

Boda Boglárka

Az állami vállalatok vezetőivel kapcsolatos személyügyi tevékenység változása az államszocialista korszakban

Changes in HR Policy Related to the Managers of State-Owned Companies During the Socialist Era



Összefoglalás

A 20. század egyik legnagyobb jelentőségű kérdésköre a totális diktatúrák gazdasági irányításának problematikája. Jelen írásban célul tűztem ki annak bemutatását, hogy az állami vállalatok vezetőivel kapcsolatos személyügyi tevékenység miként változott a magyarországi államszocialista rendszer egyes korszakaiban. Vajon változtak-e az állami vállalatok vezetőivel kapcsolatos elvárások a szocialista időszakban, és amennyiben igen, milyen irányban? A tanulmányban erre a kérdésre keresem a választ, az egyes korszakok gazdaságirányítási folyamatainak jellemzőit és a gazdálkodó szervezetek vezetőinek szerepét, rendszerben betöltött helyét elemezve.

Summary

One of the most frequent and controversial research topics of the 20th century may be the management/bureaucratic direction of the economic system within totalitarian dictatorship. This study seeks to describe and investigate such questions as how the HR policy of state owned companies' management changed during the socialism and how the central tendencies of requirements concerning management positions can

DR. BODA BOGLÁRKA PhD-hallgató, Nemzeti Közsolgálati Egyetem
Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola, NKE-VTKI munkatársa
(Boda.Boglarka@vtki.uni-nke.hu).

be differentiated and characterize in the course of socialism area. In this study I aim to find answers to these questions by analyzing the features and main characteristics of different management economic systems and examining the changing role of managers of state owned companies.

A szocialista rendszer magyarországi szakaszainak és a különböző korszakok részletes elemzését megelőzően, fontos magának a „szocializmus” kifejezésnek az értelmezése. Hámori Balázs *A szocialista rendszer*ről szóló írásában a következő definíciót fogalmazza meg: „Szocialista rendszernek nevezzük azt az egypártrendszerű diktatúrára, állami tulajdonra és bürokratikus tervkoordinációra épülő gazdasági rendszert, amely 1917 és 1991 között létezett a Szovjetunióban. A rendszert a második világháború után a szovjet befolyás alá vont kelet-közép-európai országokba is átültették, és néhány más országban is (Vietnam, Kuba, Kongó, Nicaragua stb.) ennek a mintájára alakították ki a társadalmi-gazdasági berendezkedésüket.”¹

Tanulmányomban célul tűztem ki annak a vizsgálatát, hogy hogyan változtak a vállalatok vezetőivel szembeni követelmények, képesítési előírások az államszocialista korszakban.

A magyar szocialista gazdasági rendszer fejlődése három korszakra bontható. A cikk első részében egyes szakaszok ismertetésén keresztül vizsgálom az állami vállalatok és azok vezetőinek gazdaságban betöltött helyét és jellemzőit. Ezt követően az irányítás eszközrendszerét elemzem a gazdálkodó egységek szempontjából. A cikk harmadik részében a vezetőkkel szemben támasztott követelmények változásait mutatom be.

A fenti célok elérése érdekében tanulmányoztam és elemeztem a hazai írott és elektronikus szakirodalmat, a vonatkozó párthatározatokat, törvényeket és egyéb jogszabályokat.

AZ ÁLLAMSZOCIALISTA RENDSZER KORSZAKAI

Totális tervgazdálkodási rendszer

Magyarországon 1949 és 1956 között szovjet mintára totális, direkt tervgazdálkodási modell érvényesült. A párt és az állam összefonódása miatt, a gazdaság nem különült el önálló alrendszerként az államtól és a politikától. A gazdaság nem saját törvényszerűségei alapján, hanem pártállami, politikai döntések szerint működött. A gazdaságirányítási rendszer jellemzői – egyebek mellett – a magántulajdon erőszak útján történő felszámolása, a teljes körű államosítás.

A köztulajdonra vonatkozó ideológiai megfogalmazások ellenére, az állami tulajdon dominanciája vitathatatlan. Annak ellenére így van ez, hogy formálisan létezik a korlátozott önállóságot biztosító ún. szövetkezeti tulajdon.

