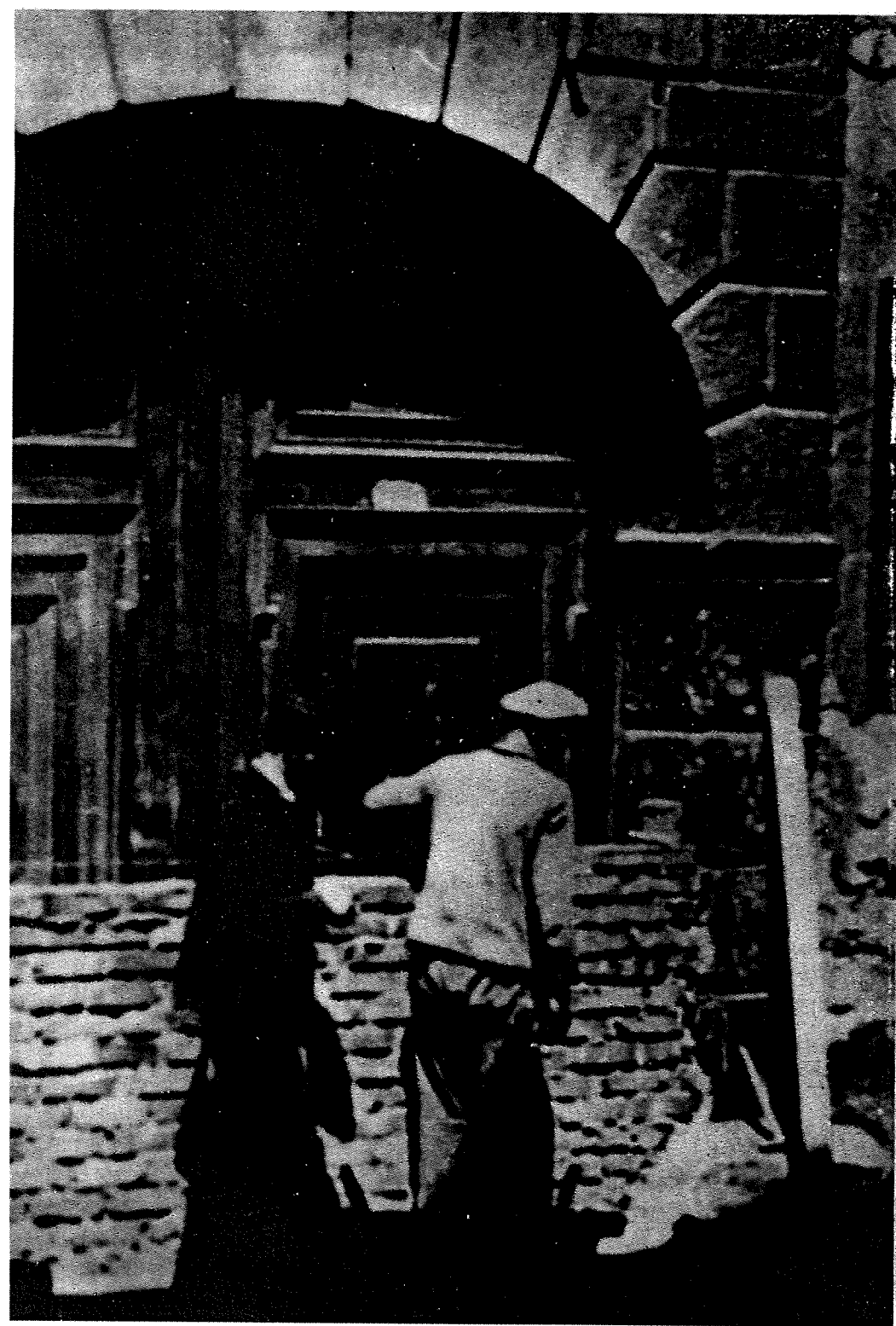


Medvefánc

ÁRA: 40 FORINT



TARTALOM

A budapesti Tudományegyetem 350. évfordulójára	<i>Németh G. Béla/ 5</i>
„Porosz utas” volt-e gazdaságfejlődésünk?	<i>Köbli József/ 17</i>
A magyar zsidóság helyzete az antiszemita törvények idején Ügyvédek az árral szemben Antiszemita és liberális ellenállás Antiszemitizmus a Horthy-korszakban Külföldi diplomáciai mentési kísérletek a budapesti zsidóságért Mentés vagy árulás? Magyar zsidó önmentési akciók a második világháború alatt „Hogyan jöttem rá, hogy zsidó vagyok?” Interjúk	<i>Karády Viktor/ 41</i> <i>Kovács M. Mária/91</i> <i>Váradi László/ 99</i> <i>Schmidt Mária/ 111</i> <i>Erős Ferenc– Kovács András– Lévai Katalin/ 129</i>
Csaadajev és az orosz történelem Jung előfutára? Dosztojevszkij a bálványteremtésről Messianisztikus forradalomfelfogás a század eleji orosz irodalomban Iszaak Babel műveinek bibliográfiája	<i>Köves Erzsébet/ 145</i> <i>Szilárd Léna / 167</i> <i>Hetényi Zsuzsa/ 185</i> <i>Hetényi Zsuzsa– Korompai Eszter/ 207</i>
Az érvényesülés konfliktusai	<i>Szabó Idikó/ 211</i>
Építészek az újjáépítés szolgálatában	<i>Saad József/ 237</i>
A munkafegyelem szabályozásának társadalmi feltételeiről	<i>Gyekiczky Tamás/ 263</i>
Liberális hatások a „szocialista vállalkozás” elméletére Beszélgetés Liska Tiborral	<i>Körössényi András– Türei Sándor/ 277</i>
Bevezetés Horváth Barna: Demokrácia és jog című tanulmányához Demokrácia és jog	<i>Nagy Endre/ 295</i> <i>Horváth Barna/ 307</i>

Medvefánc

AZ ELTE KISZ BIZOTTSÁG TÁRSADALOMELMÉLETI FOLYÓIRATA

1985/2-3. sz.
Budapest

A MUNKAFEGYELEM SZABÁLYOZÁSÁNAK TÁRSADALMI FELTÉTELEIRŐL*

Szociológiai felmérések nélkül is megállapíthatjuk, a munkafegyelem kifejezés az elmúlt negyven esztendő során feltűnően nagy gyakorisággal szerepelt a sajtóban, propagandában, termelési tanácskozások felszólalásaiban.

