másik oldalra a vállalat vezetése nyilvánosságra hozta az 1956-os munkástanács tagjainak névsorát és sorsát. Közölték, hogy ki mennyit ült, ki került akasztófára, stb. A harc, tehát nem túlságosan színvonalas, viszont annál inkább vérre megy. Természetes, hogy a leépítésnél a munkástanács aktivistáit veszik elő. Ez a tény is az érdekvédelem felé irányítja a munkástanácsokat, mert ez esetben bizonyos szakszervezeti jogosítványokat tudhatnak magukénak.

Az ismertetett összefüggésben a végső cél normális participációs rendszer kiépítése. Ha a szakszervezetek erős bizalmi hálózattal rendelkeznek a vállalatokban a munkás-, vagy üzemi tanács tulajdonképpen legfelsőbb érdekegyeztetési fórummá válik, amely a participációs jogosítványok alapján a legkülönbözőbb menedzseri szervezetekben képviseltetheti magát. A megszerzett munkásrészvények alapján és arányában képviselőket kapnak a tulajdonosi szervezetekben is. Ez olyan logikai rendszer, amiben tulajdonképpen közmegegyezés születhet.

Azzal, hogy ide kell eljutni, a legtöbb esetben mindenki egyet ért. Az a probléma, hogy e pillanatban a cél nem érhető el egyetlen lépéssel. Tehát nem megoldás a törvényalkotás, hanem a törvényhozásnak ezt a folyamatot sok apró lépéssel fokozatosan kellene elősegíteni. Véleményem szerint öszre a munkástanács mozgalom igen erős ütemben bontakozik majd ki. Két lehetőség van: vagy legális szervezkedési alap biztosítása, s a jogosítványok lépésről-lépésre történő megadása, vagy ennek elmaradása esetén a munkástanácsok a munkanélküliséggel együtt kiviszik az utcára a vállalati egyeztetés belső problémáit, azaz forradalmasulnak. Lehet, hogy éppen a törvényhozás kényszeríti őket erre azzal, hogy megfeleldezik róluk. Éz pedig jelen pillanatban a normális, békés gazdasági átmenet egyik legnagyobb veszélyeztetője. Nyilvánvalóan nekünk az a véleményünk, - és ez nem fejedelmi többest jelent, hanem az iroda munkatársainak véleménye - hogy az ügyet két lépcsőben kell rendezni.

Az egyik, hogy - érdekvédelmi törvénnyel jogilag - rendezni kell valamennyi szakszervezet helyzetét. Olyan szabályokra van szükség, amelyek gyakorlatilag jelentősek, a jogosítványok fokozatosan épülnek egymásra és mindegyik felhasználása - adott esetben halasztó hatályu.

Ha ilyen tartalmu érdekvédelmi törvény nem lesz, születhet még további harminc jogi előírás, a szakszervezeti kérdés egy lépéssel nem megy előre. A szakszervezetek az előbbieket hiányában nem tudják visszaszerezni a bizalmat akár akarják, akár nem. Nem véletlen, hogy a szakszervezeti bürokrácia minél magasabb szinten van ma, annál nagyobb biztonságban érzi magát nagylétszámú tagsága miatt. Viszont minél közelebb a tűz, annál érzékelhetőbb a válság, hiszen a szakszervezetekkel szembeni bizalmatlanság ma nemcsak a MSZOSZ-szal szemben jut kifejezésre, hanem a vállalatok VSZB titkáraival szemben is. Ezek az emberek ebben a helyzetben az esetek döntő többségében akkor sem tudnának többet csinálni, ha ez szándékukban állna. Az egyik miatt, de ez önmagában nem a munkástanácsok ügye, hanem közös szakszervezeti ügy. Kézzelfogható érdekegyeztetést ezekkel a jogosítványokkal már nem lehet végezni. Ez csak a magyar munkás és általában a munkavállaló totális jogfosztottságának kifejezésére alkalmas.

A másik nyilván az, hogy a privatizációs folyamat ma már lavinaszerűen halad, amelyre jellemző az, hogy a kulcsszerepet az Állami Vagyonügynökség játssza. Nézetem szerint ez a legveszélyesebb lépés, amit ma meg lehet tenni az országban. A munkások, azért szerveznek egyebek között munkástanácsot, mert a vállalati tanács és a vezérigazgató, illetve a vezetés a fejük felett, nélkülük, az ő teljes kihagyásukkal hajtja végre a privatizációt. Ha a Vagyonügynökség fogja kézbe venni a rendelkezési jogokat az lényegileg államosítási folyamat, s ez a döntési szféra még messzebb kerül a munkásoktól. Ez a struktúra alkalmas lesz az ország, a termelőeszközök gyors kiárusítására és arra is, hogy a munkásokat maga ellen fordítsa. Gondoljunk csak arra, hogyha forradalom nem létezne az ellenforradalom jelentené a megoldást. A munkásoknak nem lesz más lehetőségük tekintettel arra, hogy ezt a folyamatot nemcsak az ő tulajdonjogosultságuk teljes megsemmisítése kíséri, hanem többszázezer munkanélküli is.

Ha meg akarjuk tisztítani az utat a munkástanácsok előtt ez azt jelenti, hogy a privatizációs folyamat feletti ellenőrzési jogok legalább egyrészét a munkások kezébe kell adni.

Nem elég, tehát a vállalati tanácsot megszüntetni, hanem jogkörének jelentős részét a munkástanácsoknak kellene átadni. Ebben a pillanatban ez például jelentősen enyhítené a munkástanácsok politikai töltését. Nem szövetségekre, központosításra, meg pártok segítségére lenne szükségük, hanem a vállalati törvény garantálta állapotra, jogállásuk garantálására, képviselői jogokra, a menedzseri szervezetekben. Ez lehetne az első lépés. Tájékozódásaink szerint azonban a legtöbb párt a privatizációnál arra az álláspontra helyezkedik, hogy mindegy ki hogyan szerezte meg, csak végre legyen és működjön a magántulajdon. A munkásokban ezzel a megoldással szemben igen mély bizalmatlanság él és féltő, hogy ez valóban tömeges folyamatá, bizalmi válsággá válik, ugyanolyanná, mint az érdekvédelmi szervezetekkel szemben. Az ilyen koncepció hívei valószínűleg nem számolnak azzal, hogy a privatizációs folyamatnak van egy olyan társadalmi közege, amely ezt az álláspontot nem fogadja el.

Tekintettel arra, hogy a demokratikus választások előtt a pártok erősítették a munkavállalói kör mozgalmi jellegét, ez a körülmény olyan álláspontot hozott felszínre a magyar társadalomban, hogyha a hatalom nem teljesíti ígéreteit vagy azok egyrészét, ebben az esetben a munkások olyan szervezkedésbe kezdenek, amely nem feltétlenül a jelenlegi politikai reform folytatása lesz. Ez nagyon fontos.

Az a tény, hogy a demokratikus szervezkedés ténye nem jutott még a munkások közé, azt is jelenti, hogy ma még senki nem tudott velük konszenzusra jutni, megpróbálták kisajátítani, voksaikat megszerezni, de a konszenzus hiányzik.

Az embereket új életformára kényszerítik. Korábbi életszínvonaluk veszélyben, s a munkanélküliség miatt ugyanez a helyzet jövőtudoatukkal is.

A felfokozott várakozásban foglaltak azonban nem teljesíthetők. Megítélésem szerint a jelenlegi magyar politikának két lehetősége van.

Az egyik, hogy a hatalom megszilárdulásával paternalista módon kielégíti a munkások biztonsáigényét, a munkahelyet, megfelelő bért, lakást és nyugodt öregséget. Ez azt hiszem vágyálom.

A másik a törvényhozás valódi felelőssége. Az ígéretésekkel szakítani kell és a jogalkotás olyan intézmények kiépülését kell segítse, amelyekkel a munkások lehetőséget kapnak jogos igényeik teljesítésének kiharcolására. A jelenlegi érdekvédelmi - munka - és vállalati törvénnyel a foglalkoztatáspolitikai pillanatnyi gyakorlatával lényegében jogosítványokat vesznek el tőlük. Ez a megállapítás érvényes a valóban demokratikus munkásszervezetek kialakulásának az esélyére is. Ezért van az, hogy ma a munkásszervezetek vagy a jogosítványok semmit sem érő sikságán sétálnak, andalognak vagy harcolgatnak, vagy pedig jogszakadékok fölött valódi jogosítványokhoz szeretnének jutni a munkástanácsokban.

DR. MOCSÁRY JÓZSEF, az alkalmazotti részvénytudós
Munkástanács Információs Iroda

Munkástanácsok és szakszervezetek

Bevezetőként néhány rövid megjegyzés a munkástanácsokról. Elhangzott már, hogy a munkástanácsoknak ki kell harcolniuk a szervezkedés jogát. Ez - nézetem szerint biztosított egyesületi törvényben. Egészen más, amit ki kell harcolni. Ezek a jogosítványok, hogy együtt a szakszervezettel ténylegesen meg tudják a dolgozókat védeni. Ez természetesen alapállás kell legyen a gondolkodásban, hiszen ha a politika az előbbieket megadja a szakszervezetnek és a munkástanácsnak, akkor tulajdonképpen nincs miért harcolni. A valódi probléma az, hogy a munkások általános veszélyeztetettségéből kinő a munkásmozgalom és, - bár ez már a kérdés politikai oldala - hasonlóképpen a szakszervezetek megújulása. Hadd jegyezzem meg, hogy amikor munkást mondom, ez alatt a vállalati dolgozókat értem. A megszőkottság miatt azonban hadd használjam a kifejezést: a munkások.

A munkástanács tulajdonképpen a munkások önvédelmi szervezete. Arról van szó, hogy ha a hagyományos védettség - mint most napjainkban - felborul mert nincs már a paternalista állam, lazul a társadalmi megszokás, megszűnik a társadalmi rutinvédettség, a munkahely biztonsága, az infláció elviszi a bért, hiányzik a létbiztonság, a Kft-vé, RT-vé alakulással, eltűnnek a dolgozók jogai, vajon ezen esetekben mit tehet a munkás?

Mind a szakszervezet, mind a munkástanács, a munkások, vállalati dolgozók tömegerejét fordítja szembe az őket fenyegető veszélyekkel. Mi most az általános helyzet?

A munkások zöme, általában bízik a politikai változásban. Várják, remélik, hogy az alacsony hatékonyságú rendszert egy eredményesebb váltja fel, s ennek kedvező gazdasági hatását ők is élvezhetik.

Ma a munkásság tapasztalhatóan általában a reménykedés állapotában van. Ma munkástanács ott alakul, ahol az országos válság elér egy-egy dolgozó kollektívát. Ez, tehát még nem tömegmozgalom. A dolgozók félelmét és reménykedését egyébként a szakszervezetek is érzik.

Melyek azok az esetek, ahol a válság elér egy dolgozó kollektívát?

Az első típus a gyáregységek bezárása. Ilyen volt például Körmend, Balassagyarmat, és még lehetne hosszan sorolni. A következő eset a tömeges leépítés. A kecskeméti SZIM-ben 600 dolgozóból 150 fő megkapja munkakönyvét. Hasonló a helyzet Nyíregyházán az Élmunkás Vállalat gyárában. Nem ok nélkül említettem a hivatkozott példákat, mint esettanulmányok is érdekesek lehetnének, de az idő ezek bemutatására kevés. Minden esetre látni kell a tények hátterét, mert a helyzet csak így minősíthető.

Élmunkás Nyíregyháza. Racionalizálásra volt szükség, mert igen sok ugynevezett vatta dolgozó szerepelt az állományban, nem is szólva a túlméretezett adminisztrációról. Sajnos ez ellen tulajdonképpen nincs mit tenni. E körülménnyel szemben kellett néznie a munkástanácsnak és a vállalatvezetésnek. Más dolog, hogy minden vezető tudja, hogy felelősséggel tartozik a dolgozók munkával történő ellátásáért. A racionalizálás nem kell feltétlenül azt jelentse, hogy 100 ember az utcára kerül, mivel van ennek emberséges módja is. Ilyen például a fölösleges emberek elhelyezése, vagy a vállalat profilváltása útján tényleges foglalkoztatásuk. Példaként említhetők a TSz-melléküzemágak, amelyek nem utolsó sorban az utóbbi célt is szolgálják.

A másik típusú leépítés, gyárbezárás mögött is tömegfolyamat van. Azért kell ezt elválasztani az előzőektől, hogy világos legyen, másképpen kell egy racionalizálásra a szakszervezeteknek, a munkástanácsoknak válaszolnia.

A racionalizálásnak végsőfokon lehetőleg az emberekről való gondoskodással kell megtörténnie, például végkielégítéssel.

Az utóbbi időben szemtanúja voltam munkás-elbocsátásoknak, üzemek bezárásának, de az esetek többségében nem fedeztem fel a racionalizálás tényét. Miről volt akkor tehát szó?

Eddig nem találtam megfelelő nevet az események meghatározására. Egyelőre válság miatti stagflációs leépítésnek ítélem.

Biztos, hogy előbb-utóbb lesz majd jó a közgazdasági meghatározás. Miről van szó?

Ha egy vállalatnak jelenleg 200 millió Ft tőkéje van az 25 %-os infláció esetén következőben már csak 150 millióként működik, mert drágább a munkabér, a társadalombiztosítási járulék, a nyersanyag. Lényegében a cég az előzőekhez képest 25 %-kal kisebb tevékenység finanszírozására képes. Azt is látni kell, hogy a költségvetés a vállalati nyereség tavaly 55 %-át, de még idén is 51 %-át adóként befizetteti. Közismert, hogy a magyar ipar eszköz és árbevételetarányos nyeresége igen alacsony, amelyből - az adózási feltételeket is számításba véve lehetetlen a tőke értékének szintentartása. Mit tud egy vezető ilyen esetben csinálni? Hitelt vesz fel?

A kamat többmint 30 %, a fajlagos eredmény 6-8 %, nincs tehát hitelképesség. Mit tesz a vezető?

Leépít, szűkebbre veszi a vállalatot.

Ezért látható, hogy szaporodnak a piacon a hiánycikkek olyan árukban, amelyek előállítására van hazai kapacitás, kihasználására azonban nincsenek anyagi eszközök, ezért embereket küldenek el tömegesen. Ezt nevezi a nemzetközi gazdaságtan stagflációnak. Ez tapasztalható Magyarországon. Az üzem bezárás vagy létszámleépítés esetén hogyan gondolkoznak a vezetők?

Lehetőleg nem a pesti gyárat csukják be, hanem a vidéki gyár-egységeket.

Megnézik, hogy melyik a legkevésbé nyereséges termék, mit kell kidobni a hajóból, mert kénytelen ezt tenni. Ezekkel a lépésekkel viszont a munkásoknak keményen szembe kell tudni fordulni, először a helyszínen, mint munkástanács, majd országosan, mint szakszervezeti mozgalom.

A következő nagy csoport a csődveszély és a jó gyár viszonya. A magyar nagyvállalatok 10-12 gyáregységből állnak, tulajdonképpen üzemhalmazok. Ebben vannak jól és rosszul működők. Ameddig a vállalat egészével nincs anyagi probléma, addig az említett egymás-mellettiséget mindenki elviseli. Amikor azonban a közvetlen csődveszély jelentkezik érthető, hogy az a gyáregység, amely eredményesen dolgozik, meg akar attól menekülni.

Az említettek esetében mind a szakszervezeti bizottságnak, mind munkástanácsnak van lépés lehetősége. A vállalati tanács irányításával működő vállalatok esetében hasonlóan az államigazgatási felügyelet alatt álló szervezetekhez a dolgozók kétharmada kezdeményezhet az üzem vagy gyáregység - állami vállalatként történő kiválását. Ez történt például Magyaróváron, ahol megfelelő szakmai hozzáértéssel és harci bátorsággal lépett fel a vállalati kollektíva. Ez jogszabályilag kiharcolt járható, nagyon nehéz út, ahol vállalni kell a politikai ütközést, a sajtó, a rádió nyilvánosságot, adott esetben a sztrájkot, a tüntetést.

A harmadik típus a közvetlen csőd, a válságnak a dolgozók terhére történő megoldása. Példaként hadd hivatkozzam a KGSZ piaccal kapcsolatos népgazdasági indíttatású korlátozásokra. Pillanatok alatt nyilvánvalóvá vált, hogy az állami vállalatok, még inkább az új RT-k, Kft-k gátlástalanul a dolgozók terhére akarják a cég problémáit megoldani.

Két eset. Az egyik egy Kft formájában működő magyar-nyugati joint ventures; a másik egy magyar állami vállalat, mind a kettő 18-20 % körüli árbevétel arányos nyereséggel és kb. 50 %-os KGST felé történő értékesítéssel. Érdemes áttekinteni, hogy ugyanazt a problémát milyen módon kívánták megoldani, ideértve a vállalati tanácsot is. Hogyan gondolkozott az állami vállalat?

"Keressünk piacot". A 18 %-os nyereségről inkább menjünk le 8-ra, 6-ra, de tartsuk meg dolgozóinkat, és ha időt nyerünk, lesz holnap piac. Mi volt a kecskeméti SZIM-ben, - amely külföldi vegyes vállalat - a reakció?

"A pénzem, azért fektettem be, mert 22 %-os hozam volt várható, tegyünk ki 150 embert, a nyereségszintből nem engedünk".

Tipikus eset a válságnak a dolgozók terhére való megoldásáról. A következő forma, ebből a csoportból az utolsó, a spontán privatizáció és a dolgozó jogai, jövője, ellentmondása. A vállalatnál végre hajtják a spontán privatizációt, RT-vé, Kft-vé alakítják és ezzel együtt eltűnnek a dolgozók jogai. Például a Lőrinci Hengermű Kft-vé lesz. Még arra is felhívják a szakszervezeti bizottságot, hogy legyenek nyugodtak. Igaz ugyan, hogy a Kft-ben eltűnik a munkahely biztonsága, az üdülés, a segítkezés és általában minden szakszervezeti jogosítvány, de izgalomra nincsen ok. A korábbi jogosítványok fel vannak sorolva a szindikátusi szerződésben. Ez utóbbit a vállalat vezérigazgatója a tőkés társsal köti. És kik bonthatnak fel egy szerződést? Akik kötötték! A szerződést nem a szakszervezeti bizottság kötötte, őt csak megnyugtatták vele.

Amikor bennünket megkérdeztek az volt a véleményünk, hogy a szindikátusi szerződés jó, csak éppen levenni kell róla a fejléctet, és létesítsen megállapodást a szakszervezeti bizottság a vezérigazgatóval. Ez esetben ugyanis - a teljesítés elmaradása esetén - Bírósághoz lehet fordulni. Mindezt, azért említem mert még egy helyen tapasztaltam ugyanezt. Egy több gyáregységből álló szekszárdi komplexumban, - amelyet a kollektiva sok évtizeden keresztül épített - a legjobb gyárakat Kft-vé,

RŰ-vé lényegében külföldi vegyesvállalattá alakítják. Az első lépés 150 dolgozó elbocsátása racionalizálásról nincsen szó. Az érintetteket megnyugtatták, hogy visszaveszik őket, lesz még két műszak is, 500 helyett 1000 munkavállaló. Csak most a világpiaci helyzet nem kedvező, ezért csökkenteni kell a termelést. Nem is titkolják, hogy Németországban az üzemi alkotmány miatt tíz embert sem lehet kitenni egy gyárból. Ezért fektetik be tőkéjüket Magyarországon, mert itt más e tekintetben a helyzet. Ezek azok a problémák, - sok más egyéb mellett - amelyekkel a munkástanácsok találkoznak. A helyzet ma hasonlít az állatorvos lóhoz. A legjobb gyáregységeket önállósítják és a KGST piacra dolgozó üzemek, amelyek az újakat, a korszerűeket építették, össze fognak omlani. A jelentős profitot néhány vezető és a külföldi tőkéspartner leemeli, jóllehet abból az egész komplexumot rekonstruálni lehetne. Ilyen alkalom eredményezi azt, hogy megalakul a munkástanács azért, hogy megvédjék magukat. Tudják, ha együtt maradnak, átvészelik a nehézségeket, később tovább léphetnek.

A felsoroltak azok a tipikus problémák, ahol az ország válsága elér egy-egy kollektívát és lépésre kényszeríti. Van azonban egy általános problémakör, amellyel tulajdonképpen minden vállalati kollektíva találkozik, de egyelőre még reménykedik: a privatizáció. Arról van szó, hogy az állami vagyont a 2000 milliárdot privatizálják és a dolgozók rémülten látják: nekik ebből nem jut belőle semmi. Az anyagi kérdésen túlmenően van a dolognak egy etikai oldala is. Az IKARUS-ban mondta el az egyik felszólaló a következőket: "apám 20 évig azt hitte, én is már 10 egynéhány éve úgy tudtam, hogy ami nincs a borítékban abból épült a gyár". Ezzel szemben most kisé, hogy az egészhez semmi közöm, az az államé, és gátlástalanul eladhatja külföldre szakadt hazánk fiának vagy az itthoni új gazdagoknak.

Ehhez hadd tegyek hozzá valamit. Ha megnézzük mi van ma Magyarországon társadalmi tulajdonban, akkor azt látjuk, hogy annak egy tizede az, amit 1949-ben államosítottak, a kilenczetedét, meg mind azt, amit az ésszerűtlen gazdálkodással elpazaroltak, a magyar munkások verejtéke eredményezte. Mindez komoly feszültségtényező a magyar munkásságban. Még nem voltam úgy munkástanács alakuló ülésen, nagygyűlésen, hogy ezt ne mondták volna. Látni kell, hogy megkezdődött és nagyütemben halad majd a privatizáció, és eldől, hogy kiké lesz az ország.

Mi történik nálunk privatizáció címén? Magyarországon egy évi 700 eft-os jövedelmű vezérigazgató vagy butikos, turistavalután hízott autóimportőr 200 eft-ért vásárolhat részvényt úgy, hogy 100 eft-ot eleve elengednek neki adókedvezményként, a többit pedig az osztalékból fizetheti. Ezzel szemben milyen kedvezményt kap a munkásság derékhada? Tételezzük fel, hogy évi jövedelmük átlagosan 100 eft. Ők a jelenlegi jogszabályok szerint 30 eft-ért vásárolhatnak részvényt, de nem 50 %, hanem 15 % kedvezményt kapnak. Mindez alapvető gond, de van ennél nagyobb is.