A totális egypártrendszerű diktatúra érdeke, hogy a gazdasági teljesítmények tényleges piaci megmértetését teljes egészében kizárják. A vasfüggöny létrehozásával,

a határok lezárásával széles körű gazdasági autarkia² alakul ki (Albánia, Kambodzsa, Észak-Korea, Kuba). A teljes önellátás mellett működő totalitárius országok mellett, a szocialista államok jelentős része egymás között államilag ellenőrzött kereskedelmet folytatott. Ennek intézményesített kereteit elsősorban az 1949-ben létrejött Kölcsönös Gazdasági Segítség Tanácsa (KGST) biztosította.³

A szocialista országokban, a gazdasági szereplők vonatkozásában, kettős irányítás érvényesült. Az állami szervezetek által alkalmazott eszközök érvényesítése mellett meghatározó volt a pártirányítás. Kiemelkedő szerep jutott a gazdaság minden területét átfogó népgazdasági tervnek, melynek okán nevezik a rendszert tervgazdaságnak is. A Tervhivatal készítette el a népgazdasági tervet a párt utasításai alapján, amelyet elfogadását követően, vállalatokig lebontottak. A népgazdasági tervet törvényben rögzítették. A vállalatok számára meghatározó jelentőségű terveket az elsősorban mennyiségi mutatókat tükröző tervutasításokban konkretizálták. A párt és az állami döntéshozó centrumok az állami vállalatok részéről nemcsak a tervutasításokban foglalt mennyiségi mutatók végrehajtását kérték számon, hanem azok túlteljesítését is. Ezekkel a látszólagos gazdasági sikerekkel igyekeztek a rendszer legitimitását biztosítani.

A gazdaság irányításában a törvények szerepe és száma elenyésző volt, a normatív államigazgatási aktusokhoz (kormány- és miniszteri rendeletek, miniszteri utasítások) képest. A konkrét tervutasítások a vállalatok számára államigazgatási parancsként jelentkeztek. Ezek végrehajtásáért, az ellátási felelősség⁴ alapján, a vállalati vezetők személyükben is feleltek, a legkeményebb szankciók kilátásba helyezése mellett.

A szocialista gazdaság legjelentősebb szereplői az államszervezet részeként működő állami vállalatok voltak. Az általános államosítást követően az állami vállalatok jogi formájának kialakulásának első lépcsőjét jelentette a nemzeti vállalatokról szóló 1948. évi XXXVII. törvénycikk és a végrehajtásáról rendelkező 8230/1948. (VII. 6.) Korm. rendelet.

A nemzeti vállalati formát az 1950. évi 32. tv. módosította állami vállalatra. A jogszabály összefoglalta az állami vállalatok belső és szervezeti irányítási rendszerét. Ettől függetlenül a direkt tervgazdálkodás általános szabályozási módszerének megfelelően, az állami vállalat három vezetőjének jogállását kormány szinten külön szabályozták, így 1951-ben a főmérnökét és a főkönyvelőjét, majd 1954-ben az igazgatóét. Miután a vállalatok működését a népgazdasági tervek lebontása során keletkezett tervutasítások határozták meg, az állami vállalat jogköre az 1950-es évek elején kialakult szabályozásban igen csekély volt. Az 1956-es forradalomnak is köszönhetően, 1957-től Magyarországon a merev direkt tervgazdálkodási szisztéma némiképpen oldódott. Ennek számos jele érzékelhető volt, mint például bizonyos érdekeltségi alapoknak a vállalati gazdálkodásba való beépítése.

Reformszocializmus („új” gazdasági mechanizmus)

A párt- és állami vezetők által alkotott nomenklatúra⁵, a gazdaságban egyre inkább jelentkező hiánygazdálkodási és egyéb válságjelenségek hatására, hozzájárult bizonyos piaci folyamatokat is aktivizáló gazdaságireform-elképzelések előkészítéséhez.⁶ Ennek

a folyamatnak a célja egyértelműen az életszínvonal valamiképpen történő emelése volt. A rendszer kereteit soha meg nem kérdőjelező reform működését, az ortodox politikai irányzatok képviselőinek ellenállása mellett, már az előkészítés kezdeti szakaszában szinte teljesen ellehetetlenítette a trösztök kialakulása. Az 1960-as évek elején az azonos ágazathoz tartozó állami vállalatokat trösztökbe integrálták (pl. húsipar, mezőgazdaságigép-gyártás). A tröszt egyszerre volt a minisztériumok akarátát közvetítő végrehajtó, középírányító szerv, ugyanakkor vállalatként is funkcionált. Természetesen, ha szerény mértékben is, de mégiscsak a piaci mechanizmusokra is építő gazdaságirányítási reform alapvető törekvéseit akadályozta meg a monopolhelyzeteket generáló tröszt rendszer kialakítása.

