

GT

Társadalomtudományi folyóirat

GAZDASÁG ÉS TÁRSADALOM

90 | 4

Prugberger Tamás:

Vállalati tulajdon, vállalati öngazgatás, polgári jogias munkajog

I. A téma időszerűsége és intézménystruktúrájának rövid előzménytörténete

1. A téma időszerűségét gazdasági és politikai rendszerünknek a liberalizált piac és a demokrácia irányába történő átalakítása adja meg. Minthogy e téren ma még az útkeresés és kísérletezés szakaszában vagyunk, indokolt, hogy e kísérletezésnek két frekvenciát vizsgáljunk meg. E két terület pedig nem más, mint a magyar vállalati rendszer, mégpedig annak belső szervezeti-vezetési szerkezete, valamint az ott dolgozó munkakollektíva viszonya a vállalathoz és tagjainak viszonya egymáshoz.

A jog nyelvén szólva, ebből kitűnik, hogy az ún. "vállalati jog" és a "munkajog" összekapcsolódnak egymással. Az idevágó magyar jogi szabályozás a már megvalósult reformok hatására bizonyos fokú átalakításokon átment már. Ezek a több etapban elkövetett részmodernizálások azonban korántsem érintették átfogóan az egész intézményrendszert. Itt is egyértelműen érvényesül Hans Kelsen megállapítása, hogy a jogi norma alkotás mindig elmarad az élet újszerű igényeitől és legfeljebb csak nyomon követi azokat.¹ Nekünk tehát feladatunk megvizsgálni, hogy az idevonatkozó jelenlegi szabályozás mennyiben nem felel meg a gazdasági és politikai korszerűsítés követelményeinek, és hogy e problémák kiküszöbölésére milyen szabályozás lenne az ideális.

Tekintve, hogy a jövő szabályozása terén – különösen a munkajogot érintve – egy a mai magyar jogászgenerációnak teljesen idegen megoldással kívánunk előállni, hogy ennek helyességét igazoló érvelésünk meggyőző legyen, álláspontunkat a *történetiség* síkján is megalapozni kívánjuk.

2. A klasszikus római jogban azt a munkát, amelyet nem rabszolgák végeztek függelmi viszony alapján, hanem szabad polgárok, a bérlet egyik alfajaként kezelték. A "locatio conductio rerum" mellett ez volt a "locatio conductio operarum".² E munkabérleti szerződésnek minél tartósabbá válásával egyre inkább kialakult a munkáját bérbe adó hátrányára egy függelmi viszony a bérbevevő javára. E függelmi viszony a középkori céhrendszerben intézmé-

intézményesült. Ugyanis az inas, a legény és a segéd mindaddig, míg fel nem szabadult, az egyszemélyben testet öltött munkáltató-tanítójának a tanítás fejében munkát végzett, amely nemcsak szakmai, hanem háztartási jellegű is volt. E személyes-partiarchális viszony és az ebben kialakult személyi kizsákmányolás átkerült a manufaktúrákba, majd pedig a gyárakban dolgozók munkaviszonyába is. A legtöbb első manufaktúra-, majd pedig gyártulajdonos ugyanis a legügyesebb és a legerősebb vállalkozói-üzleti érzékkel rendelkező cégbeli mesteremberekből került ki. Ez is belejátszott abba, hogy patriarchális módon kezelték alkalmazottaikat, ami végül is a vállalkozók részéről a munkavállalók, valamint családjuk totális kihasználásává fajult. A liberálkapitalizmus szemléletében a munkavállalás teljesen magánjogi szerződés volt, amelyet az egyes államok polgári jogi törvénykönyve vagy szokásjoga *munkabérelti* vagy *szolgálati szerződésként* könyvelt el.³

Amikor a munkaadó vállalkozók részéről a munkavállalók munkaerejének csekély bérellenszolgáltatás ellenében történt kizsigerelése társadalmilag elviselhetetlenné vált, és egyre gyakoribbá és a tőkés társadalmi rendre egyre veszélyesebbé kezdtek válni a sztrájkmozgások, megjelent a gyári törvényhozás, amely nemcsak a sztrájkmozgások ellen lépett fel, de egyre több munkásvédelmi intézkedést is érvényesített. Ezek többségére az ipartörvények keretében került sor, amelyek nemcsak azt szabályozták, hogy iparúzó tevékenységet a szomszédok zavarása, és közszenyezés, valamint mérgező anyagok kibocsátása nélkül kell folytatni, hanem kiterjedtek az ott foglalkoztatott alkalmazottak munka- és egészségvédelmére, a balesetek megelőzésére szolgáló intézkedések megtételére, a munkaidőmaximum meghatározására, a bérezésre, valamint a munkahelybiztosításra.⁴

Az ún. "*ipartörvényeknek*" ezek a munkásvédő szabályai részévé váltak a munkaszerződésnek és annak alapján kialakult munkaviszonynak. Ily módon ez az eredetileg kizárólag polgári jogi tartalmú (és alapstruktúráit tekintve a polgári kontinentális és angolszász jogrendszerekben egyaránt polgári törvénykönyvileg szabályozott) jogviszony a jóléti állam szociális természetű beavatkozásai révén a közjog és a magánjog mezsgyéjére kerülve *vegyes szakjogivá* alakult. Az így kifejlődött "gazdasági" (jelző tölem – P.T.) munkajog azonban alaptermészetét illetően polgári jogi maradt. Mindkét jogrendszerben ettől gyökeresen megkülönböztetik a hivatalnokok és a köztisztviselők munkaviszonyát, azaz a *közszolgálati jogviszonyt*, amely a közigazgatási jognak egy-egy közigazgatási szervben belüli közszolgálati rendjét szabályozza. Ha ugyanis a polgári társadalomnak közigazgatási jogi rendszerét szerkezetében kívánjuk vizsgálni, akkor ott három fő területet kell elkülöníteni. Egyet kifelé, amely az állam polgárai és jogi személyei (stb.) felé irányuló szervező, organizáló, rendező, valamint hatósági aktushozatali tevékenységét szabályozza, egy másikat, amely a közigazgatási szer-

vezeten belüli szervek egymás közötti kapcsolatát, végül pedig egy harmadikat, amely az adott szervezeten, hivatalon belüli tevékenységi viszonyokat rendezi. Ha mindezt szélesebb értelemben, az állami főhatalmat is gyakorló szervekre kivetítve vizsgáljuk, akkor is ugyanehhez a felosztáshoz jutunk el, csak azzal a különbséggel, hogy már nemcsak közigazgatási jogról, hanem az ezt is magába foglaló általános közjogról kell beszélünk. Ennél fogva az általános közjognak is az utolsó, másképpen a legfelsőbb szelvényét a közszolgálati jog jelenti.