Ez a spontán privatizáció, amikor a vállalat legjobb részeit kiemelik és a vezetők külföldiekkel együttműködve magántulajdonná teszik. Hogyan történik ez? A cég vagyonának kilencven százalékát eladják néhány külföldi vállalatnak, 10 % marad magyar tulajdonban. Még meg sem történt azonban a vásárlás, már több millióval drágábban ajánlják tovább egy angol cégnek. Nyilvánvaló, hogy alulértékelés történt. Példaként említhető az Ajkai Üvegyár. Itt 50 millió Ft tőkével egy Kft alakult, amelyből 10 millió az Ajkai Üvegyáré, további 40 millió két amerikai vegyes vállalaté. Az egyik vezérigazgatója tegnap dicsekedett, hogy 10 milliós alaptőkéjét, hogy sikerült 300 millióra emelnie. Vajon hogyan?

Úgy, hogy az 50 millió Ft-os alaptőkével alakult Kft. 31 millióért bérbe veszi az Ajkai Uveggyártól a 300 milliót érő gyárat benne a kézi festőket, a tapasztalatot, a piacot, és a 76 millió tavalyi eredmény a bérbevevő nyereségévé válik.

Ezek azok az esetek, amikor a munkások megkérdőjelezzik az új tulajdon jogosságát, s felmerül a dolgozói tulajdon iránti követelésük. Ma még ez az igény nem hangos. A méltatlankodás ma még egy szűkebb csoport megnyilvánulása, de akinek munkás kapcsolatai vannak érzi, hogy ez holnapra tömeghang lesz.

Erre rögtön kész a válasz, hogy a magántulajdon, a hatékony, a dolgozói tulajdon pedig nem. Arról nem esik szó, hogy Amerikában létezik az ESOP, mégpedig azzal az indoklással, hogy azok a vállalatok működnek eredményesen, ahol a dolgozók tulajdonos társak, és így azonosulnak a szervezet céljaival. Az USA-ban alig 10 éves fejlődés után az amerikai munkáságnak közel több mint 20 %-a 10 millió ember, -társd tulajdonos vállalatánál.

Angliában a kormány, mivel a dolgozók bére a vállalati profithoz kötődik, 20 %-os személyi jövedelemadó mentességet ad. A japán modell, az élethossziglani foglalkoztatás és a bérek több mint fele szintén profithoz kötött. Ez azért van így, hogy a dolgozókat erőteljesen bekapcsolják a szervezet életébe és elérjék a vállalattal való azonosulásukat. Nálunk viszont van olyan álláspont, hogy egy nagyvállalat működése akkor lesz eredményes, ha a részvények valaki zsebében lesznek. A részvénytulajdonos alaposan utánna néz - mi is történik a vállalatban?

A Volkswagennek 1 millió részvényese van. Egy amerikai híres közgazdász járt nálunk és a következőket kérdezte: mit gondolunk, mennyiben szól bele az amerikai nagyvállalat vagy a Volkswagen 1 millió részvényese a cég ügyeibe, és hogyan tud a dolgok mélyére látni? Senogy. De azt látja, hogy a vállalatnál tisztességesek-e a viszonyok, hogy a cég fejlődik vagy sem, s hogy keresete jobb vagy rosszabb mint a közelben működő szervezeteknél, alkalmazottáknak.

A dolgozói tulajdon ügye lesz tulajdonképpen a holnap nagy csatája. Ma ennek még csak távoli ágyudörgései hallatszanak. Folyik az alkalmazotti részvényprogram, egyelőre mint e kérdéssel foglalkozó bizottság tagja hadd mondjam: a lehető legerkölcstelenebbül.

A jelenlegi javaslat szerint tulajdonképpen ott lesz alkalmazotti részvény, ahol az állam, a tulajdonos akarja. A tervek szerint a részvény összegének 10 %-át kell kifizetni. A dolgozó 15 %-os hitelt kap, ebből és a későbbi osztalékból törleszti tartozását. Szerintem, akkor lesz dolgozói tulajdon, ha a munkavállalók, - akik évi 100-150 eft-os keresettel rendelkeznek, ugyanolyan kedvezményt kapnak mint a nagyjövedelműek - ideértve a kamatkedvezményt is. További követelmény, hogy alkalmazotti részvényhez jutás legyen állampolgári jog. Félő ugyanis, hogy a privatizálásra kerülő jól működő vállalatok esetében a munkavállalók kimaradnak a "tulajdonlás"-ból. A témában folyó kerekasztal viték eredményeképpen elvi egyetértés alakult ki abban a kérdésben, hogy vagyonkezelőnek kijelölhető a vállalati dolgozó kollektívája is. Tehát akár a szakszervezet, a munkástanács, vagy az erre a célra alakult dolgozói csoportosulás igényelheti a vagyonkezelői jogot.

A dolgozók alakíthatnak alacsony tőkével szövetkezetet, amely harcba indulhat azért, hogy bérletbe vagy lízingbe ugyanúgy megkapja a gyárat, mint például egy ózdi magánvállalkozó. Meg vannak, tehát a kiindulási pontok, amelyek alapján harcolni lehet. Adott, tehát a lehetőség, - csak élni kell vele. Bizonyára ismerik Molière: Dandin György című darabját. Ebben van az a jelenet, amikor a gazdag francia polgár igen meglepődik tanítója azon kijelentésén, hogy a próza folyó beszéd. Az előbbi a fejéhez kap, és így szól: "Úr Isten, akkor én egész életemben prózában beszéltem."

Egy munkás kollektiva, ahol még vállalati tanács is van, követelheti mindazt, amit az ideiglenes vagyongazdasági irányelvek, valamint az átalakulási törvény különleges privatizálási kedvezményként tartalmaznak. Erre a lehetőségre rá kell döbbsenteni a kollektívát és segíteni kell őket a harcban.

A továbbiakban - mintegy befejezésül - a munkástanácsokról és a szakszervezetekről kívánok néhány gondolatot megfogalmazni.

Említettem, hogy ha a válság egy gyári kollektívához ér az utóbbi érdekei védelmében harcba indul, mert nem tehet mást. Ne tévedjünk! A munkástanács és a gyáráért harcoló szakszervezet egyaránt Muszáj Herkules. Talpra állnak, mert ezt kell tenniük, hiszen önvédelmi szervezetek. Az a munkásság reménykedése, hogy az új Kormány megoldja az ország gazdasági gondjait, és az ország megkezdje a felzárkózást. Én azonban félek attól, hogy nem sokára újra elmondhatjuk: nem a munkások érdekében gyámolítják a gyáripart, ezért a dolgozóknak maguknak kell sorsuk érdekeik védelmét felvállalniuk. Vonatkozik ez az infláció elleni harcra, a spontán privatizációra, a privatizációra a tulajdonból való kitagadásra, a munkahely biztonságára. Lényegében minden kollektívának meg kell ütköznie gyáregysége védelmében a dolgozói tulajdon megteremtéséért, az RT-vé alakulásnál a munkavállalói jogok megvédéséért. Úgy vélem, hogy most aránylag politikai nyugalom van, s az emberek reménykednek. 1990 őszére ez a helyzet vagy stabilizálódik, mert az ország megindult a válságból kivezető úton, vagy újra kezdődik mindenki az aggodás és a félelem.

Ez utóbbi esetben 1991-ben megmozdulnak a tömegek, mert nincs más választásuk. Nem 15 vagy 50 gyári munkáskollektiva válik Muszáj Herkulesse, hanem az egész munkásság és TSz-tagság. Ebben a helyzetben lesz baloldal, szakszervezet, munkástanács. Szakszervezet alatt egyaránt értem a Ligát, a Szolidaritást és a hagyományos alakulatokat.

A harc kimenetele azonban nem egyértelmű. Félő ugyanis, hogy a tömeg vagy szélsőséges fasisztoid jobboldali csoportok, vagy új állampárti félrevezetők, álszervezetek mögé sorakozik, amelyeknek nem lesz más céljuk, mint a félrevezetés.

Egy igen fontos dolgot kell tehát megjegyezni: a különböző szakszervezetek, a munkástanácsok nem ellentétes érdekű csoportok, mert ugyanazon munkásság, vállalati dolgozói kör közös problémák elleni szervezetei. Ezért, amennyiben harcolnak is egymás ellen, csak egyben tehetik, hogy ki szolgálja jobban, okosabban, bölcsebben a közös érdekeket. Tragédia lenne, hogy ha a korábban felsoroltak egymás ellen fordulnának vagy egymás ellen fordíthatók lennének. Ez nem azt jelenti, hogy ahol a szakszervezet bürokrata ott nem kell megújulásért harcolni. Ha viszont összeforrt a menedzsmenttel, nincs szükség leválásáért küzdeni.

Mindig tudni kell, hogy a munkástanács az ágazati, az új vagy a legkülönbözőbb szakszervezetek egyetlen csapatot jelentenek, közös felelősségük van a vállalati dolgozók érdekeinek képviselésében.

Szólni kell még a menedzsmentről. Ez utóbbi nem eredendően ellensége a munkásságnak. Tudni kell, hogy vannak becsületes, tisztességes baloldali, jó érzésű menedzserek olyanok, akik szívéből viselik a vállalati dolgozók sorsát, akikkel együtt lehet harcolni a dolgozói tulajdonért, a vállalat rendbe tételéért. Ezekkel a munkástanácsnak, a szakszervezetnek szövetséget kell kötni. Nem biztos tehát, hogy minden szakszervezeti bizottság, amely együtt működik a vállalati vezetéssel gonosz és áruló. Ugyanakkor harcolni kell azok ellen, akik gátlástalanok, akik a dolgozók terhére akarják minden gondjukat megoldani, akiknek fejében a vállalat nehéz helyzetében nem az ésszerű, logikus lépések összegeződnek, hanem a vállalat bezárása a dolgozók racionalizálás ürügyén történő tömeges elbocsátása.

Még olyan is van, hogy azt mondják: 20 % munkaidő és ennek megfelelő bércsökkenés, mert ez tartja talpon a vállalatot. Ezek ellen keményen kell harcolni. E küzdelemhez természetesen jogi keretek szükségesek, indokolt tehát az érdekvédelmi törvény megalkotása. Helyre kell állítani az érdekvédelmi jogokat, nemcsak az állami vállalatoknál, hanem a részvénytársaságoknál és a korlátolt felelősségű társaságoknál is. Ez az első feladat.

A második tennivaló a foglalkoztatási törvény tető alá hozása, amely megszünteti a hazai lehetetlen állapotokat. Amíg például Németországban 10 embert sem lehet minden további nélkül elküldeni, Magyarországon a munkások egyharmadát is utcára lehet tenni. Olyan jogi szabályozás kell, amelyben szerepelnek az állam kötelezettségei, s a dolgozók arra vonatkozó joga, hogy megvizsgálhassák: miért építik le az embereket?

Lehetőség kell ahhoz, hogy az érintettek az elbocsátás ellen adott esetben bírósághoz fordulhassanak, hasonlóan a svédek, vagy nyugatnémet gyakorlathoz. Módot kell adni a végkielégítés fizetésének kezdeményezésére is. Mind a nyugatnémeteknél, mind a svédekénél van az üzemi alkotmány, amely alapján a vállalat dolgozói beleszólhatnak a vállalat életébe, ideértve a dolgozói tulajdonért való harcot is. Elhangzott olyan megállapítás, hogy a vállalati tanács rossz megoldás. Nekem is ez a véleményem, s ezt 1985-ben írásban nyilvánosságra is hoztam.

Úgy foglaltam állást, hogy ez a konstrukció semmi más nem lesz, mint díszes tóga az államszocializmuson. Kaptam is érte szilenciumot. De ma azt mondom, hogy a vállalati tanács és a közgyűlés által irányítottaknál a szóbanforgó testületek a dolgozók jogainak a megmaradt erődjét jelentik. Emellett rengeteg hiányosságuk van, de aki most a vállalati tanácsot támadja, az saját testébe szúrja a kést. A vállalati tanács rossz, de mit adnak helyette? A gyárak visszaállamosítását, a dolgozók jogfosztását.

PETRENKÓ JÁNOS cégtulajdonos, igazgató

Szeretnék egy-két gondolatot Mocsáry úr figyelmébe ajánlani, és meggyőzni arról, hogy a szakszervezet, a munkástanács és a dolgozók nem játékszerek. Meggyőződésem, hogy ő még nem volt a dolgozók olyan közelségében mint én.

Olyan vállalat tulajdonosa vagyok, ahonnan 624 ember került volna az utcára a korábbi főnökség álláspontja alapján. Tehetetlen volt a szakszervezet, a Kormány és az Ipari Minisztérium is.

Nagy keservesen sikerült megoldani, hogy azok az emberek, akik az utcára kerültek volna a PEKO Acélipari Művek Gyárában fognak dolgozni. Szeptembertől decemberig azzal voltam elfoglalva, hogy visszaadjam a dolgozók hitét.

DR. ZAHUMENSZKY JÓZSEF elnök

Engedjék meg, hogy először is egy bejelentést tegyek. Szégyellem magam, de a beosztásom vezérigazgató. Húszonkétezer kollegám van. Munkámat, feladatomat, beosztásomat nem tudom megtagadni, de én is ugyan olyan dolgozónak érzem magam mint, amilyenek a munkatársaim. Ilyen felfogásban kívánok közelíteni azokhoz a gondokhoz, problémákhoz, amelyekről eddig szó volt. Nem tagadhatom meg magam természetesen mint az SZVT Vezetési Szakosztályának elnöke sem. Úgy vélem mindenkit meghökkentett az, ami itt elhangzott. Végre eljutottunk odáig, hogy nyíltan, őszintén a színpadra került minden probléma. Az SZVT meghirdetett programjának alapelve: semmit sem szabad eltagadni. Legjobb tudásunk szerint olyan fórumokat kívánunk teremteni, ahol vitatkozni, gondolatokat cserélni lehet. Úgy vélem, hogy ma bármilyen szinten dolgozó vezetőnek nem a ráolvasás a feladata, hanem az, hogy intézkedjék és ezt demokratikusan tegye. Hadd hivatkozzam külföldi előadókra, aki hallatlan célratörően - néhány gondolatot kifejtve - elmondta a lényegét annak, hogyan kell vezetni, a munkásokkal kapcsolatot tartani, s őket megbecsülni. Néhány gondolat az eddig felszínre került kérdésekről.

Szabó Gábor a tulajdonviszonyokról és arról is beszélt, hogy a tulajdonviszonyok értelmes változásának feltételrendszere elmaradt az élettől. Ez a megállapítás figyelmet érdemlő és ez lehet az SZVT - a téma rendezésére vonatkozó - egyik javaslatának alapja. Itt arról van szó, hogy a jogalkotás későn követi a gyakorlat igényeit, nehéz helyzetet teremtve az utóbbinak. Ez azt is jelenti, hogy a jelenleg érvényes előírások nem megfelelőek. Szólt arról is, hogy az állami vállalatok átalakulása egy sor helyen formális. Határozott véleményem: nevezhetnek bárminek egy vállalatot, ha ott a belső szakosodás, a jogosultság, kötelezettség, hatáskör, felelősség meghatározása, és az ezzel összefüggő ösztönzés megfelelő,

kitünő munkakapcsolat alakul ki, s ennek hatása az eredményben is megmutatkozik. De, ha az előbbieket nem jellemzők - hívhatják a céget részvénytársaságnak - nem változik a korábbiakhoz képest semmi. A belső struktúra legalább olyan fontos mint a külső környezet. Ezért tűztük ezt a témát napirendre, hogy a kérdést az alapvető társadalmi változás függvényében elemezzük, meghatározva a szükséges vezetői tennivalókat.

Lehoczkyné gondolatsorából, - aki a munkaadók és a munkavállalók kapcsolatával foglalkozott - elsősorban a bizalmatlansággal kapcsolatos megállapításaira hívom fel a figyelmet. Bizalmatlanság ott található, ahol szakadék van a vezetők és vezetettek között, a főnökből hiányzik az empátia, képtelen megérteni munkatársait, ezért intézkedéseiben nincs tekintettel beosztottai véleményére.

A bizalmatlanság természetesen a társadalmi átalakulásból is adódik, de meggyőződésem, hogy a vállalaton belül, - ezzel összefüggő gond - elsősorban a kapcsolatrendszer akadozására vezethető vissza. Ami a vezetés és a szakszervezetek kapcsolatát jelenti, a megújulás szükségessége ebben a tekintetben is változatlan. Ha a szakszervezet általános érdekeket képvisel, nemcsak tiszteletben kell tartani, hanem támogatni is kell. Amennyiben viszont valaki bérének megállapításába akar beleszólni, akkor az ellen tiltakozni indokolt, mert ez a közvetlen munkáltatói jog átvételének szándékát juttatja kifejezésre.

További lényeges kérdés, a munkástanácsok témája.

Én SZVT funkcióim révén szerencsés helyzetben vagyok, mert közvetett kapcsolatban állhatok a Japán Menedzsment Társasággal. Ez azt jelenti, hogy kapom közleményeiket és ezek segítségével - áttanulmányozásuk révén - megismerem gondolataikat.

A japán példa alapján, de egyéniségemből fakadóan is az a véleményem, hogy a dolgozók véleménye nélkül nincs értelmes vezetés. Az érdekvédelem Japánban is kifejezetten és egyértelműen szakszervezeti ügy, de a technológia, a technika, a termelés a munkavállalókkal való kapcsolat témája. Ebben az értelemben kívánatos minőségi körök alakulása, amelyekben a résztvevők elmondják a vezetők által meghatározott feladatokkal kapcsolatos véleményüket. Állást foglalnak abban, hogyan lehet a tennivalókat a legcélszerűbben elvégezni. Személy szerint maximálisan munkástanács rendszer mellett vagyok, ezt szorgalmazom és minden tekintetben azon vagyok, hogy olyan munkástanácsok alakuljanak, amelyek együtt gondolkodnak a vezetőkkel. Ez azt jelenti, hogy a testület tanácsot ad a vezetésnek olyan rész kérdésekben, amelyhez ők a főnököknél jobban értenek, hiszen a gyakorlati tapasztalat az ő oldalukon van. Ha ezt így fogják fel másutt is úgy vélem az együttműködés tekintetében nem lesz gond. Az, hogy ezen túlmenően a munkástanácsok vállalnak-e még valamit vagy sem, az már a helyi szakszervezet erejétől, negatív vagy pozitív hatásától függ. Ez természetes ebben nem lehet beleszólni, hanem tudomásul kell venni. A jó vezető igényli a kritikát, az észrevételeket és a véleményeket.

Ismét hivatkozva a külföldi előadókra megismétlem azt a három szót, amely mondanivalójának gerince volt. Értelem, demokrácia és érdekeltség. Ha ezek megvannak egy vállalatnál nem lehet semmiféle gond.

Fontos, amit dr. Irethon Ferenc mondott jóllehet előadása hallatlan tömény gondolatsort tartalmazott. Figyelmükbe ajánlom, hogy a konferencia kötetben, írásban is megjelenik, de most csak arra utalok amit említett: az emberi tőkére való befektetés elsődleges fontosságú. Nem biztos, hogy a technikáé a prioritás, hiszen a siker attól függ, miképpen kezeli, hasznosítja azt az ember.

A munkástanács jogosítványokról beszélt dr. Thoma László megemlítve azt is, hogy a szóbanforgó testületeket segíteni kellene. Úgy vélem, hogy az igény jogos, bár nézetem szerint a széleslátókörű vezető a dolgozók érdekvédelmével foglalkozó szervezeteket anyagilag és erkölcsileg is segíti, mert a kollektiva vezetése és a munkavállalók együttes igénye, célja, hogy a vállalat jól prosperáljon. Lényeges a dolgozók helyzetével történő rendszeres, intézményes foglalkozás, hiszen következik a privatizáció és felmerül a nyugati működő tőke részvétele a közös vállalkozásokban. Ezek miatt az emberek elbizonytalanodhatnak - vagy már el is bizonytalanodtak, és tulajdonképpen várnak valamiféle megnyugtatót.

Lehet, hogy az eddig elhangzottak egy része néhány itt jelenlévő vezetőt irritált, de egy nem vitás: minden megjegyzésre oda kell figyelni, mert valószínű, hogy az elhangzó megállapítások nem egy ember véleményét jelentik. E felfogásnak általánossá kell válnia. Biztosítani kell azt, hogy az ugynevezett vállalati nagytakarítás, - amely kétségtelenül sokakra ráfér - értelmesen, humánusan, megfelelő módon, a munkástanácsok, a szakszervezetek, általában az érdekképviselők segítségével történjék, erősítse a már hivatkozott bizalmat, s alapozza meg a jövőbeni tisztességes munkát.

Fontos az is, hogy a különböző törvények biztosítsák azt a jogot, amit esetleg néhány ember, önmagától vállalata - általa értelmezett - érdekében nem tenne. Úgy vélem, hogy a jelenlegi helyzetben nem kell várni semmiféle szabályozásra, józan megfontolásra van szükség. Remélem, hogy a tanácskozáson elhangzottakból mindenki levonja a szükséges következtetéseket, s a vezetők intézkedéseket tesznek majd annak érdekében, hogy a vezetésük alatt álló szervezetben a munka érdekében az érdekvédelmi testületekkel értelmes, okos együttműködés alakuljon ki.

Hűsbavágó kérdés a leépítések témája. Szó volt erről is dr. Trethon előadásában.

Évtizedeken át gondoltunk a kapun belüli munkanélküliségre, csak éppen a cselekvés maradt el. Nem beszéltünk a témáról, ez volt a megoldás módszere, amely ma már nem járható út. Olyanok a szabályozók, a piaci viszonyok és ezt tudomásul kell venni, hogy a vezetőknek e területen lépnie kell. Ha ezt elmulasztja az egész vállalat megbukhat. A kapun belüli munkanélküliség felszámolása, tehát intézkedéseket követel. Az azonban, hogy ez megfelelő körülményekkel, útkereséssel, értelmes törvények megalkotásával és átmenet biztosításával történik-e, ez már viszont rajtunk múlik. Javasolom, hogy ez ügyben az SZVT tegye meg javaslatát az arra illetékesek felé. Nézetem szerint az átmenetet viszonylag zökkenőmentessé kell tenni, mert a munkás, a vezető nem tehet arról, hogy a korábbi politika szorítása, a gazdasági szabályozás miatt kapun belüli munkanélküliséget kellett "szerveznie".