Az 1968. január 1-jétől induló gazdasági reform a vállalatok önállóságát fokozva kívánta csökkenteni az állam szerepét a gazdaságban. Sárközy Tamás álláspontja szerint a reform ún. szocialista piacgazdaságot kívánt teremteni, amelyben a vállalatok közti árviszonyokat az államapparátus főleg ún. közvetett gazdasági szabályokkal és jogszabályokkal irányítja.⁷

Lányi Kamilla felfogása szerint az 1968-as reform a gazdaság működésének három fő elemét változtatta meg: megszüntette a kötelező tervutasítások rendszerét; elvben (vagyis számos korlátozással) szabaddá tette a vállalatok partnerválasztását, mind beszerzési forrásaik, mind értékesítési irányaik tekintetében; megtette a lépéseket afelé, hogy a vállalatok saját pénzeszközeiket tetszésük szerint használják fel (vásárlásra, bérre, felhalmozásra).⁸

A gazdaságirányítási reform egyik meghatározó törekvése volt az állami vállalatok irányításának átalakítása. Ennek következtében a direkt tervutasítások megszűntek, és a vállalatok befolyásolására közvetlen és jellemzően közvetett szabályozó eszközöket alkalmaztak. Ennek hatására a tervutasításokat korábban kiadó központi államigazgatási ágazati szervek (pl. Nehézipari Minisztérium, Könnyűipari Minisztérium, Mezőgazdasági Minisztérium) helyett az irányítás súlypontja a szabályozókat jogi formában meghatározó funkcionális szervezetekhez került (pl. Pénzügyminisztérium, Munkügyi Minisztérium, Központi Statisztikai Hivatal, Országos Anyag- és Árhivatal).

Az 1968-as magyarországi gazdaságirányítási reformkísérlet megvalósítását rendkívüli módon nehezítették a prágai tavasz következtében megerősödött ortodox tendenciák. Ennek következtében a 70-es évek elején jelentős visszarendeződés történt a gazdaságirányításban.

Jó néhány gazdasági vezetővel szemben indult olyan koncepciók eljárás az 1970-es években, amelynek tárgya az úgynevezett „öncélú harácsolás”, a társadalmilag nem kívánt vagyongyarapodás volt. Ezek a folyamatok újra és újra jelezték a gazdasági autonómia és a rendszer tűrőképességének határait.

Az előzőekben említett visszarendeződést követően, az 1970-es évek második felében újra lendületet kaptak a reformfolyamatok. Ennek egyik legfontosabb oka a 70-es évek olajárrobbanásának következményeként sokasodó gazdasági válságjelenségek miatti kiútkeresés volt.

Az állami vállalatokról szóló 1977. évi VI. törvény rendelkezései szerint a korábbiakhoz képest elképzelhetetlen „autonómiát” biztosított a vállalatok számára. A vállalala-

ti törvény szerint az állami vállalat a társadalom gazdasági-szervezeti egysége, az állam gazdasági vállalkozása. A vállalat eszközei az állam tulajdonában vannak, ezekkel és az alkalmazásában álló munkaerővel, feladatai ellátása érdekében önállóan gazdálkodik.

A gazdaságirányítási reform eredményeit tükröző vállalati törvény megszüntette azt az állapotot, amely szerint az állami vállalat a közigazgatási szervezetrendszer részeként működött.