A munkafegyelem bevonult a köztudatba, jogi és politikai normák biztosították és biztosítják a fegyelmezett munkavégzést.

Tanulmányunkban a munkafegyelem egyik leggyakoribb értelmezési kísérletét szeretnénk vitatni. E, ma már közhelyként rögzített álláspont szerint a fegyelmezett munka biztosítása mindenekelőtt jogi szabályozás kérdése; ha a jog a szigorú, büntetőjogi elemekkel építkező gyakorlatot választja, a dolgozók nagy többsége eleve elretten a fegyelmeztelen cselekedetek elkövetésétől.

Mindezeket cáfolva két fontos összefüggésre hívjuk fel a figyelmet:

A munkafegyelem problémakörének egyik, általunk lényegesnek tekintett oldala, hogy a legcentralizáltabban működő, a legszigorúbb represszió alapuló jogi szabályozás sem érvényesült maradéktalanul a valóságban; a jogi normák kívánt és előírt hatása megtört a munkaszervezetek belső működő hatalmi és érdekviszonyok rendszerén. Így a munkajog büntetőjogi normái sajátos, mind a társadalomban, mind a munkaszervezetek belső periferikus helyzetben lévő dolgozó csoportokat sújtottak.

A másik összefüggés annak a ténynek felvillantása, miszerint a mai munkajogi szabályozás munkafegyelmi kérdésekben érvényesülő generális mintája egy harminc évvel ezelőtti jogi szabályozási gyakorlatból fakad. Átfogó tudományos elemzésekre van szükség ahhoz, hogy a napjainkban (remélhetőleg) kibontakozó gazdasági reformfolyamat számára végig tudjuk gondolni a munkaszervezet és a dolgozó közötti kapcsolat új típusának jogi szabályozását.

1. Az ötvenes évek jogi szabályozásáról

1951. november 30-án a Központi Vezetőség ülésén Rákosi Mátyás a munkafegyelem kérdéseivel foglalkozott.¹ A munkafegyelem lazulását a hibák és bajok forrásaként jelölte meg. A munkafegyelem lazulását azonban nemcsak – és nem elsősorban – a munkások rovására írta, hanem a termelésben részt vevő valamennyi vezetői és munkáscsoportot felelőssé tette. A fegyelmeztelenség je-

lentkezésében ugyanakkor az ellenség fellépését is látta. Kijelentette: a továbblépés, a fejlődés a munkafegyelem megszilárdításától függ.

1952 januárjában a *Szabad Nép* közölte a Legfelső Bíróság reprezentatív ítéleteit, amelyekben a munkafegyelmi vétség (önkéntes kilépés, igazolatlan hiányzás) elkövetésének eseteire lehetővé tette az 1950:4. tvr. (A tervgazdálkodás büntetőjogi védelméről szóló) alkalmazását. Ennek alapján a bíróságok 1954-ig kb. 15 ezer ügyben hirdettek ítéletet.

A jogi lehetőség megnyitása alapvető fogyatékoságban szenvedett. Az alapjogszabály ugyanis nem mondta ki tételesen az önkényesen kilépők és igazolatlan hiányzók büntetőségét, sőt a tényállás megállapításához elkövetői célzatot, valamint materiális károkozást is megkívánt. A jogi legitimitásban keletkezett űrt az ítéletek kétféle módon pótolták. Egyrészt az ítéleteket ideológiai érvekkel zsúfolták tele, ezzel indokolták a büntetőséget; másrészt a bíróságok enyhítő körülmények sokaságával biztosították a javító-nevelő munka kiszabhatóságát, és bizonyították az ellenséges célzat hiányát. E bizonyításnak nagy jelentősége volt, mivel az ellenséges célzat megléte esetén — az alapjogszabály szerint — az ítélet büntetése szabadságvesztés és halálbüntetés is lehetett volna.

A büntetőjogi eljárás — a rendelkezések szerint — a vállalattól indult ki. Azaz az egyes vállalatok döntötték el, tesznek-e dolgozójuk, illetve a volt dolgozójuk (önkéntesen távozott dolgozó) ellen feljelentést. A jogi szabályozások paradoxoná volt, hogy pl. az igazolatlanul hiányzók ellen a büntetőjogi felelősségre vonás bevezetésével nem zárult le a fegyelmi felelősségre vonás munkajogi útja — fegyelmi eljárás —, de nem zárult le a Munka Törvénykönyve alapján a munkaszerződés felbontásának lehetősége sem. Sőt a kilépett dolgozó anyagi tartozása esetén a vállalat a kifejezett büntetőjogi szankciók érvényesítése mellett — melyekre az 1950:24. tvr. adott lehetőséget — polgári úton is érvényesíthette követelését.

A jogi rendelkezések alapján a vállalatok-üzemek mérlegelhettek, ki ellen milyen jogi eszközt vesznek igénybe. A mérlegelést természetesen a kor keretei között kell elképzelnünk, mivel a bírósági eljárások igénybevitelére a vállalatokat a politikai szabályozás direkt módon ösztönözte.

A vállalatok-üzemek vezetése a jogi eszközök alkalmazásakor feltételezhetően nem önkényesen, véletlenszerűen járt el, hanem döntéseit a vállalaton, üzemen belül érvényesülő társadalmi folyamatok kondicionálták. E feltételezéseket bizonyítják a büntetőítéletek elemzései.