Ma a dolgozók a politikai változásban bízva várják a megújulást és ebben reménykednek. Az, hogy ez a megújulás hogyan következik be, véleményem szerint nemcsak a politikusokon és a Kormányon múlik, hanem rajtunk is. Ha ugyanis megszűnik a vállalatok korábbi guzsbakötése akkor a kollektívának át kell gondolnia a helyzetet és megfelelő intézkedéseket kell tenni nem várva, hogy ezt majd központilag kezdeményezik.

Ami a külföldiekkel létrehozott vegyesvállalatokat illeti, az előadásokban is többféle vélemény hangzott el. Voltak, akik igen pozitívan értékelték az ezzel kapcsolatos tőkebeáramlást, s voltak akik az ebben rejlő veszélyeket hangsúlyozták. Nézetem szerint, ahol értelem van, ahol számolnak, ahol tisztesség, nemzeti öntudat, büszkeség van és természetesen biztosított a szükséges elengedhetetlen ész, ott nem lehet gond.

De nem vitás, egy tál lencséért nem szabad eladni a jövőnket
- úgy ahogy ez sajnos egy-két helyen történt nemcsak ma, hanem
például a külkereskedelemben évtizedeken át.

Összességében úgy vélem, hogy a tanácskozásunkon eddig elhang-
zottak igen sok vonatkozásban gondolatébresztőek voltak és
sokunkban vetődtek fel.

Kerekasztal beszélgetés

DR. THOMA LÁSZLÓ igazgató, Munkástanács Információs Iroda

A beszélgetés résztvevői: Rácz Sándor a Központi Munkástanács elnöke, Koszorus Ferenc a Vasutas Szakszervezet főtitkára és Eöry Csaba a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligájának ügyvivője.

Eszmecsereinkben nyilvánvalóan az lehet a kiinduló pont, amiről egész nap szó volt, az érdekvédelem, az érdekegyeztetés új formáinak kibontakozása. Úgy vélem mindenki számára megfoghatóvá vált, hogy e témák milyen problémákat vetnek fel.

EÖRY CSABA - Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája:

Röviden vázolom, hogy a Független Szakszervezetek Demokratikus Liga nézőpontjából a munkahelyi érdekvédelem témakörében mi történik.

Úgy látjuk, hogy a szakszervezetek, vagyis az, amit 40 éven keresztül úgy neveztünk csődbe ment, ezért a munkahelyeken az emberek újra tanulják és ismételten felépítik az érdekvédelmet. E tény különböző formákban jut kifejezésre, megjelennek a független szakszervezetek, a munkástanácsok, a segélypénztárak és még további formációk. A szakszervezetek, azért mentek csődbe, mert - véleményünk szerint - nem a munkavállalói érdekvédelem, hanem a munkára kényszerítés, vagy ha még egyértelműbben akarok fogalmazni a munkavállalók kizsákmányolása - eszközei voltak. Ezt a tényt a különféle juttatások megpróbálták ellepleszteni, de azt a körülményt, hogy alapvetően a fölülről és kívülről meghatározott célok megvalósítására való kényszerítés intézményei voltak, a munkavállalóknál jobban senki nem tudja. Jelenleg az a helyzet, hogy az emberek a szakszervezeteknek még az említését sem szeretik hallani. A régi funkcionáriusok 4,5 millió tagról beszélnek, amely azt a látszatot kelti, hogy tulajdonképpen hatalmas, nagy mozgalomról van szó, amit az emberek támogatnak. Ezzel szemben áll - álláspontjuk szerint -, hogy különböző kis csoportocskák, értelmiségi handabandázók kísérleteznek és pénzügyi, politikai kalandorságot folytatnak. Véleményem szerint ez nem így van. Azok az értelmiségiek ugyanis, akik két-három évvel ezelőtt hozzáfogtak a független szakszervezetek létrehozásához ezt elsősorban nem politikai szándékokból tették, hanem azért, mert határozott veszélyhelyzetben voltak. Csak példaképpen említem, hogy a Tudományos Dolgozók Szakszervezete megalapítását egy állami költségvetési megvonás váltotta ki. Az előbbieket következményeként elkészült és aláírás előtt volt tizenhét felmondó levél. Keresnünk kellett a választ arra a kérdésre, hogy mit tegyünk?

Tudomásul vegyük-e azt, hogy nincs más megoldás csak az, hogy modernizálás, racionalizálás indokával utcára tesszük embereket, vagy van más lehetőség is?

Tény az, hogy az ágazati szakszervezet inkább ellenünk volt, s amikor közös megoldásokat kerestünk olyan mereven és elfogadhatatlan módon reagáltak, hogy radikalizálódtunk, végül független szakszervezetet alapítottunk. Közben elkezdődött a politikai átalakulás, de "letisztult" politikai pártok hiányában a szakszervezetek igen sok funkciót magukra vállaltak. Akikben megmozdult valamiféle tennivágyás, aktivitásukat a szakszervezetekben fejtették ki. Így tulajdonképpen a különféle elégedetlenségek és tenniakarások egy igazán nem átgondolt, nem áttekinthető elegyből az a furcsa helyzet keletkezett, hogy sem a politikai, sem a munkavállalói közéletnek nincs kézzelfogható, egyértelmű szereplője. Kétségtelen azonban, hogy valami megmozdult. A politikában teljesen egyértelműen bekövetkezett a rendszerváltás, a munkavállalók világában pedig most vagyunk tanúi annak a mozgásnak, amely 2-2,5 évvel ezelőtt kezdődött. Jelentkeznek viszont ellentmondásos tendenciák: egyrészt látható, hogy van régi szakszervezet korábbi kiváltságaival. Számos szakszervezeti funkcionárius, - akik részei a vállalati, helyi, politikai oligarchiának - viselkedésére az előnyök megtartása, átmentése a jellemző. Másrészt léteznek jogszabályok, amelyek bizonyos állami feladatok elvégzését, kedvezmények elosztását, egyik vagy másik szakszervezeti tömörülésre bízzák. Ez utóbbi valószínűleg nem sokáig marad így, mert készül ezek összesítése és feltehetőleg az új parlament egység-egyenlőséget fog biztosítani. Ez lehetővé teszi majd az emberek számára annak eldöntését, hogy érdekvédelmük céljából milyen szervezetet kívánnak maguk számára létrehozni vagy választani. Ez semmiképpen sem jelentheti azt, hogy le kell mondaniuk valamilyen korábbi előnyről vagy megszerzett lehetőségről azért, mert ott akarnak hagyni egy addig létezett szervezetet.

Valójában azonban meg kell újulni, új szervezeti formákat kell kitalálni, végig kell gondolni, hogy mire való a szakszervezet, mit jelent a munkahelyen az érdekvédelem.

Tulajdonképpen a szakszervezet akkor jöhet létre, amikor egy kisebb vagy nagyobb embercsoport meg tud állapodni és tagjai jótállnak egymásért. Ha meg tudnak egyezni abban, hogy nem lesznek többé külön tárgyalások, egymás között megbeszélik az - egy adott témában képviselendő - álláspontot, s attól nem fognak eltérni. Ha a Kollektív Szerződést valóban a munkavállalók és munkaadók közötti kapcsolat alapjának tekintik, akkor az mondható: létrejött valami, amit szakszervezetnek neveznek. Most, amikor az emberek keresik a lehetőséget, különféle formákat találnak ki, ilyen kezdeményezésnek tekinthetők a munkástanácsok is. Ismét kiderült nem egészen világos, hogy lehetne megragadni saját sorsunkat. Egy azonban biztos, a szakszervezet arra való, hogy a munkavállalók érdekeit képviselje, vagy a közös tárgyalások révén megfelelő erőpozíciót érjen el.

A dolgozói részvételnek valószínűleg lesz külön szervezete és a kettő jól megél egymás mellett, mint ahogy pl. a Budapesti Közlekedési Vállalatnál a munkástanács és a szakszervezet egyazon kollektívában jött létre és ezt a két funkciót megpróbálják egymástól elkülöníteni. Nyilvánvalóan megindul majd az átalakulás, kiderül az, hogy egy állami vállalatnál más a szerepe a dolgozói részvételnek és ettől eltérő a szakszervezeté. Vonatkozik ez az önkormányzati vagy a magánkézben lévő vállalatokra is.

A szerepek, a technikák előbb-utóbb egyértelművé válnak, de a legnehezebb az elmúlt 40 év öröksége, megtanulni a közös feladást azt, hogy milyen módon kell az előbbieket megszervezni. Egy olyan társadalomban azonban, az - egy adott témában képviselendő - álláspontot, s attól nem fognak eltérni, amely 40 éven keresztül egyéni megoldásokra, stratégiára, túlélésre, beállított volt, s nem vagy nem eléggé ismerte a szolidaritásban rejlő erőt. Ennek megoldása nem problémamentes.

Ebben az értelemben azonban sok optimizmusra okot adó jelenség is van és az, hogy itt ülünk ennél az asztalnál ebben is van valami érdemi üzenet.

RÁCZ SÁNDOR szakértő, Központi Munkástanács elnöke

Köszönet és elismerés illeti mindazokat, akik agyában megszületett az a gondolat, hogy tárgyaljuk meg a témával összefüggő gondjainkat.

Eddig sokan bizonyos távolságból nézegettük egymást, de éreztük, hogy a felelősség, amely ránk hárul, - bárhol is élünk ebben a társadalomban - egyformán terhel bennünket, de a problémák tömegére a megoldást külön-külön nem tudjuk megtalálni. Világosan kell látni: elmúlt az az idő és indokolatlan, hogy továbbra is ellenfélként szemléljük egymást. Felelősségünk különösen erőteljes a legszegényebb, a legelesettebb a munkásréteg esetében. Szólnom kell eddig végzett itteni munkánkról is. Eredményesnek tűnt a délelőtti munka, sok ideillő gondolat hangzott el. Majdnem olyan helyzetben vagyunk azonban mint azok a kőművesek, akik amit délelőtt építettek azt délután lerombolták. Jó lenne, ha a rombolási szándék minél kisebb lenne. Kialakult ugyanis egy olyan hatalom, amelynek irányzata védekezésre kényszerít. Nagy veszélyt látok a munkásemberek jövőjét illetően, amelyre fel kell hívni minden illetékes figyelmét. Várom kérdéseiket!

DR. THOMA LÁSZLÓ:

Felkérem Koszorus Ferencet szóljon hozzá azokhoz a szempontokhoz, amelyeket Eőry Csaba a szakszervezetekkel kapcsolatban említett. Mi a véleménye mint ágazati szakszervezeti vezetőnek?

Ezt megelőzően azonban kérem Eőry Csabát definiálja az általa képviselt szervezet nevében szereplő "független" kifejezés tartalmát.

EÖRY CSABA:

Kérdés, hogy a Liga mitől független?

Elképzelhető ilyen vagy olyan politikai irányzathoz kötődő szakszervezet, de nem most Magyarországon. A politikai struktúra, a pártok programja meglehetősen kialakulatlan ahhoz, hogy az egyikhez vagy másikhoz kapcsolódjon. A független szakszervezetek elsősorban a munkáltatóktól, másodsorban a helyi hatalmi elitektől, és harmadsorban pedig a pártoktól függetlenek.

KOSZORUS FERENC főtitkár, Vasutasok Szakszervezete

Köszönöm a lehetőséget, s megpróbálok válaszolni a kérdésekre, majd néhány megjegyzést kívánok tenni. Többen minősítették eddig azt a helyzetet, amelyben élünk. Úgy vélem, hogy sok mindenben egyetértünk. Nem volt véleménykülönbség abban sem, hogy milyen irányba kell továbbhaladnunk, illetve lépnünk. Azonosítom magam azzal az elhangzott véleménnyel, hogy az érdekvédelemnek az értelem és a demokrácia útján kell előrehaladni. Van azonban néhány olyan körülmény, amelyek feltétlenül szükségessé teszik az elhangzottakra történő reagálást. Nem tagadom és nem mondok ellent Eöry Csabának abban, hogy a magyar szakszervezetek is válságban vannak, hiszen nem mondható, hogy az elmúlt 40 évnek ilyen vagy olyan formában nem voltak részesei.

Mindenki lelkében lezajlik egy forradalom, amely során sok mindennel számot kell vetni azzal is, hogy milyen hite, elképzelése, reménye, törekvése volt. Akik itt ülnek magukban hordozzák a jót is, mert enélkül nem lenne kibontakozás.

Természetesen lesznek hosszú viták az elkövetkezendő években is, de a pontos ítélethez úgy gondolom a történelmi időtávlat szükséges.

A szakszervezeti mozgalommal kapcsolatos helyzetet a következőképpen látom. A magyar szakszervezeti mozgalom az elmúlt 2-3 évben elszalasztott egy történelmi lehetőséget. Teljesen egyetérttek Eöry Csabával, hogy 4,5 millió dolgozóra hivatkozni dőreség, s abban is van egy kis igazság, hogy ma az álláspont várakozó. Erre viszont nem a végtelen türelem jellemző annál is inkább, mert az elmúlt 10 évben állandóan erre intettek mindenkit. Azt, hogy ebben mennyiben vétkesek vagy nem hibásak a szakszervezetek - nam akarom firtatni.

A szakszervezeti mozgalom jövője a preventív érdekvédelem.

Ennek hiányában csak utócsatározások lesznek, s a szakszervezetek vagy a munkástanácsok harcolhatnak, mint Dzsingisz kán, nem fognak eredményt elérni.

Mi értendő preventív érdekvédelem alatt?

A szakszervezeti mozgalomnak vagy a munkástanácsoknak a társadalmi-gazdasági folyamat minden lényeges szakaszában ott kell lenniük azért, hogy részvételükkel a döntéseket befolyásolják. Én soha nem voltam a gazdasági vezetés, a munkáltatók ellensége, és a jövőben sem tudok elfogadni olyan nézetet, hogy a szakszervezeti mozgalom ilyenek kezelje a munkaadókat.

Bennük azt a partnert kell látni, akiket más irányu érdekeltség motivál, mint a szakszervezetet, vagy a munkástanács tagjait. Ez teljesen érthető, hiszen az utóbbiak mindenképpen a munkavállalók érdekeit kell kifejezésre juttassák.

Kétségtelen, hogy mint vitapartnerek szemben állunk egymással, bár ebben a történelmi szituációban meggyőződéssel vallom, ha nem fogunk össze/sok megoldásra váró probléma rendezetlen marad. Az összefogás szerintem a legfontosabb feladat, ez eredményezheti a gazdaság fellendülését, amely nélkül a munkavállalók helyzete jelentősen rosszabbodik. Néhányan büszkéek arra, hogy majd lesz egy 100-200 ezer fős munkanélküliség és ezzel megoldódnak a problémák. Ez a nézet elfogadhatatlan és megálapozatlan.

Lényegesnek tartom, hogy a szakszervezeti mozgalom és a munkástanácsok azokat a vitákat, amelyek keretében igyekeznek egymást lejáratni abba kell hagyni. Sokkal inkább azokat a tényezőket kell közösen megkeresni, amelyek nem elválasztanak, hanem közelhoznak bennünket egymáshoz. Az első, hogy a jogok társadalmi szinten rendeződjenek. A munkahelyen kisebb a probléma, mert a szakmai vezetéssel együtt sok mindent át lehet hidalni jogszabályok nélkül is. Jogos feltételezés nem biztos, hogy a jogosítványok mindenképpen törvényekben kerüljenek megfogalmazásra. Meggyőződésem, hogy a későbbiekben a szakszervezetek vagy az érdekvédelmi szervezetek még a pártok fölé is kerülhetnek.

Nézetem szerint nehezen képzelhető el a pártoktól való teljes függetlenség. A polgári demokráciákban sincs egyébként olyan helyzet, hogy valamelyik párt ne lenne meghatározó az adott érdekvédelmi szerv tevékenységében. A hatalomtól nem függetlenedni kell, hanem abból^o részt kell kérni. Ez az álláspont biztosan sokak ellenállásába ütközik, akik véleménye szerint a döntésekért vállalni kell a felelősséget. Nézetem szerint a partneri együttműködést kell keresni, amely áthidalja a sokat vitatott függetlenség kérdést.

DR. THOMA LÁSZLÓ:

Az előttem szóló álláspontjához kívánok megjegyzést tenni. Úgy vélem, hogy a hatalomból nem szabad részt kérni, és minden szakszervezetnek el kell zárkózni a kormányzati típusu felelősséget vállalástól. Egyébként szerintem a tradicionális szakszervezetek helyzete is az előbbieket indokolja. A szakszervezeteknek érdekvédelmi felelősséget kell vállalniuk, mert őket egyetlen dolog legitimálja, tagságuk bizalma. Az a szakszervezeti vezető, aki más védelem alá helyezné magát mint a tagság, lényegében legitimitás nélkül működne.

KOSZORUS FERENC:

Nem azt mondtam, hogy kormányzati munkában kell részt venni, ezt nem tudom elképzelni, de az lehetetlen, hogy a hatalomból teljesen kirekesztve próbáljuk gondjainkat megoldani.

DR. THOMA LÁSZLÓ:

Levelet kaptam egy nyugatnémet egyetemtől, amelyben kérték, hogy a szakszervezeti kongresszusokat értékelve vázoljam fel szindikalista vagy komparatív irányba fejlődnek-e a magyar szakszervezetek. Rövid válaszom a következőképpen szólt: úgy szindikalisták, hogy nem azok, és úgy komparatívok, hogy ez sem jellemző rájuk. Olyan a helyzet, hogy a munkástanács mozgalmon belül 3 irányzat és 4-féle szövetség bontakozik ki. Egyre több a Szakszervezeti Szövetség is. Ennél az asztalnál a három vitapartner megegyezett abban, hogy bizonyos konszenzusra a közös cél érdekében szükség van.

Gondolkodásunk egyik baja, hogy évek óta elvek csatáznak ideológiákkal, különböző szervezetek küzdenek egymással, de arra a folyamatra, ami társadalmunkban ténylegesen lezajlott gyakorlatilag senki nem figyelt.

Az érdekegyeztetés, érdekérvényesítés elveszti gazdasági jellegét és tartalmát, s politikai folyamattá válik.

A munkavállalók és a munkáltatók közötti ezirányú kapcsolat politikai csatornákon keresztül történik. Ez a helyzet veszélyes.

Hadd kérdezzem meg a víta résztvevőit, milyen elvi lehetőségeket látnak a konszenzusra?

EGY RÉSZTVEVŐ:

Nem tudom szó nélkül hagyni az elhangzott vitát. Soha nem voltam az akadémikus víta híve, mert a műhelyekben mi másképpen mérlegeljük a szakszervezet feladatát, munkáját mint az előttem szólók. Szerintünk nem az a fontos, ki tudja a másikinál jobban elmondani azt a szöveget, amit betanult, vagy olvasott.

Az ezen tanácskozássra szóló meghívó kilátásba helyezte, hogy azokra a kérdésekre, amelyek jelenleg a munkásságot foglalkoztatják, választ kapunk. Ehelyett a különböző szakszervezeti mozgalmak bemutatkozását hallom. Hadd ne minősítsem egyiket se, mert azt a dolgozók végzik el. Higgyék el, hogy a munkapadnál ma a dolgozót nem az érdekli, hogy szakszervezeti csoportosulása a MSZOSZ, a Liga, vagy a Munkástanácsnak a tagja-e?

Számára az a lényeges, hogy lesz-e holnap munkahelye, s a jövedelméből el tudja-e tartani családját.

Ezért a munkavállalók szempontjából huszadrangu kérdés, hogy a különböző szakszervezeti mozgalmak, milyen módon próbálják bizonyítani igazukat, létük szükségességét. Ez azok részére elsőrendű probléma, akik a szakszervezeti mozgalomból élnek, vagy ez utóbbi felhajtó erejéből próbálnak maguknak egzisztenciát teremteni.

Négy hónappal ezelőtt választottak meg VSZT titkárnak olyan funkcionáriusnak, akit itt úgy minősítettek, hogy a dolgozók a pokolba kívánják. A szakszervezeti mozgalomról, amit most a MSZOSZ neve takar azt állítani, hogy 40 évig csódtömeg volt, megalapozatlan. Azt az igyekezetet pedig, amely negyven év hibás politikáját - a dolgozók által többszörös jelölés útján megválasztott - új tisztségviselők, mint utódok nyakába akarja varrni, kikérjük magunknak. Mi magunk is dilemma előtt állunk, hogy melyik szakszervezeti csoportosuláshoz tartozunk.

E helyzetben a megoldást úgy találtuk meg, hogy mielőtt az előbbi kérdésben döntöttünk, meghallgattuk az egyes szakszervezetek képviselőinek televízió, rádió nyilatkozatait.

Tőlünk a munkások, alkalmazottak nem irott malasztot, hanem cselekvést várnak. Látni kell, hogy amíg egy mozgalom nem dönti el mit akar, érdeket akar-e védeni, vállalatot akar-e vezetni, vagy valami mást tenni, addig nem várhatja egyetlen kollektiva csatlakozását sem. Mitől félnek az emberek? Attól, - amint már említettem - hogy munkanélküliek lesznek, és emiatt nem tudják eltartani családjukat. A nyugati szakszervezet vezetők örömmel konstatálják, hogy olyan szakszervezeti szövetségünk van, amely összefogja az egyes szakmákat, mi pedig mindent megteszünk szétverésére. Konszenzus csak egységes szakszervezeti mozgalomban lehetséges. De, hogyan lehetséges konszenzusra lépni olyan rendszerrel, amely azt tüzi zászlajára, hogy Magyarországon 1,6 millió munkanélkülinek kell lennie. A szakszervezeti vezetőknek úgy kell gondolkodni, hogyha két ember munkanélkülivé válik, az egyik én leszek. "Szeretem" azokat a TV-műsorokat, amikor csoportok, pártok képviselői összeülnek, a megvitatják azt, hogyan képviselik a dolgozókat. Tagságuk száma egyes esetekben kétszáz, esetleg ötszáz és kinyilatkoztatják: mit akar a magyar nép. Tőlünk viszont azt kérik számon, hogy miért mondunk 4,5 milliós adatot. Rendben van beszéljünk csak két millióról, de ez a mérték ez esetben is nagyobb, mint bármelyik magyarországi párt taglétszáma. Ezt a tömeget nem észrevenni, figyelmen kívül hagyni, és úgy kezelni, hogy futottak még, felháborító magatartás. Ezért az elhangzott bevezetővel nem értek egyet, s úgy érzem, hogy e nyilatkozat után tagságom elé állhatok, mert az ő nevükben beszéltem egyszerűen, ahogy ők fogalmazznak.

DR. THOMA LÁSZLÓ:

Nem vállalkozom arra, hogy ezt a kissé ingerült reflexiót összefoglaljam, nem minősítek ez a vitapartnerek dolga.