A puha diktatúra gazdaságirányítása, az öngazgatási vállalati modell

Az 1980-as évek egyre mélyülő gazdasági válságjelenségeinek hatására megkísérelték a gazdaságirányítási rendszer további átalakítását. Ennek keretében részben a jugoszláv öngazgatási modell tapasztalataira építkezve, a vállalati öngazgatás logikája alapján, bevezették a vállalati tulajdont. A jogszabály az alapvető tulajdonosi jogokat a vállalati kollektívákra (közgyűlés, küldöttgyűlés) és a vállalati dolgozókat képviselő vállalati tanácsokra ruházta. Továbbra is közvetlen államigazgatási irányítás alatt maradtak azonban a legnagyobb vállalatok. Ez az ún. öngazgatási modell zavaros függőségi viszonyokat alakított ki a tulajdonosi döntésekben. A vállalati tanács osztályvezető beosztású elnöke gyakorolta pl. a munkáltatói jogokat az igazgató felett. Az igazgató pedig a vállalati hierarchiában volt felette az osztályvezetőnek. Végeredményben tehát senki sem gyakorolt érdemi tulajdonosi kontrollt. „Ellenőrizhetetlenül” történtek a bér- és prémiumkifizetések a vállalati vezetők részére. Senki sem felelt anyagilag a rossz döntésekért, a szisztéma a „kollektív felelőtlenség” rendszere volt.⁹

A folyamatosan gyengülő pártirányítás egyre kevésbé tudta kontrollálni az állami vállalatok vezetőinek tevékenységét. A vállalati vezetők gyakran a dolgozók érdekeinek kiszolgálóivá váltak. Javadalmazásuk a munkatársak döntésétől függött, ennek megfelelően rövid távú érdekeik mentén tevékenykedtek, nemritkán veszélyeztetve ezzel a gazdasági szervezet hosszabb távú érdekeit. A gyengülő párt- és állami kontroll mellett tevékenykedő vállalati vezetők egyre átláthatatlanabb viszonyok közepette végezték tevékenységüket. A szocialista rendszer utolsó éveiben az állami vállalati vezetői tevékenységet ellátók a fennálló hatalmi konstellációt ugyan nem kérdőjelezték meg, de gondolkodásban egyre inkább technokratává váltak. A Rákosi-korszak népi kádereivel szemben az 1980-as évek magasan kvalifikált vállalati „menedzsmenete” megfelelő információk birtokában azonnal felismerte a lehetőséget, amelyet számára a gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvény biztosított. Ez a réteg rendkívül aktív szerepet játszott a spontán privatizációs folyamatok lebonyolításában. A rendszer fennállásának „utolsó pillanataiban” ellenőrizetlenül történt magánosítás eredményeképpen, a rendszerváltozás utáni első szabadon választott kormány hatalomra kerülését követően, a korábban állami vállalatok által működtetett vagyontárgyak legértékesebb része már nem volt állami tulajdonban, hanem társasági (magán-) tulajdonba került.

Az állami vállalatok helyzetében döntő változást jelentett a 1984–85-ös ún. vállalatirányítási reform (1984. évi 22. törvényerejű rendelet). A reform keretében az állami vállalatoknak csak mintegy 20%-a maradt államigazgatási felügyelet alatt, kb. 80%-a ún. önkormányzó vállalattá vált. Az állam tulajdonosi jogai e vállalatoknál ténylegesen szinte

teljesen az állami vállalatokra szálltak át. Az önkormányzó vállalatok túlnyomó többségénél az ún. vállalati tanács gyakorolta a tulajdonosi jogokat, kisebb részénél közvetlen dolgozói öngazgatás (közgyűlés-küldöttgyűlés által vezetett vállalat) alakult ki.¹⁰

AZ IRÁNYÍTÁS FOGALMA ÉS ESZKÖZEI

Az irányítás alatt az irányító szervezet irányított szervezet irányában kifejtett tevékenységet értjük. Fábíán Adrián a közigazgatás-tudománynak az irányítással kapcsolatos legjellemzőbb ismérveit a következők szerint foglalja össze: az irányítás a közigazgatási szervek között fennálló, jogilag szabályozott viszony, melynek keretében a fölérendelt szerv meghatározó befolyást gyakorolhat az alárendelt szerv működésére.¹¹

Az irányítás mint jogviszony keretében a legfontosabb irányítási eszközök két nagy csoportba rendezhetők: normatív eszközök (szabályozási jog) és egyedi eszközök.

A szabályozási jog az irányító szerv normatív döntéshozatali lehetőségét jelenti, az irányított ügyeire vonatkozóan. A szabályozási jog megjelenhet jogszabályi formában, valamint az állami irányítás egyéb jogi eszközei formájában.