2. Az elítéltek csoportjának főbb jellemzői

Az elítéltek társadalmi helyzetét jellemző változók alapján megállapíthatjuk, olyan csoport állt a bíróságok előtt, amely főleg falvakban élt és született (67%), szakképzetlen (86%), vagyontalan (87%) volt. E három változó a mintaelemzés

tanulása szerint kumulatív struktúrát alkot. Iskolai végzettségük alacsony, még akkor is, ha az 1945 előtti Magyarországon fejezték be zömmel tanulmányaikat. Életkoruk átlaga 29 év, főleg férfiak (83%). Egy keresőre jutó jövedelmük átlag 810 Ft, azonban az eltartott családtagokat is beleszámítva (ez átlag 3 fő) egy családtagra jutó jövedelmük 205 Ft.

Az elemzések tanúsága szerint a csoport a társadalmi perifériáról származik. Ugy látszik, a vállalatok elsősorban ezt a csoportot vették célba. Ugyanakkor az már nem mondható el erről a csoportról, hogy első generációs munkások — akik (tehetjük hozzá) nem szokták meg az ipari kultúrát —, mivel az apák foglalkozásának elemzése szerint kb. 1/3-uk apja az ipari szektorban dolgozott mint betanított vagy szakmunkás. Ezenkívül elmondhatjuk — az életút első foglalkozása alapján —, az elítéltek 40%-a az iparban kezdte munkáéletét.

A társadalmi periférián belül azonban jól tagolható csoportszerkezet vázolható fel. Ide tartozik a fiatal analfabéták vagy azok csoportja, akik fiatalon is az átlag feletti eltartottszámmal rendelkeznek. A csak jelzésszerűen felvillantott társadalmi háttér mellett az ítéleteket alapul véve jellemeztük az elítéltek munkaszervezeten belüli pozícióváltásait és a munkaszervezetek közötti mobilitásait is.

A munkáéletút három csomópontját vizsgáltuk. Az életút első foglalkozását, az első munkaszervezethez kötött foglalkozást, valamint a bűncselekmény elkövetésekor betöltött foglalkozást. A foglalkozások között nagyfokú stabilitás tapasztalható. Megállapítható, az életút első foglalkozása eldöntötte a bűncselekmény elkövetésekor betöltött foglalkozási pozíciót. Az elítéltek körében munkáskarierről nem beszélhetünk.

Az életút első foglalkozásának adatait elemezve kiderül, a mezőgazdasági kiegészítő családtagok 71%-a ipari segédmunkás lett, az ipari tanulóként kezdőknek csak 50%-a vált szakmunkássá, viszont 23%-uk segédmunkás lett. A betanított és segédmunkásként kezdők maradtak foglalkozási csoportjaikban. (A segédmunkásként kezdők 89%-a segédmunkás marad.) Az alkalmi munkásként kezdők útja kétfelé vezetett: az ipari segédmunkások csoportjába és az állami gazdaságok fizikai dolgozói közé. De segédmunkás lett az önálló gazdálkodóként kezdők nagy része is.

Látható, a tipikus életút a segédmunkássá válás. A bűncselekmény elkövetésekor a segédmunkások mellett 7% szakmunkás, 9% betanított munkás és 6% állami gazdaságban dolgozó fizikai munkás volt.

Az életút stabilitása nemcsak a segédmunkások, hanem a szakmunkások, betanított munkások és ÁG-dolgozók között is kimutatható.

Az elítéltek csoportja ugyanakkor a munkaszervezetek közötti vándorlást tekintve mobilnak mondható. Nagyrészt 1950-ben léptek a szervezett gazdaságba, 1952-ig — elítélésükig — mindössze két év telt el. Ennek ellenére mégis átlagosan két munkahellyel rendelkeztek, az első munkahelyen töltött idő nem érte el a nyolc hónapot. Viszont a munkahelyek közötti vándorlások során fizetésük növekvő (50–100 Ft-okban mérhető) tendenciát mutatott.

Ezen a ponton szeretnénk több félreértést eloszlatni. Az egyik elfogadott nézet szerint az ipari munkába állás olyan normákat, követelményeket támaszt a mezőgazdaságból származó csoportokkal szemben, hogy azokat csak a munkafegyelem sorozatos megsértésével tudják megtanulni.

A vélemény egy része — az alkalmazkodás nehézsége — társadalomtörténetileg feltétlenül igaz. Azonban — vizsgálatunk tanulsága szerint — az ipari munkához való alkalmazkodás és a munkafegyelem között nincs ilyen szoros, szinte logikai kapcsolat. A szoros kapcsolat esetünkben azt jelentené, hogy a kilépések, igazolatlan hiányzások okai a munkavégzés munkaszervezetén belüli feltételeiből, a termelés technológiai, együttműködési normáiból származnának. Mintánk tanúsága szerint a kilépések, hiányzások egy része a családi (egyéni) megélhetés beszűküléséből, a másik része főleg egészségügyi okokból fakadt. Csak a konfliktusok harmadik csoportja keletkezik a munka belső világából, ezek azonban nem az ipari munka munkatevékenységet szabályozó normáiból, hanem az adminisztratív munkaerő-szabályozás által teremtett kényszerhelyzetekből eredtek. De a kifejezetten munkaszervezeti követelményekkel ütköző magatartások is a munkába járással — lakóhely, munkahely távolsága — vagy a szociális helyzettel — munkásszállás, étkezés — álltak összefüggésben.

Másik fontos érvünk, hogy a munkafegyelmi vétségek miatt elítéltek — mint láttuk — rendelkeznek akár szülői, akár saját tapasztalattal az ipari munkát illetően. Körükben nem hagyomány nélküli az ipari foglalkoztatás.