KÖZBESZÓLÁS A HALLGATÓK KÖRÉBŐL:

Elhangzott egy olyan hozzászólás, amely új alapra helyezte a vitát. Dönteni kell arról, hogy miről folyjon a továbbiakban a tanácskozás?

Szerintem két lehetőség van. Alapul szolgálhatnak a bevezető megnyilatkozások, vagy megvitatható a most elhangzott hozzászólás.

EÖRY CSABA:

Az első kérdés az volt, hogy elképzelhetőnek tartunk-e konszenzust.

Az időnkénti elengedhetetlen összefogás érdekében a szakszervezetek között mindig fenn kell tartani ezt a lehetőséget, de látni kell a köztünk lévő alapvető különbséget.

Szakszervezetek alatt én nem a szakszervezeti aparátcsikokat értem, beleértve magamat is, hanem azt a kapcsolatot, amikor emberek úgy képesek egymásért jótállni, hogy valóban sokan állnak mögöttük. Nem azt állítottam, hogy a jelenlegi szakszervezeti strukturában kivétel nélkül valamennyi tisztségviselőt csalárd módon erősítettek meg funkciójában, de azt kijelenteni, hogy mindenkit demokratikusan választottak meg, ez nagyfokú demagógia, amelyet egyszerűen nem tudok elfogadni. Számos bizonyítékunk van arra, hogy ezek a választások számos helyen túl demokratikusak voltak. Én sem hiszek az akadémikus viték sikerében és mindenhatóságában, de úgy vélem, hogy az embereket valóban az érdekli: van-e ma kenyerük, lesz-e holnap munkájuk, fel tudják-e nevelni a gyerekeiket, s képesek lesznek-e normális életet élni. Úgy gondolom, hogy e kérdésekre nem a tisztségviselők és az apparátusok azok, akik illetve amelyek képesek választ adni, hanem egyedül az emberek, akik képesek összefogni és szolidárisak egymáshoz. Ez az a helyzet, amikor tárgyalni, megállapodni lehet, új alapokra helyezve a munkavállaló és a munkaadó, a tulajdonos és a dolgozó közötti viszonyt.

SZABÓ JÓZSEF:

Nem akarok elvi vitát folytatni, bár meggyőződésem, hogy enélkül sokszor nem lehet előre jutni. Emlékeztetem a jelenlevőket, hogy Magyarországon választások voltak. Lehet, hogy az abban résztvevő pártoknak 3-5000 tagja van, lehet, hogy akad 20.000, viszont Magyarország többmillió választópolgára e politikai csoportosulásoknak szavazott bizalmat.

Meg vagyok ezért döbbenve, hogy a rendezők nem tartották fontosnak a kormánypártok képviselői meghallgatását. Jó lett volna például arról hallani, hogy milyen mértékű munkanélküliséggel számolnak, - nem hiszem, hogy 1,5 milliót mondtak volna - milyen gazdaságpolitikát terveznek, hogyan képzelik el a szociális piacgazdaságot.

Nézetem szerint lett volna türelmünk további egy-két előadó vagy ne adj Isten ennél több meghallgatására is. Egy évig, - bár nem függetlenített - társadalmi szakszervezeti titkár voltam, azonban bizonyos teendők megtétele után lemondtam.

Úgy éreztem ugyanis, hogy tisztségem nem tartalmaz már tovább vihető elemeket, pillanatnyilag vállalati tanácsban dolgozom, társadalmi munkában. Ezzel kapcsolatban is vannak kételyeim, ellentétben Szabó úrral, aki azt mondta, hogy nem volt kiárusítás. A tények makacs dolgok, ne menjünk el mellettük.

Néha úgy tűnik mintha korábban stabil paradicsomi állapot volt, és most valami szörnyű zürzavar van, amitől midannyian rettegünk. Meggyőződésem, hogy nincs rettegés és a jelenlegi helyzet fokozatosan javulni fog. Jó lenne, ha ezt e körben is megértenék és lehetőségéhez képest mindenki támogatná.

RÁCZ SÁNDOR:

A munkás a mindennapi tevékenységébe belemerülve nem ér rá az őt érintő kérdésekkel olyan szinten foglalkozni mint ahogy azt most mi tesszük. Ez nem azt jelenti, hogy az a dolgozó, aki nem tud elmélyedni a szóbanforgó témákban nem lesz éppúgy munkanélküli mint, aki nem tartozik ebbe a csoportba. Ezért nem beszélünk külön szakszervezeti és külön munkástanács tagokról, hanem az egész magyar munkásságról, a dolgozókról szólnak. Természetes, hogy az emberek gondolatában az első és legfontosabb, hogy ne legyen munkanélküli. Ez a mi véleményünk is és próbálunk, ezért tenni is valamit. A munkavállaló egyedül gyenge ahhoz, hogy olyan határozottan tudjon érdekei védelmében kiállni, mint egy szakszervezet vagy más csoportosulás. Az összefogást hangsúlyozom én is, mert csak ez hozhatja meg az eredményt. Ha viszont olyan megközelítésben próbálunk együttműködni mint az előbbiekből elhangzott hozzászólás, ez esetben nem lesz összefogás. Megszűnik még az a kis jószándék is, ami még bennünk van, ha elsősorban azt hangoztatjuk, hogy kinek milyen üldöztetést kellett elszenvednie. A jövőnkéről van szó, ezért ne a múltat elemezzük, hanem az előbbiről tárgyaljunk. Szó esett arról, hogy a szakszervezeti tagság száma 4,5, 4, esetleg 2 millió. Ne ragozzuk ezt, mert a szakszervezetek ebben a választási kampányban, sajnos nem mutatták fel azt az erőt, amit szerettünk volna.

GARAMVÖLGYI LÁSZLÓ:

Egy olyan SZB titkár vagyok, aki nem igen érzi helyét ezen a konferencián. Ez azért van, mert mintha a résztvevők két csoportra oszlottak volna. A pódiumon ülők az előadók, akik úgy érzik, hogy "kerekasztaloznak", s mi vagyunk a hallgatóság, akik időnként dühödten hozzászólunk. Kerekasztal megbeszélés nem szervezhető ott, ahol a résztvevők néhány érdekcsoport és érdekképviselőt igen szelektált képviselői, s ezért nem tekinthető kerek egésznek. Megszámolható, hogy az érdekképviselői virágcsokorból hányféle nézet képviselői vannak itt. Egy érdekképviselői csoportból is két szöges ellentétben álló véleményt ismerhettünk meg. Végülis nem derült ki, hogy a munkástanács elképzelés ma Magyarországon miként lehetne egységes. Visszatetsző számomra, ha az érdekképviselő megnyilvánulásai úgy szólnak, hogy ők mindent jól csinálnak. Nem lelkesedem az olyan állásfoglalásért sem, hogy aki az eddigi rossz, rögös úton ment és 40 év alatt hibát követett el az általa megtett utat meg kell tagadja, s jót már nem csinálhat. Úgy érzem, hogy ettől dicsőültek meg az előttem szóló vendégek. Ezt nem tudom elfogadni, noha a teljes 40 évet, mint mozgalmi tevékenységet nem is tudnám magaménak mondani. Ezért arra kérem őket próbáljanak meg vagy saját nevükben, saját felelősségükre szólni, vagy konkrétan meghatározni azt a képviselői kört, amelynek bizalmát élvezve valóban megnyilatkozhatnak. Ne szakadjunk el az általuk képviseltektől, mert úgy tűnt, mintha a szakszervezet képviselője kisajátította volna azt a kettő vagy négy és félmillió munkavállalót, akik közel állnak a szakszervezethez. Miért teszi ezt, amikor sávós elképzelése van a szakszervezeti mozgalomról? A szakszervezeti mozgalomtól teljesen eltérő elképzelése volt a munkástanács képviselőjének, aki szerint nem a dolgozókról, hanem csak a munkásokról kell szólni.

Ha a szakszervezeti tagok között fellelné nemcsak a munkásokat, hanem a munkavállalókat, mindjárt egységesebb lenne az elképzelés a szakszervezeti tagságról, illetve az illető érdekképviselétről. A munkavállalói körbe még az a személy is beletartozik, aki a munkáltatói jogot gyakorolja, hiszen valakiknek ő is beosztottja. Ezért azt kérem, hogy vagy ezt a tervet tekintjük kerekasztalnak, vagy a hallgatóság külön tanácskozza meg szűk látókörű mondanivalóját, négy vendégünk pedig ne zavartassa magát azzal, hogy ez a konferencia mégis csak együttes munkára készült.

RÓZSA JÓZSEF javaslata:

Gidai Erzsébet foglalja el a levezető elnök helyét, aki eltávozott (megsértődött).

EGY RÉSZTVEVŐ:

Ezután a közzjáték után engedjenek meg néhány gondolatot. Messzemenően egyetértek az előttem szólóval, mivel a vítát vezetni kell.

Meg kell mondjam, hogy rossz szájízem van a konferencia eddig lefolyt eseményei miatt. Egymástól eltérő szempontok alapján szó esett a különböző szakszervezetekről, a munkavállalókról, de arról az erőről, amely a munkásságot valaha összefogta senki sem tett említést.

Az elmúlt 40 év alatt a szakszervezeti tisztségviselőket mindig arra figyelmeztették, hogy az értelmiség ellenségük. Ezt az akkori vezetés annak ellenére tette, hogy tisztában volt az előbbieket tarthatatlanságával. Nagyon jól tudták, hogy a közös célokért csak együttesen lehet eredményesen harcolni.

Úgy vélem, hogy a konferenciára eddig az ellentét további szítása volt jellemző, holott biztosan nem ezért jöttünk össze.

Ne osszuk meg a magyar munkavállalókat, hanem együtt, egymásért próbáljunk dolgozni.

UNGI KÁROLY, Ajkai Timföldgyár

Nagyon sajnálom, hogy a vita így elmérgesedett, s úgy látom Rácz úr is készült elvonulni. Személy szerint is sajnálnám, ha így lenne, mert többnyire akkor nyugodtam meg, amikor hozzászólt. Azok, akik már régebben szakszervezeti munkát végeznek joggal megsértődhetnek azon a kijelentésen, hogy ez meg az a szakszervezet csódban van. Azt sajnálatos jelenséget látom ismétlődni, amit volt szerencsénk átélni a választások alkalmával, hogy a pártok egyik fő programja a másik lejáratása volt. Nem lenne szerencsés, ha most az egyes mozgalmak - hívjuk munkástanácsnak vagy szakszervezetnek - ugyanezzel a módszerrel végeznék a tagtoborzást, ezzel akárván sokszinűbbé válni. A sokszinűség egyébként általában elfogadható, de a módszereket úgy kell megválogatni, hogy azok ne legyenek mások által kifogásolhatók.

DR. GIDAI ERZSÉBET

Úgy vélem igen nehéz időt élünk, s már eddig is nagy viték voltak és várhatóan ilyenek a jövőben is lesznek.

Ha mindenki rögtön megsértődik, akkor nagyon nehezen tudjuk akár az ország helyzetét javítani, vagy saját sorsunk alakulását kedvező irányba befolyásolni.

Kérem, mellőzzük ezért a túlzott érzékenységet.

ENGELHART FERENC, Békés megyei Gabonaforgalmi Vállalat

Elhangzott délelőtt is, most is, hogy hol volt a szakszervezeti mozgalom a választások alatt.

Úgy vélem joggal felvethető az, ha a Kormány bejelenti, hogy 20 % lesz az állami tulajdon és a többi a magánszektorba tartozik majd. Vajon melyik munkavállaló nem fog rettegni attól, hogy nem lesz munkahelye, s nem tudja eltartani családját.

Azt a cinikusan elhangzott megfogalmazást, hogy 2-3 millió ember hallgatott, visszautasítom. Ezek az állampolgárok egyszerűen félnek, tartanak attól, hogy vajon egységbe tudnak-e szerveződni. Az emberek nem az utcára akarnak kimenni, hanem dolgozni, becsülettel élni akarnak.

Mindenki jogot formál arra, hogy beleszóljon a szakszervezet ügyébe, csak éppen azt nem hallgatják meg, hogy mit kívánnak a munkavállalók?

RÓZSA JÓZSEF:

Az átkos 45 év terméke vagyok, mert 1945-ben születtem. Ebbe nőtem bele, ezt éltem végig, s most nagyon rosszul érzem magam. A kétnapos szemináriumnak az a címe, hogy társadalmi reform vállalatán belül. Tessék mondani, miről volt eddig szó? Vajon mit mondtak volna az előadók akkor, ha még a szakszervezet ellenségei is hozzászólnak, ha barátai úgy vélekedtek, ahogy előadásaikban elhangzott. Miként megyünk holnap haza? Meg merjük-e mondani, hogy mit csináltak itt másfél napon keresztül? Azt hiszem nem. Úgy gondolom, arról kellene beszélni, hogy meg kell újulni, meg kell tanulni újat mondani. Kérdezem, hogyan és kivel képzelik el a béralkut, s milyen lesz az ugynevezett keret Kollektív Szerződés?

EÖRY CSABA:

Nagyon szeretnék, de nem feltétlenül fogok tudni válaszolni arra a kérdésre, hogy kivel képzeljük el a béralkut.

Ez azért van, mert nincsenek olyan tulajdonosok, vagy így viselkedő munkáltatók, akikkel béralkut lehetne folytatni. Ezt mindenféleképpen kollektív tartalmúnak képzeljük el, tehát, hogy nem egyénekenként tárgyalunk a különböző bérekről, hanem a bértarifákról, a minimálbérekről, a szakszervezetek közösen egyezkednek a munkáltatókkal. Ez nem azonos a keret Kollektív Szerződéssel és a béralkuval.

Nem gondoljuk azt, hogy Kollektív Szerződést, vagy keret Kollektív Szerződést lehet kötni addig, amíg nincsenek ilyenek a vállalatoknál. Kell valamilyen rend, egyezményes irány, hogy mi a munkaerő azon ára, amely a tárgyalás alapját képezheti.

Az igazi probléma az, hogy nincsenek meg a partnerek. Nemcsak a szakszervezetek, hanem a munkáltatók is megosztottak. A Gazdasági Kamara mellett van a mezőgazdaságnak, a kisiparosoknak, a vállalkozóknak is van képviselői szerve. Tehát egy-egy munkahelyen, ahol van szakszervezet, meg lehet illetve kell egyezni a munkáltatóval.

PETRENKÓ JÁNOS igazgató
PEKO Acélipari Művek

Tegnap reggel meghívtak egy megbeszélésre, ahol azt kérdezték, hogy milyen szakszervezetet akarok?

Azt válaszoltam, hogy nagyon erőset, magabiztosat, és igen emberségeset. Ez az utóbbi talán a legfontosabb, s az, hogy a szakszervezet legyen egységes. Egyik fontos dolga, hogy közreműködjön a termelés gazdaságosságának, jövedelmezőségének növelésében, hiszen mindannyian tudjuk, hogy a levegőből nem tudunk megélni.

A legfontosabb dolog célravezető, pontos, felelős munkát végezni, és ehhez megfelelő munkáltatókat találni. A legnagyobb probléma gazdaságunkban, hogy sokan kerültek olyan munkakörbe, amelynek ellátására alkalmatlanok. Egyre jellemzőbb lesz az, hogy aki nem tud valamit csinálni, az tanítja.

EGY HÖLGY A RÉSZTVEVŐK KÖZÜL:

Egy vagyok azon munkavállalók közül, akikre oly sokan hivatkoztak. A ma hallottakból az maradt meg bennem, hogy tulajdonos kerestetik. Ugy vélem, hogy az elkövetkezendő időszakban valószínűleg ez lesz a szakszervezeti mozgalom legfontosabb feladata is. Olyan tulajdonost kell találni, aki eredményesen, gazdaságosan hasznosítja a termelési eszközöket, mert ha nem ezt teszi, akkor munkásellenes.

Ma azt látni, hogy egymás kezére csapkod az állami és a vállalati bürokrácia, mert mindegyik rá akarja tenni a kezét a tulajdonra.

A vállalati szakemberek nyújtják ugyan a kezüket, de gyakorlatilag felelősség nélkül. Saját tőkéjüket ugyanis nem fektetik be, nem vállalnak kockázatot, hanem a vállalattól kiszakított tőkével KFT-t alakítanak.

Nem értek egyet azzal sem, hogy ugyanolyan munkavállaló vagyok mint munkahelyi vezetőm. Ez nem igaz és előbb-utóbb ki fog derülni, hogy ez régen sem volt így. Azelőtt sem volt munkásállam, régen sem volt tulajdonunk, s már ki is derült, hogy korábban is jól a jelszavak mögé lehetett bújni.

DR. JANCSEI GYULA, a HUNOR Pécsi Kesztyűgyár vezérigazgatója

A konferenciára tapasztalatokat szerezni jöttem arról, hogy egy gazdasági vezetőnek a vállalatnál milyen álláspontot kell elfoglalni a munkástanácsokkal és szakszervezetekkel kapcsolatban. Sajnos azt kell mondjam, úgy megyek haza, hogy nem tudom. Azt hallottuk, hogy a munkástanácsoknak, a szakszervezeteknek harcolni kell a privatizáció ellen, előnybe kell részesíteni a dolgozói tulajdont, a munkavállalók részvényesi minőségét, de ugyanakkor el kell vállalniuk a munkavállalók érdekképviseletét is.

Mindannyian hallottuk, hogy az új Kormány ipari és kereskedelmi minisztere kijelentette: a 90 %-os állami tulajdont három év alatt 20-25 %-ra kell csökkenteni, ezek után lehet kérdés az, hogy privatizáljunk vagy ne tegyük ezt?

Ma arra kellett volna választ kapnunk, hogy a munkástanácsok, valamint az új szakszervezetek milyen programmal támogatják vagy esetleg nem helyeslik a privatizációt?

Látni kell, hogyha felülről szervezik a munkástanácsokat, érdekképviseleteket, akkor programot is kell adni arra vonatkozóan, hogy mi a vállalatok feladata annak érdekében, hogy a privatizációt megakadályozzák, vagy elősegítsék.

Ha pedig a munkástanácsok létrehozása nem az említett módon történik nem kell semmiféle koncepció, mert a munkások vannak olyan értelmesek, hogy ha alulról akarják az érdekeiket képviselő szakszervezeteket megteremteni, akkor azt meg is teszik. Ők nem félnek a gazdasági vezetőtől vele szemben a Kollektív Szerződésben kiharcolják követelésük teljesítését. Ezért szeretném, ha a kialakulóban lévő szakszervezetek vagy munkástanácsok hozzák nyilvánosságra állásponjtjukat: hogyan állnak a privatizációhoz, az új kormányprogramhoz, támogatják vagy nem támogatják azt, s hogy képzelik el a különböző érdekvédelmi szervezetek létrehozását.

DR. GIDAI ERZSÉBET:

Tavaly, amikor sor került a háromoldalu egyeztető tárgyalásokra többek között a tulajdonviszonyokról is megbízóim engem jelöltek ki, hogy az erről szóló vitát vezessem.

Szemben velem ott ült az akkor uralkodó MSZMP és a Kormány képviselőjeként Tömpe István. A másik oldalon foglalt helyet az EKA többek között Bod Péter Ákos, aki az MDF-et és Tardos Márton, aki az SZDSZ-t képviselte.

A hosszantartó vita központi kérdés a privatizáció, az átalakulási-, a társasági- és a vállalati törvény bírálata volt. Az egyik jogi szakértő szerepét itt ülő Kolonnai Csilla látta el. A nagy vita arról folyt, hogy gyakorlatilag egyik törvény sem volt sem közgazdaságilag, sem jogilag tisztességesen előkészítve.

Ebben az állásfoglalásunkban az jutott kifejezésre, hogy a Magyarországon elindult álprivatizációt le kell állítani. A vitában az SZDSZ, az MSZMP, - s Tömpe Istvánnal egy platformon volt, s egyetértettek abban, hogy mindenáron privatizáljunk. A másik oldalon, ami gyakorlatilag Bod Péter Ákost és személyemet jelentette egyértelmű, közös határozatot alkítottunk ki, amely szerint a privatizációnak ez a formája mindaddig leállítandó, amíg a kérdést jogilag, közgazdaságilag nem tisztázzák. Időközben néhány hónap és politikai hullám lezajlott és a felsoroltak egy része bekerült a hatalomba. Most egy újabb vonulat van, szemben a korábbiközös állásponttal, a privatizáció, ami mindent megold. Ne gondolják, hogy két hónap alatt kidolgoztak volna bármiféle tisztességes privatizációs törvényt, erre nem került sor. A változásban más motívum is közrejátszott. Világos, hogy ilyen zaklatott helyzetben nem lehet egyszerűen, mechanikusan azt mondani, hogy elindítom a privatizációt. A tulajdonviszonyok kérdését egyértelműen tisztázni kell.

Ez lehet, hogy egyrészben privatizációt is jelent, de azt is tudni kell, hogy nem feltétlenül a privatizáció a megoldás. Ezt még így sem közgazdaságilag, sem politikailag nem mondták ki.

EÖRY CSABA:

Mi reagáltunk erre a kérdésre, mert a múlt nyáron, amikor még az EKA-ban ültünk, tárgyaltunk, felhívtuk a figyelmet arra, hogy amit most privatizációnak neveznek ebben a formában elfogadhatatlan. Jelenleg az a sajátosság, hogy az elit, az oligarchia átmenti hatalmát a gazdaságba. Azok, akik eddig elherdálták és tönkretették az állami tulajdont, most megvásárolják. Lehet e kijelentésen vitatkozni, keménynek tartani, de ez a véleményem. Nem vagyok privatizáció ellenes és a független szakszervezetek sem azok, csak az ellenőrzés nélküli privatizáció ellen emeljük fel szavunkat.

A privatizáció önmagában azt jelenti, hogy magántulajdon jön létre. Ez az átalakulás egyik formája. Mi a többszektoru, plurális tulajdon mellett vagyunk.

Megengedhetetlen, hogy a tulajdoni átalakulás ellenőrizetlenül vagy a nyilvánosság teljes kizárásával menjen végbe és a munkavállalók ebben a folyamatban - a pillanatnyi helyzethez hasonlóan - jogok nélkül álljanak.

Jelenleg, ha egy vállalat részvénytársasággá vagy KFT-vé alakul át szakszervezeti szerv ott nem működhet, mert az erre történő utalás kimaradt a Társasági Törvényből.