Az egyedi eszközök további kategóriákba sorolhatók, melyek a következők: Egyedi ügyekben való döntés joga; A konkrét utasítás kiadásának joga; Az aktus-felülvizsgálati jog; Az ellenőrzési jog. Az egyedi ügyekben történő döntés az irányító szerv részére lehetőséget biztosít arra, hogy az irányított szerv működését saját döntéseivel befolyásolja. Egyedi ügyekben való döntésnek minősül például az állami vállalatok vezetőinek kinevezése és elmozdítása. Az állami vállalatokról szóló 1977. évi VI. törvény rögzítette, hogy a vállalat igazgatóját és helyettesét az alapító szerv az illetékes szakszervezet meghallgatása után nevezi ki és menti fel. Ebben az esetben az irányított szerv belső döntését az irányítás szintjén – tehát szervezeten kívül – hozzák meg.

A konkrét utasítás a legerősebb irányítási jogosítvány, amely azt jelenti, hogy az irányító szerv olyan, címzettnek szóló, konkrét (egyedi) aktust hozhat, amely az irányított szervnél kötelezettséget keletkeztet, módosít vagy szüntet meg. A tervgazdálkodás kezdeti időszakának ún. direkt irányítási rendszerében az állami eszközök közül az ún. igazgatási eszközök alkalmazásán van a hangsúly. A döntési hatáskörök erőteljesen centralizáltak, a vállalati szinten zajló termelési folyamatok tekintetében is sokszor a népgazdaság irányításának szintjén döntenek.¹²

Az államigazgatási szervek részéről érkező konkrét utasításokat a vállalati szférában tervutasításnak hívjuk. A központi döntéseket a tervutasítások közvetítik az állami vállalatok vezetői felé. Az utasítások pontosan előírják a vállalatok számára, hogy milyen mennyiségű, minőségű termék előállítására kötelezettek. A terv végrehajtása terén az igazgató legfontosabb feladata, hogy a vállalat a jóváhagyott tervet összességében és a tervben kiemelt gyártmányonkénti összetételben, az előírt minőségben és választék szerint, a termelési költségvetés és az önköltségcsökkentési előírások betartásával teljesítse.¹³

Az igazgató felelős a terv előírás szerű teljesítéséért. A vállalat és a vállalati igazgató munkáját elsősorban az ipari vállalat alapvető tervmutatóinak teljesítése alapján kell elbírálni.

Az aktus-felülvizsgálati jog alapján az irányító szervnek joga nyílik arra, hogy megvizsgálja az irányított döntéseit, megállapítsa azok hibáit, és intézkedjen a hibák orvoslásáról. Ebből következik, hogy ez a jogosítvány az irányított döntési jogát nem érinti. Az irányító szerv intézkedési lehetőségei aktushiba esetén a következők lehetnek: megsemmisítés, megváltoztatás és megsemmisítés esetén új eljárás elrendelése.

Az ellenőrzési jog az irányítás általános jogosítványa, melynek lényege az, hogy az irányító szerv információkat gyűjt az irányított szerv működéséről, pontosabban arról, hogy a társadalmi rendeltetését és feladatait milyen mértékben valósítja meg. Az ellenőrzés formái a következők lehetnek: beszámoltatás, jelentéskérés, adatszolgáltatáskérés, helyszíni ellenőrzés. Az ellenőrzés eredménye a tények megállapítása, melyek alapján az irányító szerv további intézkedéseket tehet.

AZ ÁLLAMI VÁLLALATOK VEZETŐIVEL KAPCSOLATOS SZEMÉLYÜGYI TEVÉKENYSÉG ALAKULÁSA AZ ÁLLAMSZOCIALISTA RENDSZERBEN

Első szakasz: 1948–1957

A vállalatok személyügyi tevékenységét az 50-es években egyrészt döntően a politikai intézményrendszer normáinak, elvárásainak való megfelelés, másrészt a központi gazdaságirányítási rendszer határozták meg.

A piacgazdasági követelményekkel ellentétben, ahol döntő mértékben a szervezeti célokkal való azonosulás, a szervezet igényei határozzák meg a személyügyi tevékenységet, az államszocialista korszakban a politikai és gazdasági céloknak való megfelelés jelentette a mércét. Az ötvenes évek első felében a személyzeti osztályok alapvetően politikai hatalommal rendelkeztek, és a pártpolitika végrehajtói voltak. 1945 után az ún. káderpolitika lett meghatározó hazánkban.