A gazdaságot érintő jog területén hasonló struktúráról beszélhetünk fel. A kereskedelmi cégek, vállalatok kifelé irányuló, a gazdasági életben megjelenő szakmai-kereskedelmi szerződéseit a kereskedelmi törvények egy elkülönített fejezete rendezi, míg egy másik elkülönített fejezet a kereskedelmi cégek és társaságok belső szervezeti-működési, valamint tulajdonviszonyait. E két terület szorosabban véve a kereskedelmi jog anyagát képezi, míg a gazdasági jog harmadik területét a már említett közvetlenül magánjogi gyökerű, de szociális, egészségügyi, pénzügyi, stb. jellegű közjogi-közigazgatási jogi szabályokkal teletűzdelt munkajogi szabályozás adja. Ez utóbbinál a nagyvállalati adminisztratív irányító belső igazgatási szervezetnek a hivatali szervezeti hierarchiához hasonló alakulása miatt a magántisztviselői kört érintve jelentős áthatások érvényesülnek a köztisztviselői szabályozás irányában. A magántisztviselő munkaszerződése polgári jogi jogügyleten nyugszik, tartalmának kialakulásába azonban a vállalati ügyrend és a kollektív szerződésen keresztül a közszolgálatra emlékeztető elemek is bekerülnek. Ez okszerűen következik abból a fayoli megállapításból, hogy a tőkés nagyvállalati igazgatás a közigazgatás mintájára alakul, ugyanakkor viszont ez a vállalati igazgatás is hat a közigazgatásra és mintegy rugalmasítja azt.⁶ Főként ennek tudható be az, hogy közjogias közszolgálati jogviszonyszabályozás nem tudta elnyelni a gazdasági életre vonatkozó alapjaiban polgári jogias természetű munkajogi szabályozást.

II. Átfejlődés és a fejlett polgári jóléti államok mai munkajoga

Az előbb mondottak következtében mind az angolszász, mind a kontinentális német jogrendszerben a munkaszerződés tartalmát elsősorban a felek megállapodása határozza meg. Vagyis a munkavállaló és a munkáltató szabadon egyezik meg egymással. Kivételt képeznek ez alól a jóléti államkoncepció megvalósulásától kezdve azok a kérdések, amelyekben a munkáltatók és a munkavállalók érdekvédelmi szervezetei, úgymint a gyáriparosok országos szövetsége, illetve a kereskedelmi kamara, valamint az egyes szakmai szakszervezetek egyeznek meg kollektív szerződést kötve egymással. Így a konkrét munkabérmeghatározás terén mindkét fél kötve van a tarifaszabályozásokban

megállapított alsó és felső bérhatárokhoz, és ugyanígy a munkaviszonyt is a dolgozó akaratán kívül megszüntetni a kollektív szerződésben foglaltak vagy a dolgozói képviselőlet egyetértésével lehet.⁷ Ez utóbbi a még majd külön bemutatásra kerülő participációs intézményrendszer területe. Mindenesetre a kollektív munka jogként kezelt participáció intézményrendszerén kívül gazdasági szférában történő foglalkoztatás rendezésének alapja a felek egyenjogúságán és kölcsönös megállapodásán nyugvó szerződéskötési rendszer.⁸ Ebbe az állam csak annyiban avatkozik be, amennyiben ez az egzisztenciálisan kiszolgáltatottabb munkavállaló érdekében feltétlenül szükséges.⁹ Lényegében ennek következménye elsőként a kollektív munka jogként megjelent és időnként megújításra kerülő kollektív munkaszerződés, valamint a tarifaszerződés intézménye. Ez egészült ki a II. világháborút követően az angol "board system" hatására Nyugat-Európában a nagyobb létszámot foglalkoztató vállalatoknál a vállalati igazgatásban történő alkalmazotti-munkásrészvételi jogal.¹⁰ Ez az intézményrendszer kétirányú. Az egyik iránya az üzemi és a vállalati tanácsok rendszerében, míg a másik a részvénytársaságok igazgató- vagy felügyelőtanácsában funkcionál.¹¹

Ami az elsőt illeti: az üzemi-vállalati alkotmánytörvények, illetve az alkalmazotti-munkás döntésrészvételi törvények (Mitbestimmungsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz) értelmében az üzem dolgozóinak közgyűlése titkos szavazással megválasztja a kollektívának az üzemi vezetés előtt való érdekképviselőre hivatott ún. üzemi tanácsát és annak függetlenített elnökét, az egyazon vállalathoz tartozó üzemek tanácsai pedig ugyancsak ily módon választják meg a vállalati tanácsot, valamint annak elnökét. Ugyanígy alakul ki az egyes vállalatoknál a tisztviselői-menedzseri érdekképviselő rendszer is. Részvénytársaságok esetében e kettőből alakul ki a másik irányt jelentő, vállalatvezetésbe történő általános döntésbeeszlősi rendszer. Ugyanis ebben a rendszerben a részvénytársaságok igazgató-, vagy felügyelőtanácsának a felét választják meg csak a részvényesek, míg a másik felének első 50 százaléka az üzemi tanács munkaképviselőnek, második 50 százaléka pedig az ún. "alkalmazotti", vagyis a tisztviselői-menedzseri képviselőnek van fenntartva. A "tőke" és a "munka" együttes vállalatvezetési döntési jogkörét jelentő első, üzemi tanács rendszeren nyugvó szférájában a döntésbeeszlő csak a dolgozók munkakörülményeit, a munkahelyet, a dolgozók bérezését és elbocsátását, valamint az üzembezárást érintő kérdésekre terjed ki, vétó, illetve hozzájárulási jogban megjelenítve. Ezzel szemben a második szférát jelentő igazgatási-felügyelőtanács közreműködés területén a tisztviselő és a munkásrétegnek – mint alkalmazottaknak – a részvényesekkel együtt egyenlő arányú szavazati joga van. Szavazategyenlőség esetén az igazgató, illetve a felügyelőtanács semleges elnöke dönt, aki különben nem szavaz.¹²