Nemegyszer halljuk ma is: a munkafegyelem ellen vétők alkoholisták elemek, lumpen életmódot folytatók. Nem szólunk most arról, hogy milyen nehéz pontosan definiálni — társadalmi és tudományos értelemben egyaránt — az alkoholisták személyiséget, életmódot; megemlítjük, mintánk elemzésekor megpróbáltuk ezt a szempontot is érvényesíteni. Nagyon kis arányú — 10%-on aluli — csoporttal találkoztunk csak, akiknél a hatósági, bírói megállapítás — súlyosbító körülményként vagy az ítélet más részeiben — utal az alkoholisták személyiségre.

A munkafegyelem ellen vétők csoportjai tehát főként máshol keresendők.

Az elkövetői motívumok fontos csoportja a föld (családi vagy saját) művelési kényszeréből fakadt. Mivel a beadási kötelezettséget a földtulajdon alapján állapították meg, az idősebb szülők, munkaképtelen családtagok esetében az iparban dolgozó családfenntartó — sokszor alig túl a felnőttkor határán — kényszerült rá a föld megművelésére. S mivel a földművelés egyes szakaszait is közigazgatásilag ellenőrizték — pl. a vetés idejében megtörtént-e —, az iparban dolgozó családtag eleve felkészülhetett az igazolatlan hiányzásokra.

Fontos motíváció volt a család fenntartási kényszere. Emiatt az elítéltek aratási szerződést kötöttek, cséplési munkát vállaltak, 1952-ben a kormány tiltó rendelete már e szerződések megkötése után keletkezett, így a munkavállalók „választhatnak”: munkafegyelmi vétség vagy cséplési kötelezettség nem teljesítése miatt büntetik-e meg őket.

Elemzéseink alapján úgy véljük, megállapítható: a büntetőjogi szankciórend-

szert nem olyan csoporttal szemben alkalmazták, amely az ideológiai és a propagandisztikus szóhasználat szerint lóg, nem dolgozik, fegyelmezetlen stb., hanem olyan csoporttal szemben, amely a társadalomban és a munkaszervezetben egyaránt a perifériára szorult, és életútja során sohasem hagyta el a perifériát.

3. A jogi szabályozás társadalmi következményei, vállalaton, üzemen belüli sajátosságai

Az elítéltek fellépésükkel, konfliktusvállalásukkal munkaszervezeti és társadalmi helyzetükön kívántak javítani. (Tudjuk, ez a kifejezés nem adja vissza a szándékok eredeti értelmét, mivel az alacsony jövedelem, az eltartottak nagy száma miatt inkább a létfenntartási szándék lett volna helyesebb kifejezés.) A jogi szabályozás társadalmi hatása ebben az esetben a dolgozói szándékok ellenében működött. A javító-nevelő munkára ítélet, ami fizetéscsökkentés mellett az eredeti (ahonnan kiléptek, illetve ahol hiányoztak) munkahelyre utalta vissza az elítélteket, visszavetette őket az elhagyni kívánt pozícióba. A fizetéscsökkentés nemcsak az elítélteket, hanem családjukat is nehéz helyzetbe hozta. A jogi szabályozás tehát konzerválta a társadalmi és munkaszervezeti helyzetet. A konzerváláson túlmenően a jogi szabályozás megakadályozta a munkaszervezetén belüli hátrányos helyzet részleges társadalmi kompenzációját is. Így pl. a kétlaki kifejezetten nyílt elítélése lehetetlenné tette a munkaszervezetben elfoglalt helyzet társadalmi-strukturális feloldását. A szabályozás nem titkolt céljai közé tartozott ugyanis a dolgozók szervezett gazdaságba történő mindenáron való belekényszerítése.

A jogi szabályozás vázolt működése érintetlenül hagyta a szabályozás céljául kitűzött politikai cél érvényesítését — a munkafegyelem erősítését. Pedig erre nem csak a büntetőjog állt a vállalatok rendelkezésére.

A nem büntetőbírói eszközöket — fegyelmi eljárást, a Munka Törvénykönyve szerinti fellépést (felmondást) — más csoporttal szemben vették igénybe a vállalatok, mint a büntetőjogit. Ugyanakkor olyan markánsan, mint a bíróságok által elítéltek esetében, nem ugrott ki egyetlenegy csoport-homogenitásra utaló sajátosság sem. Sem a társadalmi helyzet változói, sem a munkaszervezeti pozíció változói nem mutattak olyan homogenitást, mint az elítéltek esetében. Így pl. megjelentek a vezető állású, adminisztratív dolgozók, műszaki alkalmazottak, szakmunkások foglalkozási csoportjai. Megállapíthatjuk, társadalmi és munkaszervezeti helyzetük eltér a büntetőbírók által elítéltektől.

Megállapítható az is, a munkacsoportok szabályozása, büntetése a vállalatok, üzemek belügyeként folyt le. Kirajzolódik pl. a bünbakkeresés folyamata, amelynek során a vállalatvezetés különböző szintjei megegyeznek abban, kit vagy kiket fognak a represszív szabályozás oltárán feláldozni. Tapasztalható, hogy pl. ugyanazon cselekmény miatt — igazolatlan hiányzás — van, aki bíróság elé ke-

rül, és van, aki nem. Ez a szelekció azonban nem véletlenszerűen ment végbe, hanem a vállalat-üzemen belüli szervezeti, szerveződési hierarchiák mentén.

A kiválasztás hosszú alkufolyamatok eredménye, de nemcsak a vállalatvezetés szintjein folyt alkuké. A büntetőbíróságok elé kerültek a vállalat nem „tárgyalt”, kérések, szociális igényeik merev, rideg visszautasításban részesültek. Sem az érdekképviseleti szervek, sem a párt és állami szervek (pl. a tanácsok) nem vettek részt a dolgozó és a vállalat közötti konfliktus megoldásában. A büntetőbíróságok elé nem állított dolgozók esetében a fennmaradt dokumentumok és jegyzőkönyvek szerint a kétoldali konfliktus rendezése során legalább meghallgatták a dolgozót.