Kornai János állásponjtja szerint az egypártrendszer kiteljesedése következtében a szakmai követelmények háttérbe szorultak, és a vezetőkkel szembeni alapvető követelmény a politikai megbízhatóság volt. A párt különböző szervezetei döntenek minden fontosabb kinevezésről, előléptetésről, leváltásról. Ha az állami jogszabályok nem is, de a párthatározatok rendszerint pontosan előírják, hogy melyik pozíció betöltéséhez melyik pártszervezet előzetes határozata szükséges.¹⁴

Második szakasz: 1957–1968

Az állami vezetőkkel kapcsolatos személyügyi tevékenységet illetően új korszak kezdődött 1957-től, mely a 60-as évek végéig tartott. 1957-ben született meg az a politikai dokumentum¹⁵, amely kritikaként fogalmazta meg a múlt következetes káderpolitikájának hiányát. A határozat szerint a személyzeti politikára korábban a szubjektívizmus és személyi kultusz nyomta rá a bélyegét. A dokumentum alapján a politikai megbízhatóság továbbra is legfontosabb eleme marad a személyügyi kérdéseknek, azonban emellett a szakmai rátermettség is előtérbe kerül.

Az MSZMP Központi Bizottságának határozata értékelte a gazdasági munka területén elért eredményeket is. Célként fogalmazódott meg, hogy a szocialista tervgazdaság elvének érvényesítése mellett meg kell valósítani a gazdasági vezetés decentralizálását, a vállalatok, állami gazdaságok, termelőszövetkezetek önálló gazdasági vezetésének fejlesztését. Érvényesíteni kell a termelőüzemekben egyrészről az igazgatók, főmérnökök, főagronómusok, főkönyvelők útján a központi irányítást, másrészről biztosítani kell a munkástanácsoknak az ezt kiegészítő szerepét az üzemek igazgatásában.

Az 1050/1957. (V. 31.) Korm. határozat a személyzeti munkáról feladatként fogalmazta meg a személyzeti munka újraszervezését. A határozat szerint a korábbi személyzeti munka sok jó oldala mellett túlzott központosítottsága, ezzel együtt járó nehézsége miatt nem tudta megvédeni az államapparátust a megbízhatatlan elemektől. A személyzeti munka újraszervezésénél ezért gondoskodni kell arról, hogy a vezető, irányító helyekre megbízható munkás-paraszt származású és a néphez hű értelmiségiek kerüljenek. Ez a kormányhatározat rendelte el többek között a személyzeti és nyilvántartási ügyekkel foglalkozó részlegek felállítását a legfontosabb vállalatoknál is. Az iparigazgatóságoknál, trösztöknél, általában az 500 főnél nagyobb vállalatoknál kellett személyzeti előadókat beállítani, míg a közép- és kisebb vállalatoknál a személyzeti munkához közel álló feladatokat (munkaerő-gazdálkodás) ellátó dolgozó végezte a nyilvántartási feladatokat. A személyzeti osztályok legfontosabb feladata az irányító munkakörben dolgozók megbízhatóságának és szakmai rátermettségének a vizsgálata, elsősorban a felvétel és a kiválasztás során.

Az 1001/1968. (I. 5.) MT határozat a személyzeti munka erőteljes fejlesztését tűzte ki célul. A kormány a határozatában a következőket állapította meg: „A korabeli rendelkezések és a folyamatos személyzeti munka eredményeként megszűnt annak túlzott centralizációja, alapvetően érvényesültek a vezetők kiválasztásának követelményei és szempontjai, a személyzeti munkát a bizalom és az őszinteség jellemzi.”

A kormány felhatalmazást adott a minisztereknek, miszerint bizonyos vezetői munkaköröket képesítéshez köthetnek. Kiemelkedően fontos új elemként jelent meg, hogy képesítési előírásokhoz kötötték bizonyos munkakörök betöltését, és meghatározták a szakmai-gyakorlati időt. Új vonásnak volt tekinthető az az előírás, törekvés, hogy a vezetők rendelkezzenek az új felismerésére és alkalmazására való hajlammal, döntési felelősségvállalással, kezdeményezőképességgel, a végrehajtás megszervezésének és ellenőrzésének képességével.