A dolgozókat nem felülről szervezik, eljutottak ők már az önszerveződés gyakorlatáig. Tudják, hogy kell Kollektív Szerződést kötni, e témában tárgyalni, milyen kérdéseket kell felvetni. Viszont nem lehet eladni úgy egy üzemet, tulajdont változtatni, hogy ebben a dolgozói kollektiva ne nyilvánítsa véleményét, ne biztosítsa érdekeit. A szakszervezeti munkában és érdekvédelemben nem a hagyományos participációs jogokat, nem a bizalmiak védelmét tartjuk elsőrendű szempontnak, hanem a kollektív tárgyalásokat és ezek súlyának, jogérvényének növelését.

RÁCZ SÁNDOR:

A privatizációval kapcsolatban mint munkás a következőket kívánom mondani. 1946 óta vagyok igazolt munkás, 13 éves korom óta építettem a szocializmust és kemény becsületes munkát végeztem, mint szerszámkészítő. Velem és a hozzám hasonló korú öreg munkásokkal, akik éhbérért dolgoztunk 40 éven keresztül, mit tesz a privatizáció?

Én elsősorban a munkásokat és nem az igazgatót félttem. A vita folyamán nem tisztázódott valami az, hogy a szakszervezet érdekvédelmi feladatokat lát el, a munkástanácsok pedig jelen pillanatban munkahelyvédelmi tennivalókat vállalnak fel.

De ez csak átmenet valószínű, hogy e két intézmény egyszer összeolvad, vagy ha külön-külön dolgozik is egymástól eltérő szerepet fog betölteni a társadalomban. Elképzelésem szerint a munkástanácsok az ott dolgozó kollektívával a vállalatnál folyó munkáért vállalnak felelősséget, a szakszervezet pedig a munkások érdekeit védi. Ennek megfelelően nem a szembenállást, hanem az összetartozást kell hangsúlyozni.

Elhangzott az eddigiek során néhány megjegyzés az osztott tulajdonról. Jó lett volna e kategória tartalmát bővebben megismerni. Szívesen hallanék például arról, hogy milyen hányadot, százalékot jelent a tulajdonban az a rész, amibe a munkás még beleszólhat?

Új hatalmi struktúra jött létre Magyarországon, de már vannak olyan hangok, hogy zavarjuk a működő tőke ideáramlását azzal, hogy a munkás bele kíván szólni abba, mi történjen a gyárban. Ezt állítólag a tőkésnek nem veszik jónéven.

Tessék tudomásul venni, hogy mi olyan munkások vagyunk, akik 40 éven keresztül megtanultuk, hogy sorsunk alakításában részt kell vegyünk!

Beszédem elején - azt hiszem eléggé indulatosan - azt kértem, gondolkodjunk együtt a jövőről. Itt sajnós nem ez történt.

Azt hiszem nem kell bemutatkoznom meghívott vendégként vagyok itt, nem képviselek senkit. Saját véleményemet mondom, mert van, mert úgy éltem, hogy lehet álláspontom. Azért jöttem ide, hogy kölcsönös jóindulatot mutassunk egymás iránt.

DR. GIDAI ERZSÉBET:

Ezt a magatartást kell tanusítani a továbbiakban mindenkinek, bár megjegyzem sok vezérigazgató is volt, aki az elmúlt időszakban véleményt nyilvánított és emiatt börtönbe csukták.

EÖRY CSABA:

Azt gondolom, és nem hinném, hogy Bod Péter Ákos az én védelmemre szorul, de az én véleményem - hasonlóan az övéhez - semmit nem változott egy év alatt.

Lehet, hogy valamiféle félreértés áldozatai vagyunk, de az biztos, hogy a jelenlegi törvény alapján az új Kormány nem engedi a privatizációt, mert a kialakult gyakorlatot az állami vagyon elkótyavetyélésének tekinti. Mi nagyon gyorsan kidolgozunk egy privatizációs törvény-változatot, amely alapján a folyamat zökkenőmentes lehet. Döbbenetes, hogy néhányan mint valami rémképet állítják elénk a privatizációt.

Ne feledkezzünk el valamiről! Eddig az állami tulajdon volt az uralkodó, ami - ma már egyértelmű, hogy - nem működött kielégítően, lényegében megbukott, ránk hagyva több mint 20 milliárd dollár adósságot, nem is szólva annak kamatairól. A privatizációra - megítélésem szerint - a Kormány azért is rákényszerül, mert egyébként ezt az óriási adósságtömeget másképpen nem tudja kezelni. Ha pedig nyilvánvaló, hogy az állami tulajdonforma a létező legkisebb hatékonyságú változat, akkor nem tudom miért kellene sajnálkoznunk.

Az ugynevezett szocializmus az elosztás demokratizálását tűzte ki célul, de ez nem sikerült. Nézetem szerint a jövő társadalmában bizonyos kollektívizmus lesz. A tőke demokratizálódása lesz az alapvető kérdés, ezért erről kellene beszélni. Meglepetéssel tapasztaljuk, hogy Magyarországon a dolgozói tulajdonlás ennyire kis érdeklődést kelt.

Véleményem szerint 30 % az az arány, ami szükséges és elegendő minfenféle pozíció megtartásához.

BARANYAYNÉ SELINGA ILONA:

Úgy vélem, hogy a tanácskozás érdekes irányba fordult. Amikor ezt a konferenciát terveztük, akkor valóban másra gondoltunk, mint ahová most eljutottunk. Jelenleg a szakszervezetek és a munkástanácsok csatája folyik, s valójában kevés szó esett arról, hogy az ország hogyan mozdulhatna el a jelenlegi holtpontról.

Nem beszélt senki arról, hogy vissza kellene adni a munka becsületét. Olyan vezetőkre van szükség, akik megalapozott követelményeket tudnak megszabni, s el is tudják bírálni, hogy munkatársaik legyenek azok munkások, mérnökök, közgazdászok a kiszabott feladatot megfelelően teljesítették-e? Akkor lesz igazán rend, ha mindenki esetében csak az számít, hogy mit tesz le az asztalra.

Ha ez lesz a jellemző könnyebb lesz a helyzet a szakszervezeteknek, munkástanácsoknak, hiszen a dolgozók elégedettek lesznek, sikerélményekkel gazdagodnak, s úgy fogják érezni, hogy érdemes dolgozni. A közös tennivaló az, hogy ilyen legyen a makro- és mikroközeg, az ország általános hangulata.

EGY RÉSZTVEVŐ:

Úgy gondolom, hogy az igazi tulajdonos megjelenésétől egyetlen munkahelyen sem kell félni, ahol a munkavállalók képesek és akarnak is dolgozni. Ahol innovatív, kreatív emberek vannak együtt minden bizonnyal jótékony hatást vált ki egy valódi tulajdonos léte márcsak azért sem, mert garantáltan nem fogja megtűrni a vállalati vízfejet. Jelenleg Magyarországon az egyik jelentős probléma az, hogy túlburjánzott a bürokrácia, s emiatt minden túlméretezett.

Ezt látni kell, de nem szabad elfogadni. Értelemszerűen pénz szükséges ahhoz, hogy újra munkahelyeket lehessen teremteni. Fontos az átképzés és a szakképzés ügyének rendezése is, az iskolai és a munkahelyi oktatásban egyaránt.

Egy működőképes, gazdaságos munkahelyen elsősorban nem a munkásnak kell attól félni, hogy elküldik, helyzete csak javulhat. Jelenleg más veszélyt látok. Egy vállalat, ha átalakul például részvénytársasággá a vállalati tanács automatikusan megszűnik. Hiányzik az a szerv, amely ellenőrizhető, biztosíthatná, hogy az átalakulást tisztességesen hajtsák végre, s képviseljék a gyár, az üzem érdekeit.

Ez igen lényeges kérdés. Itt kell valamit tenni a vonatkozó joghézag sürgős megszüntetése céljából. A délelőtti második előadásban volt egy olyan kitétel, hogy a jövőben a szakszervezeteknek a munkahelyen ne legyen szerepe.

Ezzel vitéba kell szálljak, mert a szükséglet éppen fordított. Nézetem szerint nem nélkülözhető az erős, jól szervezett szakszervezet, amely képes a munkavállalók érdekeit megfelelően képviselni. Arról is szólni kell, hogy volt Magyarországon egy választás, lezajlott egy nagy társadalmi változás, ami a szakszervezetekben még nem következett be. Erre mindenképpen szükség van, mert a munkavállalóknak az az érdeke, hogy legyen jó szakszervezet, olyan és annyi jól fizetett funkcionáriussal, akik a már sokszor említett érdekegyeztető munkát el tudják végezni.

De egy fővel se legyen több az elengedhetetlenül szükségesnél. Olyan tevékenységként kell kezelni a szakszervezeti vagy bármilyen más hasonló munkát, mint az ipari tevékenységet. Ott is a minőségi szempontok az elsődlegesek, akárcsak a mozgalmi munkában.

PALLAGI a Biogal RT., Debrecen

Nem szakszervezeti funkcionárius, műszaki dolgozó vagyok. A vegyipar úgy látom szakszervezeti vonalon is egységesen lép fel. Ez abban nyilvánul meg, hogy egyrészt független szakszervezetté vált és idetömörült az ágazat összes vállalatának ilyen tartalmú mozgalma, másrészt rádöbbsentek arra, hogy nyitni kell Nyugateurópa felé.

Tulajdonképpen minden szakszervezeti tevékenység része a nyugateurópai testvérmozgalmak magatartásának, tevékenységének tanulmányozása, többek között a kollektív szerződések kötésével összefüggő munkájuk elemzése. Több ilyen dokumentumot volt módomban végig olvasni. Tartalmazták mindazon témaköröket, amelyek az ő világukban az érdekvédelem területén jelentkeznek. Valaki megemlítette hozzászólásában, hogy a béralku kérdés nincs jogilag rendezve.

Ha valamely dologra ez a jellemző, valamilyen más formában, de mindenféleképpen a helyére kell tenni, mert a béralku ügyéről még a hazai szegényes viszonyok között is szót kell ejteni.

A minimálbér összege olyan helyeken, ahol szóba került, víta tárgyát képezte a munkaadók és munkavállalók között. Nálunk a BIOGAL RT-nél is már folytak tárgyalások a munkaadókkal. A racionalizálás elleni védelem már nem olyan gond, ami esetleg be fog következni, hanem a mindennapok problémája. A nyugateurópai kollektív szerződések, vagy kollektív szerződés ajánlások, amelyeket a szakszervezeti szövetségek hoznak nyilvánosságra, ezt a témakört is részletesen taglalják. Egy óriási fék, amiről nem is hallottam részleteket kifejtteni az ugynevezett végkielégítés kérdése. Tehát, ha valaki történetesen az utcára kerül ilyen inflációs és restriktív körülmények között nem egyhamar kap munkát.

Valami kell neki arra az időre, amig munkához jut, hogy egzisztenciáját meg tudja őrizni. Az állam által felajánlott munkanélküli segély nem sok, mivel köztudottan: a fizetések sem elegendőek arra, hogy egy kereső el tudjon tartani egy családot.

Nyugateurópában ez a kérdés a következőképpen rendeződik. Ha valaki egy magánvállalatnál eltölt négy esztendőt gyakorlatilag két havi munkabére jár az esetben, ha nem az ő hibája miatt veszti el munkahelyét. 25 éves munkaviszony után nyolc havi fizetését kapja meg.

A munkahelyi átképzésről a munkaadó gondoskodik abban az esetben, ha bizonyos területen pl. automatizálás lesz vagy szerkezetváltás folytán gyártási folyamatok megszűnnek. Ilyen helyzetben mindig van a tarsolyban olyan elgondolás, amelynek megvalósítása lehetővé teszi az előbbiekkal érintett dolgozók olyan munkahelyen történő elhelyezését, ahol ha csökkentett bérfizetés mellett is, de alkalmazni tudják őket.

Kitűnt a hivatkozott kollektív szerződésekből az is, hogy az egyeztetés kulturált módon történik. A nyugateurópai munkaadónak nem érdeke a sztrájkok sorozata, a víták megoldásának szerintük nem ez a legjobb módja. Ha véleménykülönbség van tárgyalóasztalhoz ülnek. A dolgozók azt az elvet vallják, hogy: "Bízzál Istenben és tartsd szárazon a puskaport".

A privatizáció nézetem szerint sem egyszerű kérdés. Úgy vélem három jelentős probléma van: amikor egy vállalatnál vannak innovációs lehetőségek, de nincs hozzá tőke, a másik, amikor olyan a vállalat műszaki és technikai színvonala, hogy csak innovációra van szükség, s végül harmadik változat, amikor mindkettő kellene. Ezekről függ a stratégia, mert ha a pénz hiányzik, akkor elsősorban nem szakmai befektetést várok, hanem olyan valakit, aki anyagilag biztosítja számomra azon ötleteim megvalósítását, amelyekkel a piacon versenyképesen meg tudok jelenni.

Másik esetben, aki annak idején, a gazdasági kényszerpályán elkezdett erőn felül fejleszteni és nagyon jó műszaki színvonalu létesítményeket hozott létre jelenleg ott áll, hogy nincs terméke. Vár egy olyan szakmai befektetőt, aki technológiát és terméket ad, amellyel a tevékenység jövedelmezővé tehető. Jó példa Petrenkó úr esete, akinek úgy "ment", hogy pénzt is és technológiát is vitt.

Szólni kívánok a dolgozói részvények ügyéről, mert kevés szó esett róla. Úgy vélem a dolgozói részvényhányad úgy fog keltezni, hogy a kibocsátott értékpapírokat a tőzsdén névértéken felül értékesítik, s a többletből biztosítanak a dolgozók részére részvényeket. Ezek aránya nem lesz jelentős. A kérdés az, hogy a munkavállalók mit kezdenek ezzel a juttatással, mert ha mindenki kap egy tizezer forintos részvényt, az a vállalat ügyeibe való beleszólást nem igen biztoítja. De, ha ezek a tizezer forintos részvényesek egyetemlegesen lépnének fel, történetesen egy befektető szervezet alakjában, amely a közös érdekeket is védi, gyakorlatilag már tőkés szemlélettel léphetnének fel.

Felmerül az a kérdés is, hogy miért nehéz ma innovatívá tenni azokat a vállalatokat, amelyek ennek hiányában megbuknak vagy olyan pályán haladnak, ami nem előnyös számukra. Csak példaképpen említem, hogy egy 6500.-Ft-os havi nettó fizetéssel rendelkező mérnöktől ne várja senki azt, hogy folyamatosan kitalál valamit. A mérnököt meg kell fizetni, olyan körülményeket kell teremteni részére, hogy ki tudja fejteni képességeit, alkotni tudjon. Ez az utóbbi is hiányzik a magyar gazdaságban. Nem az átalakulás a legnagyobb probléma, mert az a vállalat, amelyik részvénytársasággá lesz, viszi magával összes problémáját, elavult termékszerkezetét, versenyképtelenségét.

Vajon miért nem alkalmas a hazai gazdaság olyan cikkek előállítására, amelyekkel eredményesen lehet itthon és külföldön prosperálni. Az átalakulásra a minden tekintetben történő javulás érdekében van szükség. Azt vártam a konferenciától, hogy ezekben a témákban segít eligazodni, és nem indulatokat szít. A vegyiparban már gondolkodtunk a dolgozói részvényekről és a szakszervezetnél létrejött egy szakértőkből, a munkások által működtetett kis csoport, amely több alternatívát próbál kidolgozni, többek között a kollektív szerződés vonatkozásában is. Szívesen állunk mindenki rendelkezésére tanácsokkal, s ha előkerülnek jó ötletek jó lenne ezeket megbeszélni.

DR. SÓS GYULA:

1956-ban a Ruggyanta Gyár munkástanácsának elnöke voltam. Néhány gondolatot szeretnék elmondani arról, hogyan jött létre annak idején a munkástanács és miként látom szerepét ma. A munkástanácsnak mindig alulról kell szerveződni. Ez annyit jelent, hogy a dolgozók megbeszélik, milyen problémák vannak és azok közül akikről úgy gondolják, hogy alkalmasak a megoldásban való közreműködésre, megválasztják képviselőjüknek és létrejöhet a munkástanács. Így történt ez annak idején és megítélésem szerint ez a gyakorlat, jelenleg is. Véleményem szerint ott, ahol nem működik a szakszervezet lehetőséget kell adni, hogy létrejöjjön a munkástanács, amelynek nem szabad érdekvédelmi kérdésekkel foglalkozni. A szakszervezetet kell erősíteni, hogy az képviselje a dolgozók érdekeit. A munkástanács a termelés azon kérdéseiben történő közreműködéssel segítse az egység feladatainak megoldását, amihez a dolgozók jól értenek. A gyárat azonban nem a munkástanácsnak, hanem az igazgatónak kell vezetni, akit adott esetben a munkástanácsnak meg kell erősíteni és vele együtt kell dolgozni. A vállalati tanácsok létrejötte megalakulásuk pillanatában szerencsétlen volt, mert olyan feladatokat bízta rájuk, amelyek teljesítésére eleve alkalmatlanok voltak, arról nem is szólva, hogy ez a testület a vállalatvezető manipulatív szerve volt. Ebben hasonló a jelenlegi helyzet is, mert az üzemekben a dolgozók egy sor kérdésben bizonytalanok. A munkástanácsokról szóló törvényes rendelkezés azután jelent meg, amikor ezek már vigan dolgoztak, működtek. Ez azt bizonyítja, hogy nyugodtan lehet jogi szabályozás nélkül is dolgozni, ha vannak, akik erre képesek. Lényeges, ezért a dolgozók kezdeményezéseinek felkarolása, mert többek között ez így a haladás feltétele.

EGY RÉSZTVEVŐ:

Megválasztottak SZB titkárnak, először társadalmi tisztségviselőként, majd függetlenítettek. Ez utóbbit nem én kértem felsőbb utasításra történt. A munkavállalók szakszervezetet, érdekvédelmet, érdekképviselőt akartak, olyat, amely helytáll, óv, véd, képvisel, eljár a dolgozók ügyeiben. Az embereknek jó értelemben véve szolgálóra és nem vezetőre van szükségük nemcsak az én esetemben, hanem minden területen, nemcsak szakszervezeti, hanem munkáltatói vonatkozásban is.

Úgy vélem a legfontosabb a folyamatos érdemi párbeszéd és ne dicsekedjen senki a múltjával, ne döngesse a mellét.

Szerényen, szolidan sokat megértően és nagyon őszintén kell szót váltanunk egymással. Látni kell viszont, hogy e nehéz gazdasági helyzetben vannak, akik igyekeznek bennünket egymás ellen fordítani esetenként még a jószándékúak is feltehetően tévedésből, vagy önös érdekből, ki tudja?

Jogszabályhézagokról vitatkoznak, de mint egyén azt tapasztalom, hogy nem azt kaptam, amire számítottam. Veszekedést, torzsalakodást látok, ahelyett, hogy akik tapasztaltabbak nálam azt mondták volna nézzétek így kell együtt élni a környezetünkben lévő jelenségekkel, ezt és ezt kell tenni mindenkinek, annak érdekében, hogy kilábaljunk gazdasági nehézségeinkből - ebből a pocsolyából. Mert ebben vagyunk, és ha sokat vergődünk nemcsak mi leszünk sárosak, hanem a környezetünk is.

Azonkívül, ha mindez nagyon ragadós, nem tudom lesz-e valaki, aki lemossa rólunk. Azt vártam volna e tanácskozáson is, amit munkanélylemen tapasztaltam, hogy ugyanis megpróbáljuk békésen rendezni a sorokat, s tisztázzuk a szakszervezet, - ideértve a független szakszervezetet is - valamint a munkástanács szerepét, működési területét. Erre van szükség és nem a dolgok "összemosására".

Az élet nap mint nap mutatja hogyan kell érdemben csinálni az érdekvédelmet biztos, hogy nem szócséplésekkel, s ha van ezirányú tapasztalatunk, akkor adjuk át egymásnak. Az én tapasztalatom meglehetősen sovány. A BKV-nál dolgozom, ahol vannak munkástanács csirák, mert gyakorlatilag még nem igazi testületek. Nem tudom, hogy felülről vagy alulról szervezték-e, de egy biztos megpróbálnak valamit tenni. De addig, amíg azt tapasztalják, hogy a környezetükben hangoskodások folynak ezt a stílust hozzák be munkahelyünkre is. Látható viszont, hogy lehet normális módszerekkel, eszközökkel, munkástanács irányú gondolatokat az emberek felé továbbítani úgy, hogy ebben a gazdasági vezető is részt vesz.

Mi érezzük, hogy hol szorít a cipő, s ha ezt elmondom gazdasági vezetőmnek akkor segít. Ha együtt lépünk akkor normálisan alakulnak a dolgok és nincs presztizs-kérdés. Ahogyan már korábban említettem szolgálok kellene nem hangoskodók.

DR.GIDAI ERZSÉBET:

Hogy ez a találkozó létrejöhetett nagy szó, mert ritkán kerülnek össze az érdekeltek, és az érintettek. Az eddigiek azt igazolják, hogy hasznos lenne az ilyen témával foglalkozó tanácskozásokat sokszor megismételni.

EGY RÉSZTVEVŐ:

Elhangzott előbb az, hogy nem a munkásoknak kell félni. Véleményem szerint félniük kell, mert a munkanélküliség nem jó dolog, mert nagyon védtelenül és kiszolgáltatottan állunk e probléma előtt. E témakörrel kapcsolatban semmilyen jogszabály, törvény nincs. Hiányoznak a tapasztalataink arra, hogy ha fel kell számolni egy vállalatot, el kell bocsátani embereket, akkor milyen eljárás követendő? Az a szabályozás, hogy van felmondási idő, s ha ez alatt nem tud elhelyezkedni mehet a munkaközvetítő hivatalhoz sorbaállni, és megkaphatja a munkanélküli segélyt. Ez lényegében tüneti kezelés és átmeneti megoldás. Más országban valóban létezik végkielégítés, a kollektív szerződésben a körülményektől függően rögzíthető az elbocsátás sorrendje. Az állam vagy a munkaadó kötelezettségét meg lehet és meg kell állapítani, pl. kell-e biztosítani az átképzést? Erről nálunk gyakorlatilag semmiféle garancia, megállapodás nem létezik. Függetlenül attól, hogy a munkanélküliséget elkerülendőnek tartom - nem árt a tennivalókra felkészülni. Amiről kormányzati megnyilatkozás is elhangzott már létező jelenség. A szakszervezeti mozgalom újrászerveződik, s lényegében nulla pontról indulnak. Ez abban jut kifejezésre, hogy az emberek üzemi szinten kiscsoportokban fognak össze. Így természetesen a korábbiaknál sokkal védtelenebbek, mert olyan szakszervezeti mozgalmat, ami ötezer egységből áll, lehetetlen összefogni. A tapasztalatok szerint a bizalom olymértékben megcsappant a szakszervezet iránt, hogy amikor ösztönözni próbálunk arra, hogy az egyes csoportosulások képviselői találkozzanak, szinte lehetetlenre vállalkozunk. Nem feltétlenül elítélendő az, amit a munkahelyi vezetők tesznek. A jellemző magatartás leginkább azokban a vidéki gyáregységekben tapasztalható, amelyek az elmúlt évtizedekben szinte gyarmati telepként működtek. E szervezetekre általában érvényes a budapesti vállalati központtól történő elszakadási törekvés, mert ez lényegében közös érdeke az ottani munkaadónak

és munkavállalóknak. Az utóbbiak összefogása megfelelő keretet jelent a független szakszervezet létrejöttéhez. Joggal felmerül az a kérdés, hogy milyen esélyei vannak a hazai munkanélkülieknek? Milyen annak a 45 éves bányásznak a helyzete, akinek a feje fölött bezárják a bányát?