4. A vázolt jelenségek magyarázata

A vállalati fellépések puhaságából, illetve keménységéből arra következtethetünk, hogy még az ötvenes évek túlhierarchizált és túlszabályozott munkaszervezetén belül is lejátszódtak bizonyos alkufolyamatok a dolgozói csoportok és a vállalatvezetés szintjei között.² A vállalati fellépések és a dolgozói érdekvényesítések ezen alkufolyamatok eredményeképpen jöttek létre, azaz a jogi szabályozás is ezen alkufolyamatok függvényében működött. Az alkufolyamat releváns csoportja a vállalaton belül a dolgozói centrumcsoport, amely partnere a vállalatvezetésnek bizonyos termelési elképzelések megvalósításában, a termelés személyi és tárgyi feltételeinek biztosításában.

Az alku és megegyezés folyamata ismert a tőkés munkaszervezet működéséből. Nálunk – más társadalmi-politikai viszonyok közepette – azonban olyan társadalmi folyamatok hozták létre és alakították ki, amelyek a közép-kelet-európai modernizáció sajátosságából fakadtak.

Felsorolásszerűen meg kell említenünk az ún. „kényszerautonómiát”, a hiánygazdaságból fakadó feszültségek megoldási kényszerét, a feszített tervek teljesítésének – különösen a vizsgált korszakra érvényes – kihívását. De az alkufolyamat fakadhat abból a szükségszerűségből is, hogy még a legmodernebb technikával dolgozó üzemek esetében sem mehet végbe a termelési folyamat, ha nincs – legalábbis minimális – konszenzus a munkafolyamat társadalmi szereplői között.³

A munkaszervezet belüli konszenzus megteremtése szempontjából a dolgozók csoportjai más-más eséllyel rendelkeztek. Az esélyek egyenlőtlensége, az érdekvényesítési folyamatban elfoglalt különböző helyzetek, a munkaszervezeti pozíciók rendszere alapján a dolgozói csoportok alapvetően két nagy csoportba sorolhatók. Az egyik azoknak a dolgozóknak a csoportja, akik mind az érdekek érvényesítése, mind a cselekvési lehetőségek síkján kifejezetten előnyös helyzetben vannak, azaz a munkaszervezeti (és politikai) vezetés számára partnerek; törekvéseik, esetleg munkaszervezési elképzeléseik teret kapnak a munka-

szervezetten belül. Átfogóan centrumcsoportként definiálhatjuk e munkacsoportot. Velük szemben áll a periféria csoportja, amely a munkaszervezeti pozíciók alapján, az érdekvényesítési és cselekvési lehetőségek mentén a centrumcsoportnál hátrányosabb helyzetben van. A felosztás minden munkaszervezetten belül relatív és konkrét, hiszen a cselekvési lehetőségek, érdekvényesítési pályák szituációról szituációra változnak, átalakulnak. Mind a centrum-, mind a perifériacsoport többszintűen tagolt. Tagoltságát alakíthatják társadalmi jellemzők is, pl. iskolai végzettség, szakképzettség.⁴

Kutatásunk tapasztalatait elrendezve ebben a fogalmi keretben azt mondhatjuk, a büntetőbírósági eljárás kifejezetten a perifériacsoportot érintette, főként azt a perifériacsoportot, amely társadalmi-strukturális helyzetében is a társadalmi hierarchia alján található. A nem büntetőbírósági eszközöket azokkal a dolgozókkal szemben vették igénybe, akik sem munkaszervezeti pozíciójuk, sem társadalmi helyzetük alapján nem tartoznak az elemzett perifériacsoportoz. A vállalat és üzemevezetés tehát a munkaszervezet belső szerveződésére a jogi eszközök alkalmazásakor tekintettel van.

Utalni kell a társadalmi intézmények működésére is. Az ötvenes években kibontakozó modernizációs hullám átítatta a magyar társadalom minden szerveződési szintjét. A modernizációt létrehozó politikai vezetés a maga sajátos uralmi eszközeivel minden olyan érdekképviseleti intézményt felszámolt, amely gazdasági-politikai elképzeléseivel szemben alternatív társadalomfejlesztési program kiépítésére lett volna alkalmas, de felszámolt minden olyan intézményrendszert is, amely a társadalom működéséből származó törekvések és érdekek megfogalmazásának feladatát elláthatta volna. A felső politikai vezetés törekvései a munkaszervezet szintjén a szociáldemokrata munkások elleni harc, a szakszervezeti funkcionáriusok elleni harc, a munkásarisztokrácia elleni harc kampányainak keretében érvényesültek. A kampányok kettős célt szolgáltak. Egyfelől a csoportellenállásokat lehetetlenné tették, másrészt az uralmi kontroll kiépítését segítették elő.

Nemcsak a magyar erőltetett modernizáció, hanem minden változás és változtatás, ami a munkaszervezetten belül megy végbe, átrendezi a munkaszervezet hatalmi és uralmi pozícióit, megváltoztatja a munkafolyamat szereplőinek társadalmi cselekvési lehetőségeit. Ezért minden változás és változtatás magában hordja a változásokkal szembeni ellenállások lehetőségét, mint ahogy az új konszenzus kialakításának esélyét is. A magyar társadalom történetében az üzemekre lebontott politikai harci kampányok szolgálták ezeknek az ellenállásoknak a letörését és az új konszenzus intézményes-demokratikus szerveződési terének leszűkítését.⁵

A felső politikai vezetés törekvései ellenére az üzemevezetésnek – amely szintén kontrollálandók közé került – szüksége volt arra a konszenzusra, amely a munkaszervezet működtetéséhez elengedhetetlenül szükséges. A formális és szabályozott konszenzus helyett azonban latens, áttekinthetetlen és ingatag

egyensúly jött létre, olyan alkurendszer, amely magával hozta az alku szempontjából lényeges csoportok üzemén belüli kedvező helyzetét. A munkafegyelem kérdése ezeken a vállalati folyamatokon belül értelmezhető, mivel a jogi szabályozás alakulását is ezek a viszonyok határozták meg.