Ez az ún. *kollektív munkajog*. Itt, az érdekvédelmi szervezetek útján és az állami szociálpolitika, valamint a pártpolitika közvetítésén keresztül tört be legerőteljesebben a közjog a foglalkoztatással kapcsolatos viszonyok jogi rendezésébe, általános társadalmi érdekből. Mindez a jóléti állam, a "welfare state" politikájának a következménye.¹³ Ugyanakkor az ún. *individuális munkajogban* a polgári jog szabályai kerülnek alkalmazásra. Ez megmutatkozik abban, hogy a mai modern polgári munkajog nem ismeri a dolgozók büntetőjogias jellegű fegyelmi felelősségrevonásának olyan rendszerét, ahol a munkáltató hivatal vagy felettes szerve a vele közszolgálati viszonyban álló tisztségviselővel fegyelmi hatóságként járhat el. Ugyanígy nem ismeri a dolgozói kártérítésnek ugyancsak a munkáltató részéről egyoldalúan kezdeményezhető rendszerét sem. A vállalatának vétkesen (de csak így) kárt okozó dolgozó elvileg az általános polgári jogi szabályok szerint a teljes kárért felel.¹⁴ A munkáltató vállalat azonban a munkavégzés során a dolgozót ért kárért nemcsak teljes reparációs felelősséggel tartozik, hanem objektív jellegű is. Vagyis vétkesség hiányában is a munkáltató helytállni tartozik dolgozója irányában. Együttes károkozás esetén, vagy ha a vállalat is helytelen munkaszervezéssel közrehatott a kár okozásában, kármegosztásnak van helye. Ugyanígy a dolgozó kizárólagos őrizetében álló vállalati vagyontárgyakért, csakúgy mint a pénzért is a *costudia* felelősség szabályai szerint felel.¹⁵ A teljes reparáció elvét azonban a gyakorlatban mégsem alkalmazzák, mert nagy kár esetén az alkalmazott képtelen kifizetni azt, az irreális teljesítésre való bírósági kötelezés pedig a dolgozóknak csak kedvét szegi és egzisztenciálisan tönkreteszi. Ezért a vállalatok a dolgozói károkozások megtérülését biztosítással oldják meg. Legtöbbször az ilyen biztosítási szerződés megkötése a kollektív szerződés tárgyát képezi.¹⁶ Közvetlen kártérítésre ezért csak bűncselekményelkövetés vagy menedzseri mulasztás esetében kerül sor. A károkért való menedzseri helyállást ezért többnyire meghatározott értékű vagyoni létbehelyezéssel biztosítják.¹⁷ Mindez azonban nem jelenti azt, hogy ha az egyszerű dolgozókat mentesítik is a biztosítás következtében a kártérítési felelősség alól, a sorozatos károkozások miatt alkalmatlanság vagy bizalomvesztés címén elbocsájtásukra ne kerülhetne sor.¹⁸ Természetesen ez az üzemi alkotmánytörvények hatálya alatt álló vállalatoknál (meghatározott dolgozói létszám felett) az üzemi tanács egyetértésével történhet csak meg.¹⁹ Ami pedig az individuális munkaügyi vitákban követendő eljárást illeti, az elbírálás főszabályként a rendes polgári bíróság hatáskörébe tartozik. Kivétel ez alól csak az, ha a munkáltató és a dolgozó között fennálló vita olyan ügyben keletkezik, amelynek tárgyában a vállalati és a dolgozói érdekvédelmi szervezetek egymással kollektív szerződést kötöttek. A kollektív munkajogból fakadó, illetve azzal összefüggő ügyek tartoznak ugyanis csak speciális munkaügyi hatáskörbe. Itt a hivatásos bíró mellett eljáró ülnök

egyikét a vállalati, míg másikat a szakszervezeti érdekképviselet delegálja.²⁰ Mindebből egyértelműen kitűnik, hogy már a régmúlté az a lehetőség, amikor a gyári munkás ki volt szolgáltatva a gyár tulajdonosának, illetőleg vezetőségének, amely bár a munkaszerződésben a dolgozótól kapott hozzájárulás alapján, de helyzetének kihasználásával egyoldalú bírságkivetési jogkörrel is rendelkezett.

Egy ilyen természetű munkáltatói patriarchalizmus és munkavállalói alávetés legtovább a korszerűtlen *alodiális földbirtokrendszereknél* maradt fenn. Ennek Nyugat-Európában lezajlott radikális földreformokkal (kártalanítással egybekötött nacionalizálás, majd földosztás) kialakított egyéncsaládi mezőgazdasági farmrendszer véget vetett.²¹ Kivétel ez alól, ahol a volt alodiális földbirtokon kollektív gazdaságokat hoztak létre. Ezek kisebb részében vezettek be csak valódi munkaszövetkezeti gazdálkodást, míg többségükben fenntartották a régi uradalmi cselédségi viszonyoknak egy enyhíthetőbb változatát, mivelhogy ezeket az uradalmakat, alodiális földbirtokokat a korábban ott dolgozó cselédség szövetkezeti jellegű formális öngazgatási jogkörébe adták, de erős állami irányítás mellett.²² Ez volt részben tapasztalható a 70-es években a diktatúra megdöntését követő első évek portugál és spanyol mezőgazdaságára is.²³

Magyarországon a polgári társadalmi rendszer fennállása idején sem ilyen jellegű, sem pedig családi farmok kialakítására irányuló átütő földreformra nem került sor. Ezért a mezőgazdasági termelés gerincét egészen 1945-ig a gazdatisztek és intézők közbeiktatásával egy meglehetősen patriarchális és autokratikus módon irányított családi mintán alapuló uradalmi gazdaság képezte.²⁴ Hasonló volt a helyzet a többi kelet-európai országban a II. világháború befejezése előtt. Ugyanakkor ezekben az országokban – csakúgy mint nálunk is – a kollektív munkajog ismeretlen volt, egy viszonylag kezdetleges szakszervezeti érdekvédelem és kollektív szerződési rendszer kivételével.²⁵ A munkajogviszony ennél fogva a munkavállaló és a munkáltató „kétpólusú” szerződéskötésén nyugodott.²⁶

Ismét visszatérve a fejlett tőkés államok munka jogfejlődésének mai helyzetére, a valamennyi munkáltatóra vonatkoztatott individuális munkajogon, valamint a meghatározott taglétszám felett foglalkoztató vállalatokat érintő participációs és kollektív munkajogon kívül egyre erőteljesebben hódít tért a dolgozó kollektívák vállalati öngazgatásával egybekötött belső vállalkozási alapon megszervezésre kerülő munkavégzés intézménye. Ennek gyökerei – bár csak marginálisan elterjedve – a francia ipari és az olasz mezőgazdasági munkaszövetkezeteknél található meg.²⁷ Újabbban azonban az egyes kevésbé rentábilis üzemekből való tőkekivonulás hatására az üzembeszárásokat és a tömeges munkáselbocsátásokat elkerülendő, a helyi önkormányzati szervek, valamint a szakszervezetek és az általuk mozgósított bankok részben dotá-

cióban, részben igen kedvezményes hitelnyújtásban megnyilvánuló aktív pénzügyi segítségével a dolgozó kollektíva megveszi az üzemet és azt az üzemi tanáccsal indítva, majd pedig új választásokkal szövetségi öngazgatás útján működteti tovább.²⁸ Az ezzel párhuzamosan megjelenő öngazgatás másik formája az, amikor a vállalaton belül működő egyes kisebb szervezeti egységek autonóm belső vállalkozó egységekként saját öngazgatási jogkört kapva maguk szervezik meg a munkát és maguk veszik fel a megrendeléseket a vállalati vezetéstől. A vállalatvezetés mintegy vállalkozási szerződést kötve számol el velük, rájuk hagyva, hogy a vállalkozás teljesítéséért járó ellenértéket miként osztják fel maguk között. Ezek a vállalaton belül bizonyos szervezeti és gazdasági autonómiát élvező belső vállalkozó egységek maguk jogosultak vezetőiket megválasztani, kik a közösségtől nyert felhatalmazással tárgyalnak a vezetéssel, vállalnak fel munkafeladatokat. A vállalat és a belső vállalkozó szervezet között létesülő e munkavállalási-munkavégzési kapcsolat a központi és a szatelit vállalat közötti integrált jellegű tartós kooperációs vállalkozási szerződéses viszonyhoz hasonlít, amelyben erős az integrátor részéről a megrendelői utasítási jogkör keretében adott irányítási jelleg.²⁹ Ugyanakkor az önkormányzó, öngazgatású munkakollektíván belül az egyes dolgozó tagoknak az egységhez-vállalathoz, valamint tagtársaihoz fűződő viszonya lényegében a személyes közreműködés kötelezettséggel megerősített társasági részvételi jogosultságai és kötelezettségi rendszer szerint alakul.³⁰