Harmadik szakasz: 1968-tól a 80-as évek végéig

Az 1968-as gazdasági reform az állami vállalatok vezetőivel kapcsolatos személyügyi kérdésekben is változást hozott. Az MSZMP Központi Bizottságának 1973. november 28-i ülésén született határozata kimondta, hogy a „vezető beosztásba a jelöltek közül a legmegfelelőbb személyt kell állítani, függetlenül attól, hogy az illető párttag vagy pártönkívüli”. A vezetői kreativitás hiányáról szólva, a párthatározatban megfogalmazódott a vezetői kiválasztás, pályáztatás kérdése. E pártdokumentum alapján született meg 1974-ben az állami személyzeti munkáról szóló minisztertanácsi határozat. A Mi-

nisztertanács értékelte az 1968-ban hozott határozatának végrehajtását, és megállapította, hogy az a személyzeti munka fejlődésére kedvező hatást gyakorolt. A vezetők többsége meggyőződéssel szolgálja a szocialista rendszert, és jól képviseli a párt politikáját, így megfelel a politikai követelményeknek. A vezetők szakmai tudása is fejlődött, javultak vezetői készségeik, ismereteik. A vezetők nagy része alkalmas a magasabb beosztás betöltésére, azonban vannak vezetők, akik különböző okok miatt nem tudnak eleget tenni az elvárásoknak. A vezetők egy része nem rendelkezik megfelelő politikai képzettséggel, nem követeli meg a fegyelmezett munkát, visszaél a hatalmával, és megszegi a szocialista vezetői magatartás normáit. Mindezekre figyelemmel a személyzeti munka továbbfejlesztésére van szükség.

Alapvető célkitűzésként fogalmazódott meg az az elv, hogy vezetői tisztséget mindenki betölthet, aki a vezetőkkel szemben támasztott követelményeknek megfelel. A vezetőkkel szemben a jövőben is elvárás maradt a hármas követelmény: politikai (megbízhatóság, egyértelmű politikai elkötelezettség, aktív közéleti részvétel), szakmai (megfelelő szakmai iskolai végzettség, szakmai-gyakorlati tapasztalat) és vezetői (döntési, felelősségvállalási és kezdeményezőképeség) alkalmasság. Ezt a hármas követelményt azonban minden vezetővel szemben magasabb szintre kell emelni, és azokat együttesen, párhuzamosan kell érvényesíteni, a munkaterület sajátosságainak figyelembevételével. A vezetői kiválasztásnál a személyi elfoglaltság ellen következetesen fel kell lépni, és előtérbe kell helyezni a tárgyilagos értékelést és sokoldalú mérlegelést. A vezetői stabilitás továbbra is fontos szempont, azonban az elvárt követelményeket szem előtt tartva szükség van időnként a vezetők cserélődésére is. A határozat rögzítette, hogy növelni kell a nők számát a vezetői beosztásokban, és azonos feltételek esetén a kinevezéseknél előnyben kell őket részesíteni.

Lényeges elemként jelent meg a határozatban, hogy az ágazati és funkcionális miniszterek a vállalatoknál, intézményeknél és szövetkezeteknél egyes munkakörökre – az érdekelt miniszterekkel és szövetkezeti érdekképviselői szervekkel egyetértésben, az érdekelt szakszervezet bevonásával – meghatározott képesítést írhatnak elő. A felügyeletet gyakorló miniszter a terület sajátosságának megfelelő képesítési előírásokat is kiadhat; ehhez az illetékes ágazati miniszter és a szakszervezet egyetértése szükséges. A miniszterek feladataként fogalmazódott meg a képesítési rendszer felülvizsgálata és módosítása. Ezen teendő megvalósítása során a következő szempontokat kell többek között figyelembe venni: a vezetőképzés továbbfejlesztése; szakmai gyakorlati idő meghatározása, amelynek alapján a képesítéshez kötött munkakör betöltéséhez felmentés adható, választott tisztségviselőkkel szemben a képesítés megléte a megválasztásnak nem feltétele.