Az ötvenes évek munkafegyelmi szabályozásának vizsgálatából látható: a munkafegyelem kérdése mögött ott húzódik az egész társadalom összefüggésszerkezete, mind az intézményes folyamatok, mind a munkaszervezeteken belüli folyamatok kondicionáló ereje.

Visszatérve a mintaelemzéshez megállapíthatjuk, a büntetőjogi eszközöket igénybe vevő szabályozás alapvetően represszív volt. Megvizsgálva a változó csoportok közötti összefüggéseket, azt tapasztaljuk, hogy a jogi eszközök csak önmagukon belül vannak mérhető statisztikai kapcsolatban; sem a munkaszervezeti, sem a társadalmi helyzet változói nem alakítják a jogi eszközök igénybevételét. Ez a statisztikai megállapítás nem mond ellent az előbb megállapított társadalmi törvényszerűségeknek, mivel a szelekció, a kiválasztás már a büntetőeljárás előtt lezajlott, a büntetőbíróóságok elé már a szelekciós mechanizmus révén kiválasztott csoportok kerültek. A homogén társadalmi helyzet, a munkaszervezeti azonosság csoportjellemzői már nincsenek hatással az ítéletalkotás folyamatára. Azaz, aki egyszer bekerült a büntetőeljárásba – helyzetétől, gyermekeinek számától, konfliktusvállalási motivációjától függetlenül –, ugyanannak a represszív jogi szabályozásnak lett – szenvedő – alanya.

A szabályozás kiiktatta az egyedi esetek figyelembevételét, a szelekció révén kiválasztott csoporttal szemben generálisan érvényesítette a repressziót.

A munkafegyelem ilyen szabályozási útját járhatatlannak ítéljük. Járhatatlannak ítéljük a munkaszervezeti vezetés szempontjából is. A represszív szabályozás óriási terhet rakott az alsó szintű vezetés vállára, mivel az a konszenzust illegitim úton tudta létrehozni, naponta belekényszerült a szabályozatlan helyzetek sokaságába. Tevékenysége a „kisebb ellenállás” felé tolódott el, azaz az alku szempontjából „leírható” csoportokat keményebben kezelte, mint a pozíciójának stabilizálásához elengedhetetlenül szükséges alkuk szempontjából releváns csoportokat. Járhatatlan ez az út azért is, mert a szabályozás eredménytelen maradt. Eleve alkalmatlan volt azoknak a társadalmi folyamatoknak a kezelésére, amelyek a munkafegyelem társadalmi kérdéskörét alakították, így nem tudott mit kezdeni a szabályozás elé kerülő helyzetekkel sem. Szabályozási nehézségek fakadtak abból is, hogy a munkafegyelem jelenségének politikai-ideológiai meghatározása alapvetően a politikai uralmi viszonyoknak megfelelően történt meg – Rákosi-beszéd –, így a fegyelmetlen munkás alakja inkább fantomkép volt, mint a szabályozás szempontjából érvényes jelenség. Ez a probléma viszont nem tűnt el az ötvenes évek reprodukciós szisztémájának megváltozásával.

5. A munkafegyelem fogalmának definíciós kísérletei

Arra a kérdésre, hogy mi is a munkafegyelem, ki a fegyelmetlen munkás, a közgazdasági-szociológiai irodalom megpróbált választ adni.

Huszár Tibor⁶ helyesen mutatott rá arra a tényre, hogy a munkafegyelem társadalmi megítélését moralizáló felhangok kísérték. A munkatevékenységet kísérő erkölcsi értékrendszer összekapcsolódott a politikai megítélések és az ideológiai elítélések normarendszerével. Huszár hangsúlyozza, hogy az erkölcsi értékrend nem azonosítható a politikai-ideológiai normákkal; megállapítja: a munkafegyelem kérdéskomplexumának vannak társadalmi és személyi vonatkozásai.

A munkatevékenység erkölcsi-etikai oldalának kifejtése mellett ugyanakkor a szerző nem foglalkozik a munkafegyelem társadalmi vonatkozásaival, ebben elfogadja Kornai János⁷ álláspontját.

Kornai a kérdést más összefüggésekbe helyezi, a munkafegyelmet a hiánygazdaság üzemén belül érvényesülő logikájában elemzi. Nagy hatású könyvében az alábbi gondolatmenettel találkozunk. Az erőforrás-korlátos gazdaság egyik jellemzője a munkaerőhiány és a kapun belüli munkanélküliség összekapcsolódása, ami a hiányt ellensúlyozni kívánó, felhalmozásra orientált vállalati gazdálkodásból fakad.

„A krónikus intenzív munkaerőhiány lazítja a munkafegyelmet, rontja a munka minőségét, csökkenti a dolgozók szorgalmát.”⁸

Kornai a munkafegyelem romlását nem minden dolgozónál szükségképpen bekövetkező jelenségnek tartja, hanem sztohasztikus tendenciának; azaz a hiány tendenciájában mutat a munkafegyelem romlása felé.

„A dolgozó abszolút biztonságerzete, a foglalkoztatás feltételen garantálása felelőtlenségre csábítja azt, aki erre hajlamos. A termelés irányítói, a brigádvezetőtől az igazgatóig megpróbálkozhatnak fegyelmetlenséggel, de eszközeik korlátozottak. A munkaerőpiac valóságos aszimmetriája (s nem liberális természetű) arra kényszeríti őket, hogy elnézőek legyenek.”⁹

E felfogás szerint a hiány intenzívvé válása a fegyelmetlenség felé tolja el a dolgozói magatartásokat.

Kornai tehát ökonómiai jelenségekkel magyarázza a munkafegyelem kérdéskörét. Bár itt sem jutottunk közelebb a fegyelmetlen munka meghatározásához, annyit megtudunk, hogy a fegyelmetlen dolgozó „elfecséri az időt”.