Míthogy itt közös vállalkozásról van szó, a tagokat a vállalkozásból fakadó kötelezettségek teljesítése során egymás iránti teljesítési és szoros együttműködési kötelezettség terheli. Aki az ebből fakadó kötelezettségeit megszegi, a vállalkozó közösséget ezáltal ért kárt elvileg teljes mértékben meg kell térítenie. Azonban a gyakorlatban itt is a már említett - és biztosítással áthidalt - kerülő kártérítésemaradásra kerül sor. Bizalomvesztés esetén azonban a munkakollektíva többi tagja a társasági tagsághoz hasonlóan kizárhatja a kollektívából azt a tagját, aki magatartásával eljátszotta vállalkozó társai bizalmát. Itt tehát lényegében az egyesületi, illetve a gazdasági-kereskedelmi társaságok tagsági viszonyaira vonatkozó szabályok alkalmazandók aszerint, hogy ez a vállalkozó közösség jogi személyként vagy anélkül működik. Az anélkül működő belső vállalkozói munkaközösségekre lényegében a közkereseti társaságok szabályai, míg a jogi személyiséggel működőkre azok vonatkoznak, amelyre a cégbejegyzés utal. Ez utóbbinál ily módon német jogterületen többnyire szövetkezeti vagy kft., francia jogterületen pedig ezen kívül változó alaptőkéjű részvénytársasági szabályok alkalmazására kerül sor.³¹

III. A közép-kelet-európai szocialista államok vállalati szerkezetének és munkajogának alakulása

Mármost ami a közép-kelet-európai gazdasági-vállalati és munkajogfejlődést illeti, itt a II. világháborút követő években a szovjet mintára kialakított központilag irányított etatista reálszocializmus elvágta a piacgazdaság és a polgári társadalmi rend továbbfejlődése előtt az utat. Ezért nem nyílt lehetőség arra, hogy a közép-kelet-európai térségekben polgári piacgazdálkodáson alapuló "jóléti társadalom", "welfare society" fejlődhetett volna ki. A termelőeszközök és a vállalatok túlnyomó részének állami tulajdonon alapuló és 1948 után nálunk is kialakított tervlebontáson nyugvó, központilag irányított gazdasági, pontosabban termelési és termékelosztási rendjében a középirányító hivatalon (tröszt, központ és egyesülés) keresztül végső soron a gazdasági ágazati minisztériumok valamelyikének, vagy a helyi tanácsnak alárendelt, állami vállalathoz hasonló hivatali és nem vállalkozói szervezeti felállásban működött a szövetkezeti ipar és kereskedelem is.³² Ha nem is közvetlenül, de a tervjövahagyási rendszeren keresztül közvetett módon a kolhoz mintára megszervezett mezőgazdaságot is lényegében bekapcsolták az utasításon alapuló tervlebontási rendszerbe.³³ Ezért a szövetkezetekben is a tételesjogi szabályozáson alapuló formális kollektív vezetés (igazgatóság és felügyelőbizottság) ellenére ténylegesen az állami vállalatoknál legalizált (igazgató) olyan egyszemélyes vezetői felelősség érvényesült, amely valamilyen formában a szövetkezet felett felügyeletet gyakorló állami és pártpolitikai szerveknek volt alárendelve. Ezért míg a vállalati igazgatót a gazdaságirányítással egybekötött tulajdonosi felügyeletet gyakorló állami szervezet nevezte ki, amelynek beszámolási kötelezettséggel tartozik, addig a tagság által megválasztott szövetkezeti elnök csak az állami közigazgatás formális jóváhagyásával foglalhatta el hivatalát.³⁴ Beszámolási kötelezettsége ezért elsősorban neki, nem pedig a tagságnak szólt.³⁵

E körülmények következtében mind az állami vállalat, mind a szövetkezet majdnem egyforma jelleggel a hivatali hierarchia szerint alakult ki. Az állami vállalatot maga a jog is a közigazgatás legalsó szintű szervezetének tekintette³⁶ és de facto ilyennek számított a mezőgazdasági termékvéltársárlást végző szövetkezeti termékelosztó kereskedelem is.³⁷ Azokban a szocialista államokban, ahol az ipari szövetkezeteket nem alakították át állami vállalatokká³⁸ ott szövetkezeti összevonásokkal tették az állami vállalathoz hasonlóvá.³⁹ A mezőgazdasági termelőszövetkezeteket pedig – miként azt Juhász Pál helytállóan kimutatta – lényegében a régi uradalmi birtokokhoz hasonló módon szervezték meg, ahol az eredetileg csak önellátás célzatú háztáji gazdaság a cselédi illetményföld hasonmása volt. A szövetkezeti

forma ily módon csak egy külső burok volt. Az állami gazdaságnál még ez is hiányzott. Ott az illetményföld teljesen megegyezett az uradalmi cselédi illetményfölddel, az állami gazdaság szervezete a volt uradaloméval, az állami gazdaság igazgatója lényegében az uradalmi intéző szerepét töltötte be.⁴⁰ A mezőgazdasági termelőszövetkezeteknél pedig azáltal, hogy az etatista reálszocializmus gazdaságpolitikája kényszerösszevonásokkal tendenciózusan nagyobbította, a falusi önkormányzatból átmentett önszegély-önigazgatási és kooperációs vonások teljesen eltűnnek. Ily módon a nagyméretű mezőgazdasági termelő szövetkezetek is az állami vállalatokhoz hasonlóan hierarchikus felépítésűvé váltak.⁴¹

Mindezek következtében – jöllehet az ideológia és a vállalati jogelmélet az állami vállalatokban kettős kollektívát⁴² – egy osztársadalmi és egy ott dolgozóit – a szövetkezetek esetében egy önigazgató dolgozó tulajdonosi kollektívát⁴³ látott, a valóságban mind az állami vállalatoknál, mind a termelőszövetkezeteknél a dolgozó egyformán bérmunkás vonásokat viselt mindezekig magán.⁴⁴ Azt, hogy mind a munkaviszonyban álló vállalati dolgozó, mind pedig a termelőszövetkezeti tag az általános szintű tételesjogi (alkotmányi és tsz. törvény-preambulumi) deklarációk ellenére ténylegesen a kapitalista rendszerhez hasonló bérmunkás volt, egyrészt a vállalati munkaviszony munkaszerződéses keletkezésének a kapitalista társadalomban kialakult kétpozíciós (munkavállaló és munkáltató) szerkezete, valamint az ettől elszakadni képtelen szocialista munkajogi szabályozás (Munka Törvénykönyv) is bizonyítja.⁴⁵