Az igazi áttörést az állami vezetők kiválasztásának gyakorlatában – a rendszerváltás végén megalkotott –, 1987-es minisztertanácsi határozat jelentette. A határozatban rögzítettek szerint: „A kiválasztás során figyelembe kell venni a jelöltek életútját, korábbi munkahelyen nyújtott teljesítményüket, az új beosztással járó feladatokat. A vezető munkaköröket általában pályázat, illetve választás útján, meghatározott időre szóló alkalmazással kell betölteni.”¹⁶ A vezetői pozíciót betöltőkkel szemben követelmény a politikai és erkölcsi alkalmasság, valamint a szakmai hozzáértés is. A gazdálkodó szervezetek vezetői számára az ágazati miniszter határozta meg a munkakör betöltéséhez szükséges képesí-

tési előírásokat. Vezetői munkakört bárki betölthet, aki megfelel a vezetőkkel szemben támasztott követelményeknek. Az államszocializmus utolsó korszakában hangsúlyossá vált a „rátermettség”, a szakmai hozzáértés. Előtérbe került a vezetők teljesítményének értékelése és munkájának minősítése. Az anyagi és erkölcsi elismerésnek, előmenetelnek összhangban kellett állnia a minősítésben foglalt megállapításokkal.

ÖSSZEZÉS

Az államszocialista rendszer kezdeti, klasszikus időszakában az állami vezetőkkel szembeni, szinte egyedüli elvárás a politikai megbízhatóság volt. Az iskolai végzettség, a szakmai tudás és a gyakorlati tapasztalat háttérbe szorult. A vezetőkkel szemben támasztott követelmények terén az 1968-as gazdaságirányítási reformkísérlet jelentős változást hozott az 1948-ban kezdődő, szovjet mintára kiépített direkt tervgazdasági rendszerhez képest. Az ún. piaci szocializmus iskolapéldájának tekinthető magyarországi reformfolyamat során a tervkoordináció háttérbe szorításával indirekt szabályozási eszközökkel igyekeztek bizonyos piaci mozgásteret kialakítani a vállalatok számára. A reformok azonban soha nem jutottak és nem is juthattak el a párt hatalmi monopóliumának megkérdőjelezéséig. A párthatározatok és a vonatkozó jogszabályok tanulmányozását követően megállapítható, hogy a kezdeti, totális tervgazdálkodási szakaszt követően, 1968 után, megjelentek ugyan elvárásként szakmai és vezetői készségek, majd a 70-es évektől a képesítési előírások a vállalati elittel szemben, azonban a politikai „alkalmasság” és „elkötelezettség” minden korszakban alapkövetelmény maradt.

JEGYZETEK

- ¹ Hámori Balázs: *A szocialista rendszer*. In: Összehasonlító gazdaságtan. Szerk.: Szabó Katalin, Aula Kiadó, Budapest, 2007, 159. o.
- ² Az autarkia kifejezés jelentése: önellátás.
- ³ Hámori, i. m.
- ⁴ Ellátási felelősség azt jelenti, hogy a vállalatnak az állam által kívánatosnak tartott terméket kell termelnie mindaddig, amíg új termelő nem lép a helyére.
- ⁵ Eredeti jelentése szerint névjegyzék, nevezéktan. Politikai értelemben: a jelentős vezető pozíciók megnevezése és jegyzéke.
- ⁶ Csaba László: *A fölemelkedő Európa*. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2006.
- ⁷ Sárközy Tamás: *Javaslat a piacgazdaságot szolgáló modern kormányzás felépítésére*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó – MTA Állam és Jogtudományi Intézet, Budapest, 1994, 114. o.
- ⁸ Lányi Kamilla: *Vállalati viselkedés a nyolcvanas években: hiedelmek és valóság*. Külgazdaság, 1988/2–3.
- ⁹ Hámori, i. m. 179. o.
- ¹⁰ Sárközy, i. m. 115. o.
- ¹¹ Fábrián Adrián: *Az irányítás tartalma*. Közjogi Szemle, 2009/3., 42. o.
- ¹² Kálmán György: *A magyar gazdaságirányítás joga*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1982.
- ¹³ 1077/1954. (IX. 21.) számú minisztertanácsi határozat az iparvállalatok igazgatóinak jogairól és kötelezettségeiről.
- ¹⁴ Kornai János: *A szocialista rendszer*. HVG Kiadói Rt., Budapest, 1993, 69. o.
- ¹⁵ Az MSZMP Ideiglenes Központi Bizottságának 1957. februári határozata.
- ¹⁶ 1001/1987. (I. 15.) számú minisztertanácsi határozat az állami személyzeti munkáról.