Az elemzés szintje nem teszi Kornai számára lehetővé a munkafegyelem társadalmi feltételeinek meghatározását. De e kérdéshez azért sem jutunk közelebb, mivel eleve a fegyelmetlen-fegyelmetlen dichotómiából indul ki. A választott elemzési keretben nem végezhető el a munkafegyelem jelenségcsoportja mögött megbúvó magatartások, motivációk, tevékenységi normák elemzése sem. Az a

probléma sem vehető fel, hogy a munka társadalmi feltételrendszerének milyen elemei hozzák létre a munkásellenállásokat. Történetileg differenciáltabban veti fel a kérdést Max Weber.¹⁰

Weber a modern kor alapvető sajátosságának tekinti a munkavégzés dologi és személyi feltételeinek elválasztását. Ez olyan tény, amely az élet minden területén jelen van, nem csak a munkafolyamatban. A magángazdaságban a magánbürokrácia uralja ezt a viszonyt.¹¹

A munkafegyelem azért súlyos a munkás számára – mondja Weber –, mert az együtt jár egy kiválasztási folyamattal. Ebben a folyamatban a munkás számára kényszerűen beszabályozzák bérét; ha nem felel meg a követelményeknek, azaz nem termeli ki a bérét, új bérmunkás alkalmazásával helyettesítik.

Bár Weber más társadalmi körülményekre alapozza elemzését, szemlélet módjában több hasznosítható megállapítás található. Fontosnak tartjuk annak elemzését, hogy a munkás – miközben munkaeszközeivel közvetített viszonyba kerül a modern gazdaság feltételei között – szervezeti viszonyba is kerül azzal a bürokráciával, amely a munka feltételeinek közvetítését végzi. Így nemcsak a szakmai fogások megtanulása, hanem a szervezethez való adaptáció normarendszereinek megtanulása is életbe vágó a munkás számára. A nagyüzemi-üzemi munkafolyamat a mi társadalmunk körülményei között is többszörösen közvetített, így a Weber által felvetetteket fontos – elemzésre váró – szempontoknak tekintjük.

6. A munkajogi szabályozás jelenlegi töréseiről

Nem folytatjuk az elméleti kérdések felvázolását. Pusztán jelezni kívántuk: a munkafegyelem problémája sohasem a lógósok, a rosszul dolgozók elleni harcból, hanem a társadalom konkrét folyamataiban szerveződő konfliktusrendszerből fakad. Anélkül, hogy az esettanulmányok megállapításain keresztül mutatnánk be az egyes munkaszervezetek működését, vagy azt, miszerint a „lógósoknak” kikiáltott dolgozók fontos feladatokat látnak el a munkafolyamat szervezésében és folyamatosságának biztosításában¹², utalunk a jelenlegi jogi szabályozás felemáságára. Bár a szabályozás napjainkban érvényesülő folyamatainak szociológiai elemzése még hátravan, előzetes tapasztalattal rendelkezünk ezen a téren is.¹³ Ennek ellenére figyelmünket a következőkben nem a munkajogi szabályok szervezeti-társadalmi érvényesülésére fordítjuk, hanem a normák belső világának diszfunkcióira.

A hatályos munkajogi szabályozás tartalmazza a fegyelmi felelősségre vonatkozó szabályokat. Aprólékosan szabályozza a különböző intézkedéseket, a büntetések hatályát. A törvény a fegyelmi jogkör konkrét gyakorlásának megállapítását a vállalatok-üzemek hatáskörébe utalja. Így az egyes munkahelyek, vállala-

latok, üzemek belső szabályzatai intézkednek a fegyelmi felelősségre vonásra jogosult vezetők listájáról.

A szabályok szelleme – sőt megfogalmazása (pl. elévülés) – a büntetőjog formanyelvét idézi. A szabályozás nagy általánosságban válaszol arra, hogy mi a munkafegyelem megsértése. A válasz így szól: „a munkaviszonyból eredető kötelezettség vétkes megszegése”. Feltehetjük a kérdést: ha a munkaviszony alapja szerződés, akkor a munkaviszonyból, szerződésből eredő kötelezettségek megszegését miért büntetés, és miért nem a szerződés felbontása követi? Történeti úton erre az lehet a magyarázat, hogy a munkajog az ötvenes évektől kezdve mind az állami-hatalmi (büntetési) elvet, mind a szerződési elvet egyaránt érvényesíteni kívánta. Az első munkajogi szabályok még élesebben tartalmazták az állami (büntető) elvet. A munkajog az elmúlt időben lazított a kialakulásakor domináló állami (hatalmi) szabályozás elvén, mégis az alapvető ellentmondást nem tudta feloldani.

Meg kell vizsgálni azt is, elége-e a bírói út pusztán felülvizsgálati igénybevétele az alkotmányos és jogi garanciarendszer érvényesülése szempontjából. Véleményünk szerint mindenfajta büntetés, szankció alkalmazása a társadalomra való veszélyesség megállapításának alapján a bírósági szervezet feladata, és nem a vállalatvezetésé. Az is figyelemre méltó, hogy bizonyos esetekben a büntetés alóli mentesítés a büntetőbírói ítéletek kihirdetésekor automatikusan végbemegy, míg fegyelmi büntetések esetében 3–5 év kell a büntetés alóli mentesítéshez.

Nem akarunk most nagyon mélyen belemenni a munkajogi szabályok ellentmondásosságába, csak utalunk a jogi szabályozás ellentmondásosságára. Miközben egyre-másra változott a gazdaság, modernizálódott és átalakult a politikai-állami szervezetrendszer, a munkafegyelem jogi kezelése alapjaiban még mindig az ötvenes évek represszióira épül. Jól tudjuk, a szabályozás megváltozása feltételezi a gazdálkodó szervezetek külső és belső működési feltételeinek megváltoztatását (pl. a szerződési elv érvényesítését, a béralkuk legalizálását¹⁴), azonban a helyzet rendezetlenségének már túl nagy a társadalmi kockázata. Sem a reformok, sem a gazdasági innovációt előtérbe állító gazdaságpolitika nem tud kibontakozni az ötvenes években kialakult dolgozó-munkaszervezet viszony felbontása nélkül. Ezért őszintén szembe kell nézni jogi szabályozásunk anakronizmusával.