Miként a többi szocialista országokban, úgy a magyar Munka Törvénykönyv is szovjet mintára átvette a közszolgálati viszony alapjaiban porosorozás típusú szabályrendszerét, amit kisebb módosítású adaptációval az ipari szövetkezeti, nagyobb módosításokkal pedig a mezőgazdasági szövetkezeti tagsági munkaviszonyra is a jogi rendezés kiterjesztett.⁴⁶

Tételünk alátámasztására röviden szükségesnek látjuk felvázolni e szabályozás főbb vonásait. Teljesen ellentmond a már említett kettős kollektíva elméletnek az, hogy a vállalati dolgozói munkaviszony kétoldalú szerződéssel keletkezik és áll fenn, nem pedig valamilyen sajátos vállalati kollektív tagsági viszonyon⁴⁷. A termelőszövetkezetekben (ipari és mezőgazdasági) a tagsági viszonyt tényleges tartalommal ugyanis a munkaszerződésnek megfelelő munkamegállapodás tölti meg, amelynek megkötése kötelező⁴⁸. A már megkötött munkamegállapodást ugyanakkor a szövetkezet központi vezetése a munkaviszonyban álló dolgozók áthelyezéséhez hasonlóan egyoldalú aktussal módosíthatja, valamint a munkaviszony felmondásához hasonlóan egyoldalúan megszüntetheti.⁴⁹ Mindkét munkajogi szabályozást (munka- és szövetkezeti törvényit egyaránt) ma is fő modellként a hierarchizált alá-, és fölérendeltséget tükröző munkaköri-munkadíjazási besorolási és munkáltatói

utasítási rendszer, valamint a vezetői hierarchia által átlátható közös munkahelyen történő munkavégzési modell, továbbá az ezzel együttjáró és csak némileg rugalmasított munkaidőmeghatározás jellemzi.⁵⁰ Az egymás mellett párhuzamosan futó és mindkettőnek együttesen és külön is alkalmazási lehetőséget adó büntető-, szabálysértési jogias modellű fegyelmi és kártérítési rendszerben, valamint a munkaügyi viták vállalati-szövetkezeti keretek közötti elbírálási modelljében egyértelműen a közszolgálati alárendeltség, a munkáltató hatóságnak történő alávetettség mutatkozik meg.⁵¹ A fegyelmi és a kártérítés ma hatályos munka-, és szövetkezeti jogi rendszere ugyanis összekapcsolva a munka-, és tagsági viták vállalati-szövetkezeti keretek közötti elbírálási rendszerével, a munkáltatót részben közzvádlóhoz-vádhatósághoz hasonló szereppel, részben pedig a kommunális intézmények direkt jellegű követelésbehajtási jogához hasonló jogkörrel ruházta fel.⁵²

A reálszocializmus gazdálkodó szervezeteinek az itt bemutatott szervezeti felépítése és vele összhangban álló alkalmazotti és szövetkezeti-tagsági munka jogi rendszer főszabályként kizárja a vállalaton belüli vállalkozói munkacsoport működését vagy csak egész periférikus síkon (átalányelszámolásos üzemeltetés és bedolgozás) ad lehetőséget az ilyen konstrukciók alkalmazására. Éppen ezért, abban a körben is, ahol alkalmazásának zöld útja van (tanácsi vállalati és szövetkezeti kiskereskedelem, valamint ipar és szolgáltatás), ott is tendenciózusan törekvés van arra, hogy a jogviszony speciális jellegét elrejtse és az általános munkajogi szabályozást terjessze ki rá. Ez megmutatkozik a tételes jogi szabályozás és a jogalkalmazás területén egyaránt.⁵³

Az individuális munkajognak ezzel a közszolgálati szabályozású jellegével áll teljesen összhangban a kollektív munkajognak a fejletlensége. A fejlett tőkés államokban már bevezetett, korábban már ismertetett üzemi tanácsi és munkáltatói-munkavállalói együttes döntési rendszer a többi szocialista állam munkajogához hasonlóan nálunk is csak csíráiban van meg.⁵⁴ A magyar termelőszövetkezeti jogi szabályozás alakított csak ki valami ehhez hasonló a munkahelyi tanácskozás (közösség) rendszerével, döntésbeeszlősi joga azonban a szövetkezet szűkebb központi vezetésébe meglehetősen formális és alacsony fokú.⁵⁵ E rendszert lényegében az összevonásokkal egyértelműen kiüresedett szövetkezeti vonások látványos, a gyakorlatban azonban tartalmatlan megerősítésére, a közvetlen szövetkezeti demokráciának és öngazgatásnak ún. "közvetettel" történő felváltására találták ki.⁵⁶

Áttérve a *szakszervezeti érdekvédelemre* – amely a fejlett tőkés országokban a valóságos érdekvédelmi csomópontok és szempontok szerint többnyire szakmailag és egyéb érdekközösségek szerint sematizmusmentesen szerveződik – a szocialista országokban teljesen integrálódott a gazdaságirányítást végző államhatalmi struktúrába.⁵⁷ Éppen úgy, miként az egész

állami gazdaságirányítási rendszer, a szakszervezeti érdekvédelem is sematikus a gazdasági ágazati felosztás szerint tagolódott.⁵⁸ Ez a hivatalos szakszervezeti felépítés, minthogy teljesen beépült a hatalmat gyakorló politikai rendszer és az államhatalom, valamint a közigazgatás struktúrájába, képtelen volt arra, hogy a dolgozói kollektívák számára valódi érdekvédelmet lásson el. Legjobb esetben is csak érdekegyeztetés ellátására alkalmas, ami azonban a gyakorlatban állami és politikai érdekeket „leközvetítő” transzmissziós szerepkörbe csúszott át. Ezért a szakszervezeti érdekvédelem munkajogi szabályozása a szocialista államokban megmaradt az általános elvi deklarációk szintjén.⁵⁹ Mindez kifejezetten a vállalati dolgozókra vonatkozik, mivelhogy a munkaszövetkezetekben dolgozó tagokra a szakszervezeti érdekvédelem sem terjed ki.⁶⁰ A hivatkozási alap erre az volt, hogy ők a szövetkezeti vagy tulajdonosai és így a szövetkezettel antagonisztikus érdekkonfliktus kizárt. Ez az érvelés teljesen figyelmen kívül hagyja a szövetkezeti tag bérmunkási helyzetbe történő valóságos lecsúszását és azt, hogy a szövetkezeti vezetés a már tárgyalt okok miatt mennyire elhatárolódott a tagságtól.⁶¹

IV. A magyar vállalati és munkajogi struktúra ellentmondásai és az ellentmondások feloldásának lehetséges irányai

A magyar gazdaság reálszocializmusokra jellemző szerkezetének átalakítása az MSZMP KB 1985. júniusi határozatával vette kezdetét. A tervlembontás és a direkt irányítás felszámolásával meghirdetett vállalati önállóság és a piaci hatásoknak kitett, saját kockázatra alapított vállalati gazdálkodás bevezetése a hatvanas évek végén érintetlenül hagyta az állami tulajdon és az állami vállalat már elemzett hierarchikusan központosított szerkezeti felépítését.⁶² Ez együtt járt azzal, hogy a munkajog hagyományos szabályozása is alapvonásaiban érintetlen maradt.⁶³ Ez vonatkozik a szövetkezeti tagsági munkajogra is, noha a szövetkezet szervezetét és működését illetően az akkori szövetkezeti jogi szabályozás sok tekintetben visszaállította a klasszikus szövetkezeti elveken alapuló önkormányzati-önigazgatási struktúrát.⁶⁴