Mit lehet vele tenni, át lehet-e képezni pl. komputerszerelésre vagy valami másra? Gondoskodott-e az elmúlt évtizedben a kormányzat a kritikus körzetekben új munkahelyekről?

Egyetlen helyet ismerek, ahol ez ténylegesen felmerült.

Nemrég alakult Balinka-bányán egy független szakszervezet, azért mert az üzem le akar válni az anyavállalatról.

Indokuk szerint termelésük jövedelmező, s nem akarják, hogy eredményüket a vállalat egésze és több veszteségesen működő egysége "életbentartására" használják fel. Nem szándékuk rablóbányászkozást végezni, mert akkor 10 év múlva be kell zárni a bányát és kevés az idő ahhoz, hogy valamit felépítsenek gyerekeiknek, hogy megharadhassanak a faluban, azon a környéken. Van tehát mitől félni különösen, ha figyelembe vesszük a magyar gazdaság állapotát és a hazai munkakultúrát.

EÖRY CSABA:

A mai napi munkát sokféle bírálat érte. Sokszor veszek részt nemzetközi találkozókön, és meg kell jegyeznem, hogy még a miénknél sokkal rendezettebb társadalmi körülmények között élő emberek is sokszor nagyobb lármával, személyeskedve csapnak össze. Bizonyos kérdésekben, ne szégyeljük, hogy az átlagosnál hangosabban mondjuk ki a szót. Ez még nem kifogásolható, a probléma az, hogy sértő szándékú megnyilvánulások hangzottak el. A vitatkozóknak lehet egymástól eltérő véleménye, de nem nézhetnek egymásra ellenségként, mert tudniuk kell, hogy felelősségük a jövőért közös.

1990. május 19. PLENÁRIS ÜLÉS:

PETRENKÓ JÁNOS a PEKO Acélipari Művek tulajdonosa.

Szeretettel üdvözlök minden jelenlévőt. Bemutatom Önöknek a PEKO Acélipari Műveket, hátha tudok olyan megállapításokat, megjegyzéseket tenni, ami mások által is hasznosítható - a hazai piacgazdaság felé történő elindulás érdekében.

Amikor 1971-ben megalapítottam a céget a magyar vállalkozók közül a legszegényebben indultam el, mert összesen ezer forintom volt. Ennyi volt az induló tőkém. Mely vállalatnak van ilyen kevés pénze jelen pillanatban Magyarországon? Türelemmel lehet oda elérni, hogy ne a pillanatnyi meggazdagodás legyen a cél, hanem egy olyan bázis összehozása, amely megalapozza több kutatással összefüggő és találmányokat gyártó cég működését. Új termékeket kell gyártani és nemcsak meglesni olyan módszereket, amelyekkel a nyugat-európai-, vagy világpiacon nálunk sokkal magasabb színvonalon állítanak elő. Egyedi termékekkel próbáljunk boldogulni. Célul kell kitűzni, hogy csökkentsük lemaradásunkat a világtól. A legfontosabb azonban nem a pénzbeni fejlesztés, hanem a befektetés az emberek hitének visszaadása érdekében. Ezt tűztem ki célul és a PEKO-ban meg is valósítottam. A magyar gazdaság legnagyobb problémáját abban látom, hogy a legtöbb helyen nem céltudatos munkamódszereket alkalmaznak és nincs 5-10 évre előre meghatározva, hogy milyen irányt kövessenek. Az ilyen helyzet hasonló a szocializmus vonatához. Kimentünk az állomásra és nem tudtuk, hogy melyik szerelvényre szálljunk. Az egyikbe beültünk, majd kiszálltunk, de nem tudtuk, hogy hol vagyunk. Valahol itt kell keresnünk a hibát, mert nem találjuk magunkat Európában. A műszaki színvonal tekintetében a fejlett országokban magas a mérce, s mi azt hittük, hogy mi is hasonló helyzetet teremtettünk.

Ám, amikor az útat kivilágították láthatóvá vált, hogy a pincében dolgozunk. A durvahengermű amit átvettem 475 millió forint veszteséggel zárt.

A legfontosabb a cég image-t megteremteni. Sokan nem beszélnek Magyarországon az öltözködésről. Én az életben nem vettem részt managerképzésben, az élet tanított. Sokáig félmeztelenül jártam dolgozni, de amikor tárgyalni kellett 15 évvel ezelőtt felvettem a nyakkendőt. Azóta nincs olyan öltözékem, amelyet nyakkendő nélkül viselnék. Még a szalonnát is nyakkendőben sütöm. Nyugateurópában nem láttam az üzemekben félmeztelen embereket. Ha azt akarjuk, hogy a világon elfogadjanak bennünket, erre is gondolnunk kell.

Igen lényeges dolog a piac megkeresése. Olyan piaci háttérrel kerestünk, hogy 1990-ben nincsenek piaci gondjaink, mert minden termékünk el van adva, pedig 25 %-kal többet termelünk mint a régi cég. Meghívtam minden partner vállalati igazgatót és elbeszélgettem velük. Tudtam róluk, hogy nem fizettek az Űzdi Kőhászati Üzemeknek. Közöltem velük, hogy én kis cég vagyok és nem szeretném, ha miattuk buknék meg. A rossz szokásokat és a helytelen gyakorlatot el kell felejteni.

Egy kis cégben az az elmélet kell uralkodjon, hogy a kereslet hullámzik, amit valamilyen módon ki kell egyenlíteni.

Ezért létrehoztunk egy szupermarket hálózatot. Felállítottunk egy mérnöki irodát, amely a PEKO gyártmányokat termékké varázsolja. Most azzal foglalkozunk, hogy a szovjet katonáknak, amikor hazamennek legyen lakásuk, ezért ilyeneket tervezünk. Kedveljük az orosz piacot, jóllehet nálunk mindenki nyugatfelé mozog, még a nyugatiak azt az orosz piacot célozzák meg, ahonnan mi ki akarunk jönni.

Láttam milyen nagy probléma a külkereskedelem Magyarországon. Mivel egykézben tartom a cég ezen tevékenységét, kimentem Svédországba tárgyalni, hogy megnézzem, milyen ott a helyzet.

Az az elvem, hogy aki nem csinált valamit, meg kell próbálnia. És mit ad Isten, fajlagosan 35 dollárral többért hoztam üzletet, mint bármely külkereskedő az országban.

Amikor elmondtam, hogy félkészterméket 35 dollárért többért adok el, mint bármely kohászati üzem a készterméket, nem hitték el. Mondtam, hogy felvállalom más vállalatok termékének eladását is. Ebből a célból létrehoztam Budapesten a PEKO Acélipari Művek Export-Import Irodáját. A lényeg tehát az, hogy nemcsak vitatkozni kell, hanem cselekedni is, hiszen a lehetőségek szinte korlátlanok.

HAROLD A. CODD vezérigazgató, GANZ-HUNSLETT

Nevem Codd, amely egy nagyon olcsó hal Angliában, úgyhogy semmifajta minőségi háttérrel nincs. De szerencsém volt, mert az apám biztosan tudta, hogy mit csinál, ugyanis szerzett magának egy magyar feleséget, ezért tudok Önökkel nyelvükön beszélni.

Röviden említést kívánok tenni néhány itt elhangzott olyan megállapításról, amelyek megragadtak bennem.

Az emberek nem azért fektetnek pénzt egy vállalatba, mert az érdekes termékeket állít elő, hanem azért, mert nyereséges, s ez utóbbi mértéke meghaladja azt a szintet, mintha az ember megtakarításait bankban helyezné el. Az a közös vállalat, amelynek vezetője vagyok úgy jött létre, hogy a magyar kormány elhatározta: előbb-utóbb meg kell szüntetni az ipar állami költségvetéséből fedezett támogatását. A Ganz Mávag nagysága abban állt, hogy a legszebb időszakában 25 ezer embert foglalkoztatott ~~de nem~~ dolgozott eredményesen. A veszteségből pedig köztudomásúan nem lehet megélni, tehát a vállalat csődbe ment.

Most keressük a bűnbakokat. Ez az ország nem termel annyit, hogy önmagát ellássa. Meg kell tanulni újra dolgozni figyelembevételével azt az elvet, hogy elsőhelyen a vevő kell álljon. Ha nem megfelelő számára, amit részére szállítunk, becsukhatjuk a gyárat. Piacot kell tehát keresni, és olyan terméket kell gyártani, amely eladható és versenyképes.

Ki hallott már olyat, hogy egy cég kétféle minőségű gyártmányt állít elő egy szocialistát és egy kapitalistát.

Örököltünk egy vállalatot, amely veszteséges, rendezni kellett adósságait, s olyan alapokra kellett helyezni, hogy talpon tudjon maradni. Nem milliárd forintokról, hanem millió fontokról kell beszélnünk.

Több kolléga hozzászólását hallgattam, s az volt az érzésem, mind úgy adták el magukat, hogy Magyarországon mindenki szent és világszinvonalon dolgozik. Időben megjelennek a munkahelyen, kihasználják a munkaidőt, a kezük alól kikerülő termékek kiváló minőségűek. Sajnos nekünk nem ez a tapasztalatunk. Az Úristen megadta a képességet, hogy tanuljunk, de arról nem "intézkedett", hogy felejteni is tudjunk. Ennek ellenére el kell felejteni azt, hogy ki az értelmiségi és ki a munkás. A jövő kedvező alakulása mindannyiunk érdeke akár szellemi, akár fizikai dolgozó valaki. Közömbös az is, hogy egy testületet szakszervezetnek vagy munkástanácsnak hívnak. A lényeg, hogy mindenki végezze a maga feladatát és dolgozzon tisztességesen. Ha ezt teszik - természetesen ennek megfelelően kell őket fizetni is.

A vállalat, ahol dolgozom egy angol-magyar közös cég. Angliában van három egységünk, amely mind közlekedési járművekkel, mozdonyokkal, diesel-motoregységekkel foglalkozik. Nyugaton erősödik az a felismerés, hogy érdemes a vasutat újra feltalálni. Mert az autó megbukott azonkívül, hogy sok esetben státuszszimbólummá vált. Nyugaton észrevették ezt, nagy beruházásokat eszközölnek és ez használ cégüknek. Két megoldási lehetőség van: az egyik hazai képességek fejlesztése vagy külföldön lehetőségek keresése. Így jött létre, hogy bár mind a három angliai cégünk fejlődik, felvettük az érintkezést a magyar kormánnyal. Januártól augusztus végéig tartott egy közös vállalati szerződés megkötése. Miért alakult ez így? Azért, mert a magyar partnerek nem voltak tárgyalóképesek. Nem lehetett velük megegyezni, mert el kellett menni megkérdezni a nagyapát, hogy mit írhatnak alá. Még kellett tehát találni a tárgyalóképes "ellenfelet". Ez megtörtént. Mint érdekességet elmondom, hogy a szállóában elő volt készítve a közös megállapodás ünnepélyes aláírása.

A magyar kormány részéről Beck Tamás ellenjegyezte szerződésünket. Két éjszakát nem aladtunk, mert a magyar tárgyaló fél az utolsó pillanatban angolul egy teljesen új szerződési szöveget állított össze, amelynek se füle, se farka nem volt, és a szöveg nem is volt angol. Nem lehetett tehát elfogadni. Ezért kivettük belőle azokat a részeket, amelyekkel azonosítottuk magunkat, és az utolsó éjszaka 12 és másnap reggel 7 óra között én írtam le. Egyébként hiába érveltünk amellet, hogy ez egy hivatalos okmány, a magyar partner nem volt hajlandó aláírni, mert nem volt képes megérteni, hogy miről van szó. Közöltük, hogy mi hajlandók vagyunk parafálni, de ha Önök nem, akkor tájékoztatjuk erről az összehgyült újságírókat, ismertetve az Önök indokait is. Erre a szerződés öt percen belül aláírásra került.

Ezt túl kellett élni. Utána a magyar bürokrácia megmutatta erejét, mert augusztus 21-től november 26-ig tartott, míg a céget be lehetett jegyeztetni. A vállalat egyébként működik és 700 munkavállalót foglalkoztat. Eredetileg 1400 fő volt a létszám. Sajnos időnként nehéz döntéseket is kell hozni. Joggal merül fel a kérdés érdemes-e megmenteni egy vállalatot, amelynek terméke a világpiacon elfogadott, és amire most is szükség van. A válasz igen, mi ezt megtettük a szakszervezettel együtt. Azt mondják ránk, hogy kapitalisták vagyunk, én erre büszke vagyok, s azt szeretném, ha mindannyian, akik itt vagyunk a teremben kapitalistákká válnánk. Ez annyit is jelent, hogy mindenre oda kell figyelni. Egy példa: a raktározás. Akkorák a vállalatnál a raktárhelyiségek, hogy el lehet benne tévedni, nem beszélve arról, hogy nincsenek megfelelő jelzések, mi is van benne.

Megjegyzem egyébként, hogy minden egyes munkacsoporttal vagy munkarészleggel szerződünk, megállapodunk az általuk elvégzendő feladat időtartamáról és az ezért járó anyagi juttatásról.

Ha a munkát előbb végzik el a megállapodottnál, akkor természetesen többet keresnek. Érdekes, hogy saját maguk közösítik ki azokat, akik nem hajlandók a kocsit húzni. Észrevették, hogy pénzt keresni tisztességes munkával nem bűn.

E munkacsoportok között van olyan, hogy tagjai 50-60 %-kal többet keresnek mint korábban. A vállalati vezetésnek nyitottnak kell lenni, ezért kiadunk egy újságot, melyben rendszeresen közöljük, hogy a vezetés kivel tárgyal, s milyen piaci lehetőségek vannak?

A felügyelő bizottságba bevettünk három dolgozót, akiket szigorúan vett demokratikus módon választottunk meg.

Jövő héten vesznek először részt az ülésen. Örömmel segíték abban, hogy demokratikus módon segítsük az országot jó irányba haladni, de ne felejtsük el, hogy nincs semmi lehetőség arra, hogy helyettünk valaki - minden feltétel nélkül - fizessen. Az alap csak a végzett munka és annak minősége lehet.

Apropó minőség! Nyugatra jelen pillanatban nem tudunk szállítani, mert a minőségi követelményeknek nem tudunk megfelelni. A magyar Szabványügyi Hivatal a jelen pillanatban a minőségi biztosítási szabványt még csak tervezet formájában ismeri. Enélkül ugyanis nem tudunk szállítani.

Összefoglalva: tisztességesen dolgozunk, tisztességes bért fizetünk, ez ami a jövőt jelenti. Remélhetőleg a villamosainkat és autóbuszainkat Önök is látni és használni fogják.

KÁRPÁTI FERENC vezérigazgató, RÁBA Magyar Vagon- és Gépgyár

Az előttem elhangzott két korreferátumban elhangzottakhoz kívánok kapcsolódni. Az előadók állásfoglalása sok tekintetben érdekes volt számomra, jóllehet mind a ketten nyilván más-más szemszögből értékelték a mai helyzetet. Azt, azért megállapítottam, hogy sok mindent hasonlóképpen látunk. A különbség az, hogy én egy - mai magyar viszonylatban is-nagy vállalatot képviselek, amely európai méretekben is ilyennek minősül. Még ma is közel 12 ezer emberrel dolgozunk. Vagyonunk értéke egyes becslések szerint 28 milliárd forint, bár igazán senki nem tudja csálhatatlan, megcáfolhatatlan értékét.

Azok a szabályok és lehetőségek, amelyek Magyarországon idáig fennálltak nem biztosítják, hogy az érdeklődő partnereknek ebben a tekintetben megbízható információt adjunk.

Tudni kell, hogy Magyarországon nagy az ingatlan vagyon, amely önmagában nem működőképes. Köztudott viszont, hogy annak az állóeszközöknek az értéke, amelyen magas nyereséggel értékesíthető termék állítható elő sokkal magasabb mint azé a gépé, berendezésé, amely nem felel meg ennek a feltételnek, s időnként a szó igazi értelmében álló - eszköz.

Sajnos Magyarországon nem egy helyen, ez utóbbi kategória elég sok helyen jellemző.

Nem akarom a helyzetet dramatizálni, de nincsenek piacaink, versenyképes termékeink, ami többek között arra vezethető vissza, hogy a sokat hivatkozott magyar szürkeállományt nem tudjuk megfelelően hasznosítani. Vannak anyagaink, amit időnként olcsón, nem egyszer értékükön alul adunk el.

Ebből a szempontból részletkérdés a dollár szorzónagysága. Az a lényeg, hogy legyen dollárunk. Egy biztos, hogy ez az út járhatatlan.

A nem termelő beruházások, a piac által nem megalapozott gyártások, az eladhatatlan készletek, megfontolatlan döntések igen sok vállalatot a csőd szélére, a felszámolás veszélyébe sodortak.

Az előbbieket az elégedetlenség váltja ki belőlem. Ez arra vezethető vissza, hogy nézetem szerint ahhoz képest, ami a Rába gyárnál szellemi, fizikai dolgozóban, technikában összejött a jelenlegi produkció sokszorosát, legalább 3-4-szeresét kellene előállítania.

Ebből a helyzetből egyetlen módon lehet kikerülni. Ez azt jelenti, hogy piacépes termékeket kell a vevők által kívánt minőségben előállítani. Erre eddig nem voltunk rákényszerítve. Eddig azért dolgoztunk, hogy bizonyos előírásoknak, szabályoknak tegyünk eleget, és nem a piac követelményeinek.

Örülök, hogy ma nincs arra módom és lehetőségem, hogy bárkit fölhívjak az országban "K"-telefonon azt kérve, hogy szükségem lenne két milliárd forintra, amit természetesen nem írna meg a Népszabadság, de a pénz bejönne és utána tovább mehetne ez a fajta játék. Ezt én jelentős változásnak tartom, mert egyszerűen magunkra vagyunk utalva. Az a kérdés: rendbe tudjuk-e hozni dolgainkat úgy, hogy abból tisztességesen megélünk, vagy eltűnünk ugyanúgy a süllyesztőbe, mint bárki más. Ezt a kérdést mindenki fel kell tegye magának, és meg is kell válaszolja.

Ma a gyár olyan költségszinttel dolgozik, ami kibírhatatlan. Nem elsősorban a háromszoros termék mennyiség hiányzik, hanem annak nyeresége. Ezt számításba véve a jelenlegi létszám és technikai szint elviselhetetlen. Feladatunk az kell legyen, hogy gyorsan megkeressük a piaci réseket és azokat kitöltsük. Ezt a lehetőséget mindenkinek minden területen keresnie kell. Mindezt is jelenti, hogy egyrészt csökkenteni kell a költségeket, másrészt új tevékenységek felé kell fordulnunk.

Mi azt hittük, hogy megveszünk egy licencet, s azzal eljutunk a világcsúcsra. A hazai adaptáció mellé odatettük a mi csodálatos magyar munkaerőnket, majd a terméket nagyon rossz minőségben reprodukáltuk. Elkövettük viszont azt a hibát, hogy nem gondoskodtunk a folyamatban értelmes emberek foglalkoztatásáról, s hiányoztak a korszerű műszerek is.

Elmaradt a hazai un. továbbfejlesztés, ezért három-négy év után ismét azon gondolkozik mindenki, hogy a fő tennivaló újabb licenc vásárlása lehet.

Ha új értéket akarunk teremteni, akkor azt kell termelni. Ezért anyagi eszközeinket nem a bankban kell tartani, a termelésen, értékesítésen, vállalkozásokon keresztül gyorsan kell megforgatni. Személy szerint megpróbálkoztam ezekkel hiszen életem egyik részét nem a Rábá-ban töltöttem.

Nekiálltam, csináltam egy saját műhelyt, igaz úgy, hogy rákényserültem gépkocsim eladására és mindenem pénzzé tételére. Beruháznom kellett, gépeket vettem. Ez utóbbiak sajnos nem a csúcstól képviselték, attól nagyon messze voltak.

Fáj a szívem, hogy a Rábá-ban lévő gépparkkal milyen kevés értéket állítunk elő, miközben én egyéni vállalkozóként, kedvezőtlenebb feltételek mellett aránylagosan sokkal többet produkuáltam.

Kötelezővé tenném minden vezetőnek annak megtanulását: hogyan lehet pénzből még több pénzt csinálni. Úgy biztos nem, hogy ülünk bent az irodában, és minden hó másodikán hozzák nekünk a borítékot. Az sem megoldás, ha legfeljebb azon törjük a fejünket, hogy délután, hol kapáljunk és mennyi paradicsomot adjunk el.

A vállalkozó rá van kényszerítve a holnapról történő gondolkodásra, az ezzel összefüggő döntésekre. Nem tud eladhatatlan raktárkészletet tartani, főleg beruházást végezni, szükségtelen létszámot foglalkoztatni.

Az a központi kérdés, hogy meddig bírja egészségileg, testi-
leg, szellemileg a terhelést.

Egyszerűen nem alkalmazok fölösleges embereket. Ez úgy vélem
helyes. Minelyt látom azonban annak lehetőségét, hogy az eddi-
gieknél tízszer, hússzor több termék gyártható és értékesít-
hető, megállapítom ennek szakember-vonzatát, felveszem őket,
s úgy foglalkoztatom, hogy abból nekik és nekem haszon szár-
mazzék. Akiket kiválasztok, azok biztos, hogy megfelelő ér-
téket fognak termelni, s a haszonból való részesedésüket is
számításba véve sokkal jobban fognak élni, mint az átlagdol-
gozó. A feltétlenül szükséges létszámmal kívánunk dolgozni,
nem végzünk fölösleges beruházásokat, nem törekszünk látvá-
nyosságra, hanem reális üzleti tevékenységre és tisztességes
haszonra.