* E tanulmányban megpróbáljuk megfogalmazni a munkafegyelem társadalmi jelenségképeinek néhány problémáját. A kiindulás az ötvenes évek jogi szabályozása. Az Új Magyar Központi Levéltárban találtunk kb. 1000 büntetőbírói ítéletet 1952-ből. Ezekben az ítéletekben a munkafegyelem ellen vétőket vonták felelősségre. Az ítéleteket adatlapra átmásoltuk és számítógépes programmal elemeztük. A tanulmányban közzétett adatok a teljes mintaelemzés részletei. A kutatás előzményeire lásd: *Kritika* 84/3. számában Be-

lényi Gyula által közölt ítéletszövegeket, valamint Gyekiczky Tamás: Törvényesen elítéltetett c. írását a *Kritika* 1984/7. számában.

A kutatás az MTA Szociológiai Intézetében a munkafegyelem kérdéskörét vizsgáló kutatás részeként folyt. A kutatást Makó Csaba vezeti, a szerzőn kívül ebben részt vett még Lukács János (MTA SZKI), Weber Attila (OVKI) és Darvas Péter (OKI). A kutatás adatfeldolgozásának programját és a matematikai-statisztikai elemzéseket Dénes Tamás készítette el. A kutatás során az ítéleteken kívül felhasználtuk még az UMKL-ben és a Fővárosi Levéltárban található vállalati iratanyagokat is. Ebből az időből munkafegyelmi ügyek jegyzőkönyvei, vállalati és minisztériumi dokumentumok száza kerültek elő. Teljes körű feldolgozásuk még tart.

¹ Rákosi Mátyás: Beszéd a KV november 30-i ülésén. In: *Válogatott beszédek és cikkek*. Szikra, Bp. 1953

² Az alkufolyamatok elemzése a munka- és üzemszociológiai vizsgálatokban a hatvanas évektől kezdve folyik. Lásd erre pl. Héthy-Makó: *Munkásmegatartások és a gazdasági szervezet* c. könyvét (Akadémiai, 1972) vagy Héthy-Makó: *Munkások, érdekek, érdekegyeztetés* c. munkáját (Gondolat, 1978).

A hatvanas évektől a munkaszervezet belüli viszonyok változásával kibontakozik az érdekérvényesítésnek és béralkunak az a játéktere, amelynek jelenléte az ötvenes években is kimutatható, bár akkor sokkal rejtettebben és kisebb hatékonysággal működött. A hatvanas-hetvenes évek működési előzményei megjelennek a munkaszervezet kialakulásának idején.

³ Ezt a problémakört elemzi Makó Csaba doktori disszertációjában. Az amerikai ipar történetét elemezve rámutat a munkaszervezeti modernizáció társadalmi feltételeinek szükségességére, a társadalmi partnerek konszenzusának fontosságára.

(Makó Csaba: *Munkaszervezet és társadalmi konszenzus*. Kézirat. MTA Szoc. Kut. Int. Bp., 1983.)

⁴ A centrum-periféria fogalmáról lásd Makó Csaba: *Munkaszervezet és társadalmi konszenzus* című doktori értekezését.

⁵ A munka világa szervezett és nem formalizált hierarchiák világa. Több csoport együttműködve vesz részt a munkafolyamat sikerességének biztosításában. A csoportszervezési elvek ráépülhetnek az adott technikai-technológiai rendszerekre is. Minden technológiai-technikai változás átrendezi a felváltandó technológia által egyszer már kialakított viszonyokat, érintkezési formákat. Éppen ezért az innovációs folyamatok sikere attól is függ, milyen munkáscsoportok hogyan támogatják a változásokat, illetve kik milyen hatalmi-szervezeti erővel állnak ellen e változásoknak. Mivel a munkafolyamat technológiai oldala is emberi együttműködések tartalmaz, a változások ezen oldalát figyelembe nem vevő reformintézkedés nemegyszer kudarcra van ítélve. A kérdésre lásd Makó Csaba doktori disszertációját, illetve Makó Csaba: *Szervezeti innováció. Valóság*, 1985/2.

⁶ Huszár Tibor: *Gondolatok a munkaerőkről*. Magvető, Bp., 1982.

⁷ Kornai János: *A hiány*. KJK Bp., 1982.

⁸ I. m. 268. o.

⁹ Uo.

¹⁰ Max Weber: *A szocializmusról*. *Medvetánc*, 1982/4 – 1983/1.

¹¹ Uo.

¹² A lógósok feladata a munkaszervezeti vezetés feladatát átvállalva pl. a termelés feltételeinek biztosítása. A raktárakat járva beszerzik a megfelelő szerszámokat, ügyelnek az anyagrendelésekre, információkat szereznek és anyagot biztosítanak a hiánygazdaság körülményei között egyáltalán nem folyamatos termelés működésének biztosításához. E kérdésekről: Ladó Mária-Tóth Ferenc: *A hivatalos szabályok árnyékában. Mozgó Világ*, 1985/1.

- ¹³ A jelenlegi gyakorlat feltérképezése a munkaügyi döntőbizottságok működésének vizsgálatával és a munkaügyi bíróságok elé került munkafegyelmi ügyek elemzésével történik. Ebben a kutatásban az ELTE Munkajogi Tanszékének munkatársai és az MSZMP KB Politikai Főiskola Szociológiai Tanszékének kutatói, valamint a szerző vesznek részt.
- ¹⁴ A VGMK-k működési tapasztalatai azt mutatják, hogy mindkét elv megerősödött az utóbbi időben, tisztázva ezzel nagyon sok, vállalaton belüli, addig rejtett és átláthatatlan problémát.