A vállalati szervezet lényegesnek mondható reformja csak az 1970-es évtized visszarendezési periódusát követő újabb nyitás hatására 1984-ben kezdődött. Új állami vállalati típusok kialakítására került sor; először 1980-ban tételes jogiasított kisszövetkezeti, szövetkezeti és mezőgazdasági, valamint gazdasági és vállalati gazdasági munkaközösségi formák engedélyezésével⁶⁵ párhuzamosan megjelentek és tételes jogi szabályozást nyertek az általányszámolási rendszerből kifejlesztett olyan vállalkozási formák is,

amelyek vállalati keretek között, de teljesen üzleti elszámolásos alapon működnek (szerződéses üzemeltetés).⁶⁶

Ugyanakkor meg kell említeni, hogy ebben az időszakban egy új társulási törvény is született, amely a különböző vállalatok és szövetkezetek hagyományos közös vállalatnak nevezett társulásán kívül a régi kereskedelmi társaságok egyikének analógiájára megalkotta a betéti társulást is.⁶⁷

Röviden áttekintve ezeknek az új vállalati jogi képződményeknek a jogi szabályozás síkján kétségtelenül fennálló *pozitívumait* és *progresszív* vonásait, a gyakorlatban megjelent több negatívumát, a *kető együtt a mai munkajogi szabályozás számos hiányosságára* hívja fel a figyelmet. Az állami vállalati szférában a dolgozók közgyűlése által az egyenlő szavazati jog elve alapján választott igazgatósággal, igazgatóval és esetleg felügyelőbizottsággal működő, vagyis a dolgozók által irányított vállalat elvben olyan *munkaszervezetként, öngazgatású vállalatként* működik, ahol a dolgozó kollektíva lényegében *bérlője* a részére elkülönített vagyonnak. A gyakorlatban ez mindezideig mégsem így működött, ennek okai több tényezőben keresendők. Először abban, hogy a vállalatvezetésre is kiterjedő dolgozói öngazgatás a régi tulajdonosi felügyeletet gyakorló szerv törvényességi felügyeletivé átminősítésével bekövetkezett változatban külső függőség miatt a vállalat önállósága nem tudott hatékonyan érvényesülni.⁶⁸ Ezen túlmenően az a tény, hogy a különben is tetemes vállalati jövedelemelvonásban nincsen elkülönítve egyrészt egy olyan bérelti díj, amelynek összege a piac keresleti-kínálati viszonyainak megfelelően alakulna, másrészt egy olyan jövedelemadó, amelynek mértéke az állam, de a vállalat számára is megfelelő volna, a kollektívát érdektelenné teszi a vállalat hatékony működtetésében. A vállalati tanáccsal működő állami vállalat ugyanakkor csak abban az arányban mondható öngazgatású vállalatnak, amilyen arányban tagjait a vállalati kollektíva delegálja. Ez jelenleg 50 százalék. A vállalati tanács másik felét a felügyeletet gyakorló szerv és az igazgató állítja össze. Ez a tény és az állami vállalati törvényességi felügyeletnek a közigazgatási irányítás alatt álló vállalathoz hasonlóan a tulajdonosi felügyelettel történt már említett összekapcsolása, a külső politikai és gazdaságirányítási függőségek, e vállalati formánál még tételesjogi biztosítékokat is nyújtottak a dolgozói öngazgatás korlátozására.

Ami *e két szervezeti forma* optimális működésének *munkajogi vetületét* illeti, a teljes öngazgatású állami vállalat munkakollektívájára vonatkozóan ki kellett volna alakítani a munkajogi szabályozásnak egy olyan modelljét, amelyet Eörsi Gyula már említett felvetése nyomán "a dolgozó kollektíva joga" címszóval elméleti szinten Hegedűs István, a tételesjogi szabályozásra alkalmazhatóan e sorok írója dolgozott ki.⁶⁹ Ebben a rendszerben az *öngazgatásos vállalat dolgozóit is a munkaszövetkezeti taghoz hasonló státusz illeti meg, a munkavégzéssel kapcsolatos tagsági jogait és kötelezettségeit,*

valamint azok jogkövetkezményeit illetően pedig vállalkozói kockázat-, és jövedelemközösségen nyugvó közrehatásos felelősség-, és haszonrészese-dés elosztásnak kellene jelentkeznie. Hogy egy ilyen munkajogi modell tételes jogiasítása égető szükségszerűségként mindezideig nem merült fel, alátámasztja azt a megállapításunkat, hogy a közgyűléses vállalat csak névleg volt öngazgatási jellegű. Ugyanakkor minden valószínűség szerint, ha a Mt. kiegészült volna már a munkajognak egy ilyen modelljével, ez kedvezően befolyásolta volna a közgyűléses vállalat valóságos öngazgatásivá alakulását és a munkakollektíva érdekeltté válását.

Ami a közigazgatási irányítás alá rendelt, valamint a vállalati tanáccsal működő állami vállalaton belüli munkaviszonyokat illeti, csakúgy mint a gazdasági társaságok esetében is, a kétoldalú szerződéses alapon álló munkajognak továbbra is létjogosultsága van.⁷⁰ Ezt a munkajogot azonban a fejlett tőkés országok korábban ismertetett megoldásainak figyelembevételével és a reálszocialista országok mai érvényben lévő Mt-ire vonatkozó globális kritikai észrevételeink szerint kellene gyökeresen megreformálni.

A reform-munkálatot, beleértve az öngazgatási jellegű munkakollektívákra vonatkozó átfogó munkajog kialakítását, ki kellene terjeszteni a vállalati belső vállalkozó közösségek és egyszemélyes-családi vállalkozások "munkavégzési" viszonyainak a rendezésére is. Ezzel kapcsolatosan már figyelemre méltó és szintetizálható rész-szabályozások találhatók azokban a különböző kisvállalkozási formákat legalizáló rendeletekben, amelyek az 1980-as évtized elején születtek meg. Ilyen a kiszövetkezetekről szóló 1980-as minisztertanácsi rendezés az általános szövetkezeti, és a nem szövetkezeti öngazgatási vállalat önkormányzati, szervezeti és működési, valamint tagi részvételi viszonyairól. Az ezekben a MT rendeletekben található jogi tartalom mint a lehetne egy átfogó jogi rendezésnél. Ugyanakkor ezt a kört, valamint a belső vállalati vállalkozói közösségeket érintve a közös vállalkozást célzó munkavégzésből eredő kötelezettségek és jogok rendezésénél támpontként csak részben volna helyes a kiszövetkezeti és a szakcsoporthoz tartozó munkavégzésre vonatkozó jogi előírásokat alapul venni, mivelhogy a már kritizált hagyományos munkáltatói utasítási, valamint fegyelmi és kártérítési rendszer, ha enyhített és bizonyos fokig korszerűsített formában is, de itt is fennáll.⁷¹ Ezért a vállalkozási természetű munkajogi következmények rendezésénél – összhangban a már korábban kifejtettekkel – szabályozási támpontként elsősorban a gazdasági-, a vállalati gazdasági munkaközösségi, valamint a szerződéses üzemeltetési és a belső vállalkozási rendszerben működő munkakollektívák tagjainak a munka végzésével összefüggő jogait és kötelezettségeit, valamint az ezzel kapcsolatos felelősségi rendszert szükséges modellként figyelembevenni.⁷² Ezek a megoldások ugyanis már a kereskedelmi jogias szemlélet figyelembevételével készültek el, elvben teljes és ki-

mentési alapon álló kártérítés, bizalomvesztés esetén pedig tagkizárás, illetve tagi viszony felmondása, a választott tisztségviselők visszahívása, súlyosabb elbírálást igénylő esetben pedig elmozdítása.