De az is természetes, hogy ehhez elengedhetetlenek a normális
emberi kapcsolatok, a jó munkahelyi légkör, a kellő alapos-
sággal kialakított munkakörök. A munkavállalóknak tudomásul
kell venniük azt, hogy nem márványpalotában, de elfogadható
körülmények között dolgoznak. Ehhez az is hozzátartozik, hogy
munkájukat tisztességesen meg kell fizetni. Világossá kell
tenni mindenki számára, hogy munkája a vállalatnak mennyit ér?
Ha ez az úgy rendezetlen, súlyos konfliktushelyzetekhez ve-
zethet. Amit ma a Rábá-ban termelünk, se profil, se termék-
minőség, se színvonal, se mennyiség, se piac tekintetében
nincs rendben. Ezért átszervezést kezdtünk el, amelynek kere-
tében sor kerül az egész cég átvilágítására. A felülvizsgálat
kiterjed az elsőszámú vezetőktől az utolsó csoportvezetőig.
Megpróbálkozunk azzal a módszerrel is, hogy minden vezetőről
a hozzátartozó kollektíva mondjon véleményt. Nem többet,
véleményt, de a döntési joga természetesen a hatáskörileg
illetékes vezetőé. Ezt azért hangsúlyozom, mert minden köz-
vetlen irányításom alá kerülő vezető kiválasztása az én fe-
lelősségem és feladatam.

Erre való tekintettel szívesen veszem mindenki véleményét legyen az a munkástanács, a szakszervezet, a vállalati tanács képviselője. Hiszen nem ismerhetek 12.000 emberből mindenkit.

Azzal tisztában kell lenni mindenkinek, hogy emberileg elfogadhatatlan tulajdonságokkal rendelkezőket akkor sem lehet vezetővé tenni, ha szakmai tekintetben megfelelő.

Ez esetben meg kell találni részére azt a helyet, ahol tudásának megfelelő szakmai kérdésekkel foglalkozhat, de nem irányít embereket. A megfelelő partneri kapcsolat - nézetem szerint - nemcsak a közvetlen beosztottakra vonatkozik, hanem az üzleti tárgyaló felekre - belföldiekre és külföldiekre egyaránt - .

Nem kívánok foglalkozni a művezetői kör kialakításával.

Nem indokolt, hogy ahol két dolgozó van ott csoportvezető is kell. Nem szükséges két osztály fölé egy főosztály, nem egyszer a vezető mellett még egy helyettes.

Szükségem van viszont egy olyan reális ellenpólusra, amely véleményt mond elgondolásaimról, terveimről. Nem olyan véleményt várok, amit hallani szeretnék, mint esetleg elődeink tették. Azt az álláspontot akarom hallani, ami kifejezi munkatársaim nézetét, hogy ennek ismeretében dönthessek.

Sehol a világon egyetlen vállalat élén nem ül szuperzseni. Már régen le kellett volna szokni minden vezetőnek arról a felfogásról, hogy buta emberek között én vagyok a legokosabb. Minden vezetőnek arra kell törekednie, hogy okos emberekkel vegyék magukat körül. Nem az a fontos, hogy ki a legokosabb. Sokkal lényegesebb ennél, hogy a döntések a lehetséges maximális hasznot eredményezzék. Ez nem megy másképpen csak úgy, ha minden beosztásban kiváló szakemberek vannak. Ha azt akarjuk, hogy egy Rába nagyságú vállalat talpon maradjon a személyi felülvizsgálatot végre kell hajtani.

Ebből feltehetően sok konfliktus adódik, mert a vonatkozó döntések jelenlegi 600 vezető nem kis részét érinteni fogják. Természetesen alapos óvatosságra van szükség.

Ha ugyanis, ha csak a jelenlegi helyzetből indulnánk ki, akkor az apparátus nagy részét el kellene bocsájtani.

Ahhoz a termelési szinthez ugyanis, amelyet napjainkban produkálunk nincs szükség a mostani nagyságú személyzetre. Az elmúlt évben a vezetés "feltupirozta" a termelést

27 milliárd forintra, a ma gazdaságosan eladható gyártmány mennyiség értéke nem több mint 17 milliárd forint.

A visszaesés óriási, hiszen majdnem ötven százalékos..

Viszont, ha a ma fölöslegesnek tűnő létszámot leépítjük és nem új, hasznos munkával terheljük őket, hosszú évek-re tönkre tesszük jövőnket. Ebben a létszámban ugyanis benne van az a lehetőség, hogy a konstruktőr képes új feladatokra, a technológus ismeri a gyárat.

Ha ugyanis kapun kívülre tesszük létszámunk felét, akkor a 6000 gépből is el kell adni legalább 3000-t, hiszen azt sem tudjuk működtetni.

SZEITZ JANOS A Vas-, Fém és Villamosenergiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége Oktatási Központjának vezetője.

Elhangzott már tanácskozásunkon, hogy legszebb szó a profit. Ehhez annyit tennék hozzá, hogy a munkavállalóknak - mert azokat képviseljük - ennél sokkal szebb a létbiztonság és a jólét kifejezés. Az előbbieket feltétele, hogy legyen nyeresége a vállalatoknak, működjön jól a nemzetgazdaság. Ettől függetlenül azért megcserélném a sorrendet. A legutóbbi korreferátumban elhangzott, a vezérigazgató úr fontosnak tarja, hogy legyen olyan szervezet, amely véleményt mond elgondolásairól. Ezzel messzemenőleg egyetérttek azzal, hogy mi többet akarunk ennél remélve, hogy a jogalkotás, ami folyamatban van ezt lehetővé is tesz számunkra. Már csak azért is szükséges erről említést tenni mert minden európai fejlett országban a szakszervezetek a vélemény-nyilvánítás lehetőségénél mindig többet kérnek és követelnek. Mindez fontos, de önmagában nem elegendő. Ide tartozik még az is, ami itt is többször elhangzott, hogy ha van értelem, demokrácia és érdekelttség, akkor minden rendben van. Ezek hallatlan fontos feltételek, ezek nélkül nem tudunk létezni, de még ezek sem elegendők. Mi szükséges még? Az hogy folyamatosan legyenek a piacon ami jó áron eladható termékek. Ezért a szellemi energiát új termékek kialakítására, előállítására jó marketingre kell fordítani, mert ez biztosítja, hogy a holnapunktól a holnaputánunk legyen. Ahhoz, hogy az ország gazdasága rendbe jöjjön elsősorban vállalkozni kell. Ezt mindenkinek tennie kell mindaddig amíg kézbe nem kapja a munkakönyvét. Azzal kell az embereket biztatni, hogyha ezt teszik nem maradnak állás nélkül. Azt hiszem ez a tisztességes felfogás. Meghirdettük ismerve a gyáraink helyzetét, hogy milyen magas költségszinten termelünk. Tudjuk, hogy egy vállalkozó a nagyvállalatoknál, gazdaságosabban, nyereségesebben tud dolgozni. Látni kell azonban, hogy a termékek legalább 50-60 %-a olyan, amit nem a nagy cégeknél kellene termelni.

Sok olyan kérdés hangzott el a vállalkozók, a vezérigazgató urak részéről, amelyek hallatlan fontosak, de nem mindenben értünk egyet velük. Akkor teszünk jól, ha nemcsak deklaráljuk ezt, hanem megpróbáljuk a nézeteket valami módon ütköztetni és rendbe tenni. Hiszen a társadalmi reform a vállalatban belül rendezni kívánja a viszonyt a munkaadók és a munkavállalók között. Ettől is függ többek között, hogy a reform mit tud majd elérni.

Csak akkor van munkavállalói jólét, ha van nyereség, s jól működő vállalat. Ez nem téveszthető össze azzal az elvvel, hogy elsőrendű feladat a termelés. Az NSZK-ban figyelmeztető sztrájk volt egy vállalatnál és magyar tv-stáb fel akarta venni. Nem engedték meg a filmezést. "Ez a mi vállalatunk, ebből a cégből élünk jól, a mi dolgunk, hogy vitánk van ezt elintézzük, magunk nem szóljanak bele." - mondták.

Ezt azért említettem, mert ezt a munkavállalói öntudatot, hogy büszke a vállalatára, mert ebből él jól, mi nem tapasztaljuk. Mi ezt nem deklarálhatjuk, bár az európai példa azt mutatja, hogy ez az az út amerre menni kell. Az egy más kérdés, de szorosán összefügg ezzel, hogy ezért nem fogadunk el mindent még abból sem ami itt ma elhangzott. Azt hiszem, hogy ez a konferencia itt most csak a kezdet lehet. Az idő viszont hallatlanul sürget. A rendszerváltás idejét, a korábbi jogszabályok hatályon kívül helyezésének idejét éljük.

Az új jogszabályok alkotásában részt kellene vennünk és ha ez közvetlenül nem megy, akkor meg kell vizsgálni milyen eszközeink vannak arra, hogy akaratunkat mégis kikényszerítsük. Említést érdemel a szankció kérdése. Mely területek azok, ahol meg kell követelni, hogy szankciók legyenek, és milyen jogszabály biztosítsa ezt. Ma olyan alaptörvényt is emlegetnek amely majd rendezni fogja ezt a kérdést. Meg kellene ezt vitatni. Mindenesetre ha nem lesz hozzáértő szakszervezeti tisztviselő gárda, amely törvényes alapon ki tudja kényszeríteni a jogok érvényesítését, akkor ebből nem sok lesz. Vizsgálni kell tehát, hogy milyen kikényszerítőerő fog rendelkezésünkre állni az együttműködés mellett, amivel akaratunknak érvényt

tudunk szerezni. Fölvetődött a "preventív" érdekvédelem ügye. Az érdekvédelem vajon mitől "preventív"? Nem világos a kérdés feltétel, hiszen a jogszabály alkotás is eleve preventív. Elsődleges dolgunk, hogy előre felkészüljünk tennivalóinkra és ne akkor kelljen vitatkozni, amikor valaki a vállalatnál sérelmet szenved. Kollégáim nem értettek velem egyet mikor azt mondtam, hogy a legerkölcstelenebb dolog volt Magyarországon a bizalmiak jogkörévé adni bizonyos dolgokat. Ez a minősítés azért helytálló, mert azok kezébe adtak jogokat, akiknek semmi eszközük nem volt arra, hogy azokat érvényesítsék. A meglévő jogokról viszont nem szabad lemondanunk. Tíz körömmel védeni kell ezeket ha tényleg érdemesek és felhasználhatók arra, hogy a dolgozók érdekei védelmének eleget tudjunk tenni.

Amikor fel kell osztani a nyereséget, a hasznot, akarva, akaratlanul bizonyos érdekek érvényesülnek, amelyek mindenképpen ütköznek. Ezért üdvözlöm azt a megjegyzést, hogy nem szabad ellenségnek tekintenünk egymást, hanem olyan potenciális ellenfélnek, amely érdekét érvényesíteni akarja. Lehetséges, sőt bizonyos, hogy vannak olyan érdekek is amelyeket nem szabad érvényesülni engedni. Az érdekeket meg kell határozni, többek között azt is hogy meddig terjedjenek, miben jussanak kifejezésre, s vizsgálni kell korszerűségüket, időszerűségüket, valamint érvényesítésük lehetőségét és módját. Ezek mind olyan kérdések, amelyek a vállalatban belüli együttműködésben a társadalmi reform megvalósításában nagyon fontosak. Mi a Vasas Szakszervezet, kötelességünknek érezzük mindazokkal történő együttműködést, akik a dolgozók valóságos érdekeit védeni akarják. Lehet az bármilyen szakszervezet, vagy társaság. Nyilvánvaló, hogy elsősorban a munkástanácsokra gondolunk.

Meg kell találni a korszerű európai módon történő együttműködést, munkaadók és a munkavállalók között. Ha ez megtörténik másodlagos kérdés, hogy a kormánnyal vagy a hatalmi intézményekkel szemben vagy együtt járunk-e el.

Mondanivalómban nem használtam, de mi valamennyi munkavállaló érdekeit képviseljük.

DOMINUSZ PÉTER Vállalkozók Országos Szövetsége

A szövetségről el kell mondanom néhány szót. Formálisan. 1988. tavaszán alakult meg aminek megjegyzése azért fontos, mert még az ominózus pártértekezlek előtt történt. Mi teljesen alulról szerveződő gazdasági érdekvédelmi szervezet kívántunk lenni. Akkor ezt nem nagyon akarták engedni. Csak a Gazdasági Kamara keretében működhetett egy ún. kisvállalkozói tagozat, ami 1988. tavaszán több éves harc után alakult önálló, akkor még társadalmi szervezetté. A szükséges törvényes rendelkezés ekkor még hiányzott. Akkor azt fogalmaztuk meg, még minden társadalmi változás előtt állva, hogy a magánvállalkozókat kívánjuk képviselni. Ezt tartalmazza az alapszabályunk. Döntően a magántulajdonu és a társas vállalkozások érdekében szándékozunk fellépni, de ez nem azt jelenti, hogy bezárjuk a kaput az állami részvénytársaságok, vagy kft-k előtt. Van egy-két ilyen tagunk is, de a sorainkba jellemzően azok törekednek, akik a magánszférát képviselik. Nem vagyunk politikai szervezet, de rákényszerültünk a gazdaságpolitikával való foglalkozásra. Szeretnénk csak érdeket védeni, de rájöttünk arra, hogy ha most nem emeljük föl szavunkat, akkor nem tudja hangját hallatni az a réteg amely büszkén mondhatja magáról: legalább tudja, hogy amit csinál azt miképpen teszi. 1989. tavaszán készítettünk egy gazdaságpolitikai programot, amelynek az volt a címe, hogy "Ne szegényedjünk".

Van más alternatíva is. Ez a címében is jelezte, hogy a más alternatíva a magánvállalkozás. Ezt mi akkor tettük amikor talán egyetlen egy politikai párt sem rendelkezett még ilyen átfogó gazdaságpolitikai programmal. Azt is kinyilvánítottuk, szeretnénk, ha ezt a tanulmányt ellopnák tőlünk. Ezt meg is tették, mert elemeit sok későbbi programban felfedezték, amelynek nagyon örültünk. Ahogyan haladt előre a változás, bizonyos kérdéseket mindig súlypontként kezeltünk. Ehhez a tanácskozáshoz kapcsolódóan is külön anyagot jelentettünk meg a privatizálásról.

Azt mondjuk, hogy a privatizáció fontos, alapja a rendszerváltásnak. Olvasható az újságokban, hogy a nyugati elemzők is azt

mondják, hogy igen gyors privatizációra van nálunk szükség.

Itt van a 22-es cspdjaja, mert privatizálni csak akkor lehet, ha van kinek és van mit. Közismert dolog, hogy Magyarországon erre a célra nincs elegendő magánkézben lévő tőke.

Azt mondjuk, hogy nem egy és nem két privatizációs módra van szükség, hanem legalább hét vagy nyolc fajta privatizációs eljárás egyidejű alkalmazására. Ezek közül az egyik, de csak az egyik, az un.vállalaton belüli vagy a vállalatot érintő privatizáció. Ez azt jelenti, hogy a vállalatot érintő privatizáció során a dolgozóknak, menedzsereknek és munkavállalóknak részjegy, vagyonjegy bármilyen formában tulajdonrész kell biztosítani. Van azonban egy fontos dolog, amit sokszor hangsúlyozunk. Ez az hogy a tulajdonjuttatás nem lehet a meglévő vagyon szétoosztása. Kedvező kamatozású hitelt, különböző könnyítéseket kell adni, de csak megtermelendő, majdani nyereség terhére. Szétoosztani ugyanis csak azt lehet, amit megtermelnek, s ezt az elvet komolyan kell venni. Olyan privatizációs törvényt szeretnénk ami ezt garantálja. Fontos az is, hogy minden ilyen lépés, ami a vállalatnál történik nyíltan, a közvélemény bevonásával történjék. Adódtak ugyanis olyan hibák, hogy létrejöttek un. zárt alakulású részvénytársaságok, amit sokan úgy értelmeznek, hogy ez a közvélemény teljes kizárásával történt. A zártság azt jelenti, hogy nem lehet nyíltan tagokat szervezni. Ez azonban nem jelentheti azt, hogy a társaság megalakulását nem kell a közvélemény kontrollja kísé-
je, hiszen ha ez hiányzik manipulációkkal kapcsolatos suttogások kezdődnek. Fölléptünk az ellen, amit sokan mondanak, hogy a menedzsereknek az osztalékhoz vagy részvényhez való juttatása erkölcsstelen. Ha okosan csinálják, akkor ez fontos és járható út. Közgazdaságilag egyébként ez a fajta privatizáció jó megoldás, mert nem gerjeszti az inflációt, hiszen a vásárlóerő olyan módon kerül befektetésre, hogy keresletként nem jelenik meg a fogyasztási cikkek piacán, mert beruházásra, fejlesztésre használják. Ez egyrészt Magyarországon infláció mérséklő hatású lenne, másrészt pedig fokozná a tényleges érdek-
védelmet és az érdekeltséget. Ki kell viszont dolgozni a stratégiát

arra az esetre, ha a munkavállalók és a menedzserek tulajdonra eléri az 50 %-nál nagyobb részarányt. Világosan kell látni azt, hogy az ember tulajdonossá nem az egyik percről a másikra válik. Egy tulajdonos nem képes meghozni azokat a szükséges döntéseket, amelyek a gazdálkodó szervezetek életében szükségesek. Ha a munkavállalók a vállalat 100 %-át birtokolják akkor az várhatóan nem fog eredményesen működni. Nyugaton ugyan van egy-két olyan vállalat, amely teljesen dolgozói tulajdonban van, de ne felejtsük el, hogy ott egészen más a gazdálkodási környezet. Ilyen megoldás ott is csak kivételesen fordul elő. kialakulása bizonyos kényszer után és átmeneti jelleggel történik. Mindenesetre nem cél, hogy a cégnél dolgozó munkatársak a vagyon 50 %-ánál többet birtokoljanak.

Még egy fontos témát említek: a tulajdont.

Tudomásul kell venni, hogy még nem találtak e kategória mögött lévőnél jobb gazdaságszervező módszert. Ha ez így van, akkor meg kell próbálni alkalmazni azokat az eljárásokat, amelyek máshol már beváltak. Éppen ezért a tulajdon a kulcsszó. Nem vagyunk MDF pártiak, szigorúan elhatároljuk magunkat minden párttól, jóllehet az ő programjukban is megjelent a kulcsszó - a tulajdon. Dolgoztam és most is dolgozom un. állami vállalatnál s egyuttal tulajdonos is vagyok, tehát van saját cégem is. Elmondani nem lehet csak átérezni, hogy milyen óriási különbség az, ha nekem van valamim és milyen helyzet az ha nem az enyém az amiben dolgozom. Képtelen egy állami vállalatot úgy működtetni, ahogy az egyén vagy egyének a saját tulajdonukkal teszik. Az előbbieket igen sok apró dologtól függenek. Csak úgy lehet tulajdont adni bárkinek, hogy érezze, ha az nem működik, akkor másnap nem fog tudni kenyeret venni a boltban.

Mi gazdasági érdekvédő szervezet vagyunk, ezért szorgalmazzuk egy un. érdekvédelmi törvény megalkotását. Tesszük ezt azért, mert ebben a pillanatban nincs biztosítva az, hogy egy

olyan szervezet mint mi, intézményesen bekapcsolódhasson a törvények előkészítésébe. Szeretnénk egyrészt azt, hogy sok érdekvédelmi szervezet legyen az országban, másrészt hogy ezek a ~~szak~~szervezetek ténylegesen beleszólhassanak a jogszabályalkotásba. Fontos ez azért is, mert sokan még mindig a három I. egyrészének vonzásában élnek, mert a vállalkozásokat sokáig tiltották, de jelenleg is csak megtűrik, de nem támogatják.

DR FARKAS GYULA, mérnök-közgazda

Az 1400-es évek végén, és az 1500-es években élt egy tudós Georgius Agricola. Ő a maga korában polihisztor volt. A bolognai egyetemen elvégezte az orvosi fakultást, majd a jogot, praktizált orvosként és végül a bányáiparban kötött ki. Megírta könyvét, DE RE METALLICA LIBRI címen, azaz 12 könyv a bányászatról és a kohászatról. Ebben az ipar vezetésének a kérdéseit is tárgyalta, tehát nemcsak a szóbanforgó iparág technológiájával foglalkozott. Leírta az egy tulajdonosú bányák és kohászati üzemek működését, de foglalkozott azzal a helyzettel is amikor több tulajdonos van. Megállapítható, hogy már abban az időben is megkezdődött az ún. társadalmassulás, nemcsak a munkavégzés, hanem a tulajdon terén is. Agricola vázolta, hogy mit kell csinálni akkor ha egy bányeüzemnek több tulajdonosa van. Véleménye szerint ez esetben válasszanak maguk közül egy alkalmas személyt aki a szóbanforgó egységet vezetni tudja. Ha a tulajdonosok között nincs alkalmas ember aki az üzemet vezetni tudná akkor keresni kell egy ún. külső szakembert, akit tisztességesen meg kell fizetni. Követelményként kell előírni számára a bányagazdaságos eredményes vezetését. Milyen következtetést kell nekünk levonni az elmondottakból? Elsősorban azt, hogy nem mindig van a tulajdonosok között olyan ember, aki alkalmas a vezetésre, s ha az előbbieket előrelátók, ilyenkor egy jó szakembert keresnek. Ez mutatja azt is: nem mindig az a megoldás egy rosszul működő üzem munkájának megjavítására, hogy új tulajdonost keresnek. Alkalmas menedzserre vezetőre kell szert tenni mert nem mindig találkozik a pénz és az ész. Már a múlt századi családregényekből megismerhető volt hogy egy ügyes ember, jó vállalkozásokat tud létrehozni. Megalapítja a következő generáció kibővíti, virágoztatja, de a harmadik generáció már elherdálja mert nem ért a vezetéshez csak élni akar belőle, de nem tudja jól működtetni. Fel-tétlenül szükség van viszont tulajdonos váltásra, vagy számuk bővítésére, ha a meglévőknek nincs elegendő pénzük, tőkéjük,

sem hitelük arra, hogy a vállalkozást megfelelőképpen finanszírozzák. A függésről és a függetlenségről kívánok röviden szólni. Ma mindenki független akar lenni. Korábban amíg egy párttól függtünk mindenki tudta, hogy mit jelent. Ma már nem ismert igazában, hogy mi a függetlenség. Nincs meghatározva, hogy mitől kell függetlennek lennie a szakszervezetnek, a vállalati tanácsnak, a munkástanácsnak és egyébeknek. Azt hiszem, hogy akik vállalatnál dolgoznak, azok a tulajdonossal szoros, kölcsönös függési viszonyban vannak. Az utóbbi ugyanis nem tudná működtetni tulajdonát a munkavállalók nélkül, a dolgozó pedig szintén függésben van mert munkáltatója nélkül nem lenne munkahelye. Egyik nem tud a másik nélkül élni, az egyik jóléte a másiktól függ és kölcsönösen attól függnek, miként működtetik a tulajdont. Tulajdonképpen csak az elosztásban van érdekellentét. A tulajdonos legszivesebben azt kívánná, hogy minden jövedelem az övé legyen, hiszen az ő tulajdona működéséből ered, a dolgozók meg azt szeretnék, hogy az eredményből ők is minél többet kapjanak. Ez természetes érdekellentét és vita kérdés. Ez az a téma amelynek rendezésében elsődlegesen a szakszervezeteknek van feladatuk. A szakszervezetek, a vállalati tanács, a munkástanács ne legyen független a dolgozóktól de a munkaadóktól sem. Követeljék a munka, a munkaerő, mint legfontosabb termelési tényező megbecsülését, anyagi, erkölcsi elismerését, s részüket a hatalomból és a vezetésből is.