V. Elvetélt kísérletek saját megoldási javaslatok tükrében

Az állami vállalatok és az 1970-es évek összevonásai során túlméretezetté vált szövetkezetek nem hatékony, sőt veszteségesse vált működését az 1980-as évek második felének új reformgazdaságpolitikája a gazdálkodó szervezeti struktúra teljes átalakulásával tervezte megoldani. Az 1988. március 8-án az MTA Közgazdaságtudományi Intézetében tartott konferencia referátumainak túlnyomó része a vállalati tanácsos és a közgyűlés által irányított állami vállalatok, valamint az összevont nagy szövetkezetek és a mezőgazdasági szövetkezetek részvénytársasággá történő átalakítására tett javaslatokat.⁷³ Ezzel együtt egy olyan új gazdasági törvény megalkotásának szükségessége vetődött fel, amely főként a külföldi mozgótöke beáramlásának az előmozdítása érdekében a klasszikus kereskedelmi társaságokat ismét visszaállítaná. Ezen túlmenően a gazdaságpolitika az állami és a szövetkezeti vállalatoknak gazdasági társaságokká való átalakulásától várt hatékonyságuk növekedését, mivel ily módon az ott közreműködő különböző rétegek vagyonérdekeltsége erőteljesen kifejezésre jut.⁷⁴ Az új elképzelések szerint a magánszektorba tartozó vállalkozások túlnyomó részét a kisebbeknél közkereseti és betéti társaság, a nagyobbaknál pedig Kft. formájában volna helyes működtetni. Ezzel szemben a kompetitív szférában működő állami vállalatokat részvénykibocsátások mellett holdingok alá rendelve részvénytársaságokká kellene átalakítani. A részvényforgalmazó holdingok, valamint a más alapító állami szervek a részvények egy részét külföldre értékesíthetnék, egyes vállalatok kialakítását célozva.⁷⁵ A szövetkezeti szférát érintve felmerült, hogy azok csak a formát illetően alakuljanak át részvénytársaságokká, tartalmilag azonban az egy tag – egy szavazat és a nyitott tagság elvének fenntartása mellett továbbra is szövetkezetként működjenek.⁷⁶ Erre egyik megvalósítási elképzelés az lett volna, hogy a szövetkezet vagyonának egy részét kívülállók számára részvényesíti, míg másik része felosztható tagi részjegyként, valamint fel nem osztható szövetkezeti vagyonként működik.⁷⁷ Hasonló elképzeléssel került volna a mezőgazdasági földalap is községi tulajdonba, amelyeken a veszteséges mg-i termelőszövetkezetek átalakításával "municipiális", azaz községi szövetkezeti részvénytársaságokat kellene létrehozni.⁷⁸

E koncepciók mögött valamennyire meghúzódo gazdaságpolitikai-közgazdasági megfontolás a veszteséges vállalatok és szövetkezetek tökebeáramoltatással történő rendbetétele, megerősítése volt. Az itt ismertetett ja-

vaslatok alkalmasak lettek volna e cél elérésére, csakhogy itt is bizonyos túlzás, valamint tradicionális hatások figyelmen kívül hagyása volt tapasztalható.

Ami az állami vállalatokat illeti, a vállalati tanáccsal működőket indokoltnak tűnik tőkeerősítés végett átalakítani gazdasági társasággá. E vállalati típusnak "vegyes felvágott" és hagyománynélküli jellege, valamint az intézmény szerkezetében rejlő külső irányítási lehetőségek és a csak félig megnyitott dolgozói öngazgatás korlátozhatósága miatt a dolgozói érdekek nehezen motorizálhatók, ugyanakkor a vállalaton kívüli tulajdonosi szféra sem tud olyan erővel beleszólni a működésbe, mint a részvényesek vagy a betétesek közössége. Itt tehát a részvénytársasággá való átalakítás szorgalmazása helytállónak tekinthető. Nem így azonban a dolgozói közgyűlés által választott vezetőséggel működő vállalat esetében. Kisvállalatnál ugyanis külső tőkebeáramoltatás nélkül is életképesse lehet tenni a gazdálkodást, ha a gazdaságpolitika hagyja, hogy a dolgozói öngazgatás zavartalanul működjön. A megoldás itt azoknak az informális külső beavatkozásoknak a gyökeres felszámolása, amelyek jelenlegi érvényesülésére kritikai éllel már rámutatunk. Megítélésünk szerint a szövetkezeti szférában is ez az elsődleges megoldás. Visszaállítva a kiüresített szövetkezeti tartalmat, zavartalanul hagyni kell a tagi öngazgatást működni. Ez viszont a jelenlegi kisszövetkezetekhez hasonló dimenziókban képzelhető általában el. A nagyszövetkezeteken belüli szét- és kiválási folyamatok ezért egészségesnek minősíthetők.

Mindezt figyelembe véve helyeselhetők azok az állásfoglalások, amelyek a kereskedelmi társasággá való átalakulást elsősorban a vállalati tanáccsal, nem pedig a közgyűlés által választott vezetéssel működő vállalatok terén szorgalmazzák.⁷⁹ Ebből a szempontból helytállónak kell minősíteni a Vállalati Törvény 1989. júniusi módosítását is, amely a dolgozói közgyűlés által irányított öngazgatási vállalat belső szervezeti felépítését és működését egyértelműen a munkaszövetkezetekéhez hasonlóvá tette. Így ugyanis megnyílt az út az öngazgatási vállalat demokratizálódása előtt. Ilyen irányú egészséges folyamatok tapasztalhatók a szövetkezeti jogszabályoknak ugyancsak ekkor végrehajtott átmeneti érvényű módosításánál,⁸⁰ valamint az 1991-re tervezett gyökeres átalakításával kapcsolatos kodifikációs előmunkálatoknál is.⁸¹ Mindennek pozitív hatásai alkalmasak arra, hogy ellensúlyozzák az átalakulási törvény által minden hagyományos vállalati forma számára megadott gazdasági társasággá való átalakulási lehetőséget. Ily módon jogilag támasztott korlátok és cselekvési előírások nélkül is a gazdasági követelmények által megszabta egészséges irányban fejlődhet a vállalati formák megválasztása. Itt azonban megint csak utalni kell arra, hogy még mindig teljesen ez ellen hat egyrészt a még mindig hatályban lévő sematikus és "fiscus"-

centrikus adózási rendszer, továbbá a már kritikailag bemutatott mecrev, sematikus és korszerűtlen közszolgálati jellegű munkajogi szabályozás.