VARGA JÁNOS a Békés Megyei Tüzeléstechnikai Vállalat igazgatója

Nem feladatom értékelni a konferencia munkáját. Tettük ezt eddig és végig hallgattunk mindenkit. Csupán jelzéssel szeretnék a konferencia szervezőjé felé élni. Nekem a tegnapi nap délutánja volt a csalódás, amikor dr.Mocsáry József alkalmazotti részvénytársaktól kellett volna valamit halljunk, ehelyett az utcára hívta az embereket. Egy kicsit rosszul éreztem magam. Azon túl meg nem tudom, hogyan került a pult másik oldalára, mert első számú gazdasági vezető volt és most hirtelen a munkástanács soraiban működik.

DR. GIDAI ERZSÉBET

Arról kívánok szólni, hogy milyen tanulságokat vontam le az eddig elhangzottakból. Tanácskozásunk az első olyan kísérlet volt ami arra irányult, hogy a jelenlegi nagy rendszer változásban egy vitasztalhoz ültessük le azokat a szereplőket, akik a gazdasági, társadalmi átalakulás különböző pozícióit képviselik, beleértve ebbe a munkavállalói szerepet is, amit a legfontosabbnak tartok. Magamat is ide sorolom. Így kerültek közös asztalhoz a különböző munkáltatók, egy állami cég, a magánszektor, vegyes vállalat külföldi vezetője, s az érdekvédelem különböző képviselői.

Leszűrődött bennem egy olyan tapasztalat, hogy néhány 100 évre vissza kellene pörgetnünk a történelmet, mert mintha most kezdenénk kialakítani itt a farkasok törvénye alapján egy szabad kapitalista rendszert, ahol ennek keretében a mai napon és tegnap itt a közgazdasági abc-t, a piac gazdaság alapjait kezdtük tanulni.

Számomra ez a rendezvény szakmailag nem adott újat. Egy másik alkalommal, azonban meg kell beszéljünk, hogy a piacgazdaság feltételei között szakmailag mi a teendő.

Egyet értek azokkal a kollegákkal akik erre kerestek választ. Miért nem volt ez most lehetséges? Úgy vélem azért mert a jelenlegi hatalmi és gazdasági harcban igazán még nem dőltek el sem a szerepek, sem a nagy kérdések. Ebből adódóan hiába hivatkozunk egy most még élő jogszabályra, lehet hogy a szóbanforgó rendelkezés egy jogszabály, holnap semmis lesz. Hiába szabályoz a kormány jelenleg valamit, lehet hogy egy hónap múlva már nem lesz érvényben. Erre fel kell készülni. Ebből adódóan az a fajta pénz vagy vállalkozási fetisizmus ami az utóbbi hónapokban Magyarországon megjelent az éremnek csak egyik oldala. Nem hallottunk arról és a jövőben erre az eddigieknél nagyobb gondot kellene fordítani, hogy végül is egy privatizált vagy vállalkozó gazdaságban is van felelős kor-

mányzat, állam. Ezek szerepét is meg kell határozni, amelyet be kell illeszteni a rendszerbe. Ha ez elmarad mozaikokra bomlik a gazdaság. Ez a nagy baj, hiszen a gazdasági kérdéseket egy pártprogram még igérvényeiben sem tudja megoldani. Ha a közeljövőben nem tudunk egy stabil, konzisztens gazdaságot vagy társadalmat megteremteni tévedés azt hinni, hogy az elemekre bontott vállalkozás megoldja problémáinkat. Vannak külföldi példák is gondoljunk csak a jóléti államok koncepciójára. Lényeges az állam koordinációs szerepe, felelősség vállalása s nem utolsó sorban a közteherviselés.

Az eddig elhangzottakból még két további kérdés kiemelése lényeges.

Az egyik amire fel hívom a figyelmet, hogy a tulajdonosi átalakulásban valójában a központi kérdés, a privatizáció megoldása, amely igen göröngyös utat jelent a számunkra.

Látnunk kell, hogy életünk jelentős részét végül is Magyarországon töltöttük, olyan értékrendben ahol a társadalmi tulajdon volt a meghatározó. Ha a társadalmi tulajdont törvényesen nem szüntetik meg, akkor minden állampolgár tulajdonos s ilyen minőségben bárki fellelphet. Tehát egy olyan típusú átmenetet kell létrehozni, amely a legkisebb konfliktussal oldja meg a társadalmi tulajdonulás átalakítását. Ebben a dolgozói és az alkalmazotti részvények jelentős szerepet játszhatnak. Ez természetesen nem zárja ki, hogy akinek saját munkájából gyűjtött tőkéje van az fektesse be. Ezt a magatartást és szándékot a szabályozó rendszernek is támogatnia kell.

A tulajdon átalakítása a szabályozó rendszer változtatása nélkül nem történik meg. Ezt a körülményt a jogszabályok készítői is, valamint a kormányzati rendelkezések is figyelmen kívül hagyják. Ha a kettőt nem kapcsolják össze, a privatizáció anarchikus lesz. Ezért létre kell hozni egy harmonikus, a konfliktusokat viszonylag egyhító rendszert. Ehhez kapcsolódik mint lényeges elem, hogy milyenek az

alkupozíciók, a kollektív szerződések, a bér megállapítás továbbá a szociális környezeti viszonyok javítása esetében. A béralku természetesen a legfontosabb, de ehhez szervesen kapcsolódnak a szociális kérdések is.

Az ilyen átalakuló feltételrendszerben lehet bármilyen politikai hatalmi harc, a gazdaság a leglényegesebb kérdés. Ha ezt nem hozzák rendbe nincs az a spontán vagy tudatosan elindított privatizáció, amely pótolná a gazdaság rendbetételét.

Ezért gyökeres átalakulást kell végrehajtani, amely komoly gazdaságpolitikai programot tesz szükségessé. Ebben a rendszerben milyen helyzetük, szerepük lehet az érdekvédelmi szervezeteknek vagy magának az érdekvédelemnek? Lényeges és meghatározó mert saját magunkat kell védenünk, legyen az egy bomló szakszervezet vagy újjáalakuló munkástanács. Annak a tízmillió lakosnak az érdekét, aki itt élte le az életét, nem ment sem átmenetileg, sem hosszantartólag külföldre, vállalta a meghurcoltatásokat s az elmúlt években végzett értékmentő feladatokat is. Sok tisztességes szakember dolgozott állérekért és tette lehetővé, hogy megtartsuk a mai képünket.

Követeljük akár lesz belőlünk vállalkozó, akár nem, hogy tisztességes szakemberként továbbra is betölthessük ezt a szerepet és tudásunkat átadhassuk ezen érdekek megvédésére. Jelentős társadalmi mozgások, harcok vannak, világossá kell tenni, hogy kinek ki a képviselője, akár intézményesült formában, akár úgy hogy létrejöttek érdekvédelemért csoportok. Ha egy kemény kontrollt és partneri viszonyt, ha úgy tetszik valamiféle kiegyezést nem hoznak létre a vállalati vagy a kormányzati vezetők, akkor nem számolhatunk azzal, hogy stabil vagy konszolidált gazdaságunk lesz az elkövetkező öt évben. Ez a lényeges tanulság. Az eddigi vita is azt erősítette meg, hogy ezekkel a jelentős erővel, a társadalmi átalakulás szerveződésményeivel számolni kell és be kell kalkulálni azokba a döntésekbe, amelyeket a mikroszintű gazdálkodási egységek szintjén, vagy kormányzati munkában hoznak.

DR. TRETHON FERENC, az SZVT elnöke

Nem lehet célokom az elhangzottak összefoglalása, ezért, mintegy hozzászólásként néhány - nézetem szerint - gyakorlati jelentőségű - tanácskozásunk kérdéskörével összefüggő - témát kívánok megemlíteni. Először a privatizálásról néhány szót.

Végig hallgattam a tegnapi vitát, korábban pedig elolvastam számos e kérdéssel kapcsolatos megnyilatkozást. Ezek táplálják bennem azt a félelmet, hogy úgy látszik nem okulunk eleget, az elmúlt évtizedek tapasztalataiból. Ismételten fennáll annak a veszélye, hogy sokak fejében összekeverednek a célok és annak eszközei, feltételei. Egyre többször más és más kompetensnek minősülő személy részéről hangzik el az a nyilatkozat, hogy a nemzeti vagyonból mekkora részarányt kell képviseljen a jövőben a magán, s milyen mértékűre szoruljon vissza az állami tulajdon. Röpködnek a számadatok arról, hogy az állami tulajdon 20-30 %, vagy még ennél is kisebb kell legyen. Joggal felmerül azonban a kérdés: milyen módszerrel, milyen elvek figyelembevételével dolgoztak? Véleményem szerint a privatizáció rendező elve csak az lehet, hogy ezzel a tulajdonformával hol, mikor, mennyivel eredményesebben hasznosíthatók az erőforrások a korábbi állapottal szemben. Az alulról építkezés elvének megfelelően nem helyes "felülről indítani", s a kormányzatnak kellő alapok nélkül, számszerűségek mellett elköteleznie magát. Külön gondot kell jelentsen az a körülmény, hogy a privatizációhoz elengedhetetlenül szükséges megbízható ár, megfelelő bank és elszámolási rendszer, jól működő ingatlan, valamint tőkepiac nem áll rendelkezésre. A spontán privatizáció tele van buktatókkal. Az a változat például, amikor állami vállalatokat kis egységekre osztanak fel, ezek egymásnak és más cégeknek eladják részvényeiket, miköben az anyavállalat megmarad, lényegében zavaros helyzetet teremt. Senki sem tudja ugyanis, hogy a létrejött "mini cégek", államiak-e vagy magánvállalatok?

A lényeg: nem sikkadhat el az a szempont, hogy a privatizációnak javulást kell eredményeznie a társadalmi termékek növekedésében, a komplex termelésben, minőségben, szállítási fegyelemben, tehát a társadalmi hatékonyságban.

Végül egy nem lényegtelen megjegyzést kell tennem. A privatizációhoz többek között belföldi eredetű tőke kell. Vajon kik rendelkeznek olyan volumenű anyagi erőforrással, hogy potenciális vevői lehetnek a magántulajdonba adásra tervezett állami vállalatoknak? A helyzet tehát korántsem egyszerű.

A következő téma, amiről csak tészisszerűen teszek említést, a politika és a gazdaság összefüggése.

Fontos látni és tudni, hogy a viszonylagos politikai rendteremtés, a konszolidáció még soha nem járt együtt a gazdaság egyidejű stabilizálásával. A helyzet fordítva sokkal inkább jellemző. Ez azt jelenti, hogy a gazdaság rendbetétele alapozza meg a konstruktív politikai légkört. Itt lenne az ideje, hogy ezt az összefüggést az új hatalom is felismerje, s a gazdasági kérdéseket fontosságuknak megfelelően kezelje. Erre azért is utalni kell, mert az elvek és az érdekek nemegyszer ütköznek egymással. A gyakorlat bebizonyította, hogy ebből a konfliktusból előbb-utóbb, de mindig az érdekek kerülnek ki győztesen.

Sok szó esett a tanácskozáson a piacról. Ebben a vonatkozásban sem elkerülhetetlen bizonyos nemzetközi tapasztalatok figyelembevételére. Fontos ismerni a közgazdaságtan azon igazodási pontjait, amelyek a XX. század nagy elméleti teljesítményeiben fellelhetők. Szükséges ez azért, mivel el kell kerülnünk annak veszélyét, hogy egy hibás elméletet egy másik rosszal váltsunk fel.

Téves lenne ugyanis a vezető nyugati társadalmak gazdasági teljesítményét az ún. önszabályozó piac eredményeként értékelni. A fejlett országok látványos sikereiket ugyanis tudatos, piacközpontu állami befolyásolással érték el. Felismerték

ugyanis azt a tényt, hogy az állam gazdaságszervező szerepvállalása nélkül a harmincas években volt válságokat nem tudnák elkerülni. Ha ez az összefüggés figyelmen kívül maradna a magyar szakemberek könnyen beleeshetnek abba a hibába, hogy piaci önszabályozás címszava alatt valójában nem reformot készítenek elő, hanem elmélyítik a válságot. Nem fölösleges ebben a vonatkozásban Keynes-re hivatkozni, aki elméletével bebizonyította, hogy az állam tudatos kereslet-élénkítő szerepe nélkül a gazdaság stagnációja elkerülhetetlen.

A sokszor emlegetett eurointegráció hatására, következményeire történő érdemi, eredményes felkészülés csak akkor lehetséges, ha a makroirányításban és a mikrovezetésben dolgozók a piac működéséről megfelelő elméleti felkészültséggel rendelkeznek. Ennek hiányában ugyan is váratlannak, kiszámíthatatlannak tűnő fejlemények jelentkezhetnek.

A konferencián elhangzott megnyilatkozásokat hallgatva, úgy vélem szóvá kell tenni valamit. Magyarországon korábban egy népbetegségről beszéltünk, amely szerencsére megszűnt. Napjainkban egy újabb kór szedi az áldozatait. Az első népbetegség a tüdőbaj volt. A második, amely politikai és gazdasági téren egyaránt szedi áldozatait, az infinitivus fertőzöttsége.

Közismertek azok a megnyilatkozások, amelyek jellemzője a főnévi igenevek használata. Ezeket hallhatjuk, olvashatjuk: "meg kell oldani", "ki kell dolgozni", "át kell értékelni", "meg kell változtatni", "meg kell lépni", "szükséges módosítani".

A gondot az jelenti, hogy a "mit" mellől csaknem minden esetben hiányzik a "hogyan", valamint a "miért" esetleg a "miért nem".

A célok köztudottan nem akkor jók, ha szépen hangzanak,

hanem ha elérhető. Ez utóbbi pedig a meghirdetés alkalmával egyértelmű kell legyen. A célok, feltételek, eszközök összhangja elkerülhetetlen, a rendszerben való gondolkodást nemcsak hirdetni, hanem gyakorolni is kell.

A piaczgazdaság témakörével kapcsolatban említeni szükséges napjainkban folyó és a vállalatok mozgásszabadságának növelését célzó deregulációt. Ez azt jelenti, hogy egy sor állami előírás megszűnik. Ez a körülmény kedvező irányú változást jelent, az állam és a vállalatok kapcsolatában. Valamiről azonban nem szabad megfeledkezni. Nem biztos, hogy amit eddig a kötelező előírásokban foglaltak miatt a vállalatoknál a kényszerűség érzésével tettek és végeztek, most mind abba kell hagyni, meg kell szüntetni. Ezzel kapcsolatban elsősorban az emberi tényezővel összefüggő ügyek kiemelt kezelésére hívom fel a figyelmet.

Komoly gondot jelent, hogy sok esetben használnak emberek olyan fogalmakat, amelyek tartalmáról nincsenek érdemi ismereteik. Nem szándékom e kérdéssel e helyütt részleteiben foglalkozni, nem akarok etimológiai fejtegetésekbe kezdeni, de a participáció témájáról - úgy vélem - szólni kell.

A munkáltató és a munkavállalók közötti párbeszédre mindenképpen szükség van, mert az utóbbiakról nélkülük dönteni nem lehet. Ez azonban nem jelenti azt, hogy minden ügyben - kivétel nélkül - csak a dolgozók dönthetnek. Egyértelművé kell tenni a vállalat dolgaiba való beleszólási lehetőségüket, véleményezési jogukat a döntésekben való részvételüket, s nem utolsó sorban azt, hogy a szóbanforgó tevékenységükért milyen felelősséggel viseltetnek.

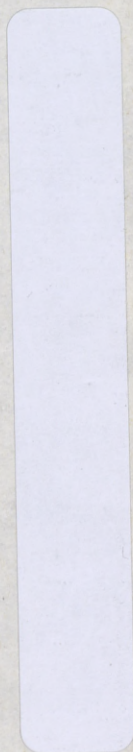
Világosan állást kell foglalni abban a kérdésben is, hogy a dolgozói participáció politikai vagy gazdasági tartalmu-e?

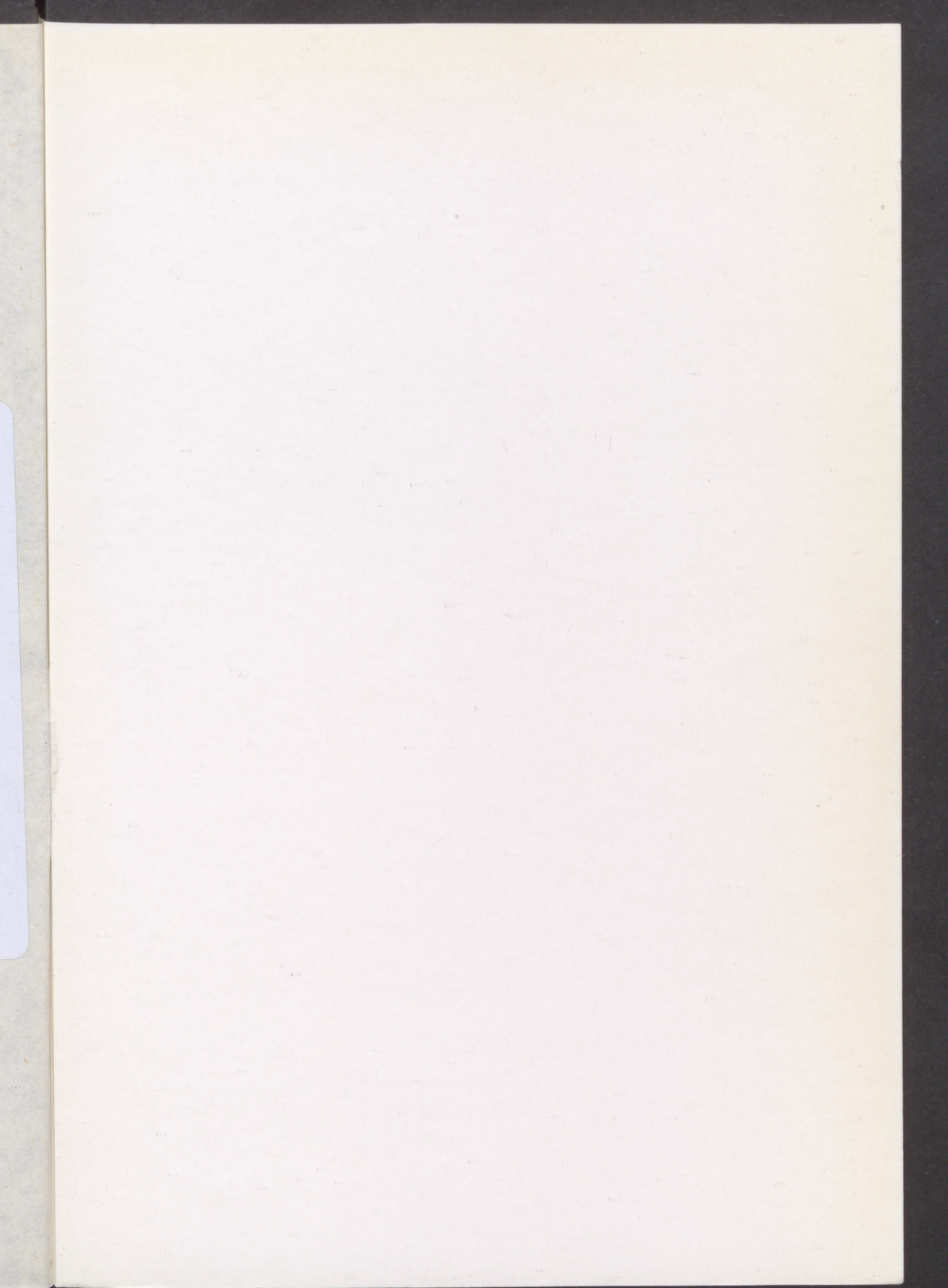
A választól függ ugyanis a kompetencia, a jogkör, a hatáskör, a részvétel szervezeti kerete és formája. Fontosnak tartom - az előbbi kérdésben történt állásfoglalás után - hogy a participáció rendje és rendszere ne rá, hanem beépüljön a vállalati vezetésbe.

A másfél napos tanácskozással elértük kitűzött célunkat. Nem az volt a szándékunk, hogy csalhatatlan megoldásokról cseréljünk eszmét, hanem az, hogy felszínre kerüljenek a megoldásra váró tennivalók, azok amelyeket a régi hatalom hagyott ránk, s azok, amelyek az új rendszer működésének természetes velejárói. Lényegében az emberi tényező állt eszmecserénk központjában. Közös volt a vélemény, hogy ott, ahol emberség van, ott megfelelő a légkör, s ennek kedvező hatása kifejezésre jut az eredményekben is.

Úgy vélem, ezt a gondolatot kell mindenkinek képviselnie, s kifejezésre juttatnia - úgy értelmezve az előbbieket - , hogy tulajdonképpen minden amit teszünk az emberekért van, de ez az elv a gyakorlatban csak velük együtt érvényesíthető.







55 233 f