Megítélésünk szerint valamennyi gazdasági társaságnál – legyenek azok jogi személyiségek (egyesülés, közös vállalat, Kft. és Rt.), vagy anélkül (közkereseti társaság, betéti társaság, gazdasági munkaközösség) működők –, közigazgatási valamint vállalati tanács irányítású állami vállalatnál, szövetkezetnél és egyéni cégnél egyaránt az alkalmazotti munkaviszonyt a munkavállaló és munkáltató kétpozíciós szerződésén nyugvó olyan individuális munkajogi szabályozásra kell helyezni, amely a már tárgyaltak szerint megtisztul a közszolgálati jellegű szabályozás jelenleg fennálló elemeitől. Az alkalmazotti individuális munkajognak ezt a területét a nagyobb létszámú dolgozót foglalkoztató munkáltatóknál ugyanakkor *ki kellene egészíteni egy olyan kollektív munkajoggal*, amely ebben a körben a jelenlegi teljes ismeretlenséggel szemben kötelezően előírná a fejlett tőkés országok participációs rendszerében meghonosított üzemi-vállalati tanács mechanizmusának kialakítását, valamint a gazdasági társaságok és a szövetkezetek felügyelőbizottságaiban az ott foglalkoztatott dolgozók arányos tagsági képviseletét. Megítélésünk szerint ilyen jelleggel kellene részvénytársasággá vagy kft.-vé alakítani a vállalati tanáccsal működő állami vállalatokat, sőt a közigazgatási irányítás alatt álló vállalatok egy részét, a jelentősebbeket is. Ezek gazdasági társasággá való átalakulásától minden irányban jelentkező progresszív hatások csak így várhatók. Az 1989-ben hatályba léptetett új magyar társasági törvény ilyen paritásos összetételű felügyelőbizottsági és együttes döntési rendszert nem ismer.⁸² Egyúttal az alkalmazotti részvények tulajdonosainak a vállalat működésébe történő beleszólását is jelentősen korlátozza.⁸³ Az új magyar társasági jog tehát megmaradt a tőketulajdonosi érdekvédelemnek és ezzel összhangban a dolgozói érdek alárendelésének azon a klasszikus kapitalizmusra jellemző fokán, amelyen a magyar kereskedelmi jogalkotás a múlt század harmadik és e század első harmadában állott.

Teljesen ennek a szemléletnek felel meg a hatályos Mt-nek az az 1989. évi módosítása is, amely a szakszervezeti fellépésben és a kollektív szerződésben jelentkező érdekvédelem körét szűkíteni kívánta, valamint az alulról szerveződött szakmai szakszervezetekkel szemben az államhatalommal összefonódott hagyományos ágazati felépítésű szakszervezeteket a képviseleti jog meghatározása terén előnyös pozícióba akarta hozni. Ugyanakkor a módosítási tervezet tovább kívánta csökkenteni a dolgozói kollektívának a vállalaton belül amúgy is csekély érdekérvényesítési jogát, és jelentősen erősítette a munkáltatói előjogokat a rendelkezés, az utasításadás és a fegyelmezés terén.⁸⁴ Az Mt-nek ez a módosítása bevezette egyúttal a sztrájk intézményét is. A sztrájk lehetővé tételét a hatalomtól társadalmi nyomás kényszerítette ki. A jogalkotó azonban a hatalom igényeinek megfelelően

lehetőségét igen szűk mederbe kívánna szorítani. Bizonyos kompromisszumokkal lényegében ezt a koncepciót szentesítette a jogi szabályozás. Sztrájkot ugyanis csak a már meglévő jogok elvonása elleni védekezésként lehet meghirdetni, nem pedig jogok bővítésére. Ugyanakkor ezzel összhangban a sztrájk indokolatlanná történő bírósági minősítésének a lehetősége, a hozzáfűződő szigorú büntetőjogi, kártérítési és egzisztenciális jellegű munkajogi következmények miatt bizonytalanságban tartja a munkavállalókat és érdekképviseleti szerveiket is.⁸⁵

Azt, hogy mindezideig a politikai vonalvezetés ellenállt a valódi érdekképviseletet jelentő szakszervezeti rendszer kialakításának, mutatja az is, hogy mindezideig sem a lengyel megoldáshoz hasonló önálló szakszervezeti törvény, sem pedig egy olyan egységes érdekvédelmi törvény megalkotására nem került sor, amely a szakszervezeteknek a szakmai szerveződés lehetőségére is kiterjedő felépítését, helyzetét és jogosultságait megfogalmazná.⁸⁶ Az erre irányult 1988-as elképzelés lekerült a jogalkotás napirendjéről. A szakszervezeti jogosultságoknak és a szakszervezeti érdekvédelem működési körének az egész vállalati-vállalkozási szférára történő kiterjesztése ugyanis alapvető fontosságú volna azért, mert ma főszabályként – mint már korábban jeleztük – a munkaszövetkezetekben, munkaközösségekben vagy más gazdasági társaságokban (pl. kft.-ben) tagi jelleggel dolgozókra nem terjed ki a szakszervezeti érdekvédelem. Ezzel szemben álláspontunk szerint a szakszervezeti érdekvédelemre ebben a körben is szükség van. Ugyanis minden munkakollektíván belül – annak nagyságával arányosan növekedve – az egyes tagok a kollektívával és vezetésével függő helyzetben állnak. Az innen jelentkező szubjektív ellenhatások (pl. antipátia stb.) ellensúlyozására indokolt a tagsági státuszviszonyon alapuló munkajogra is a szakszervezeti érdekvédelmi lehetőséget kiterjeszteni.

Ily módon az individuális munkajoggal párhuzamosan érvényesülő kollektív munkajognak egy bizonyos területe (vagyis nem a participáció, hanem csak a szakszervezeti érdekvédelem) a tagi státuson alapuló munkajog is. A munkajognak ez a területe pedig olyan összetett individuális – kollektív munkajogként kezelhető, amely minden nagyobb vállalati formán belül kialakítható belső vállalkozási szervezeteknél alkalmazható. Ennek megfelelően ki lehetne alakítani olyan jogi helyzetet is, hogy pl. egy rt. vagy közös vállalat esetében annak a központi vezetése belső autonóm vállalkozó egységénél vállalkozást is tartalmazó kombinált sajátos munkaszervezést kötné, a vállalkozó közösségen belüli tagok pedig a közösséggel állnának tagsági státuszviszonyban. A kettő együtt ugyanakkor a kereskedelmi-vendéglátó és ipari-szolgáltató egységek szervezéses üzemeltetésénél ismeretes tényleges vállalkozói és formális munkaviszony⁸⁷ átvételével oly módon volna összekapcsolható, hogy a vállalkozói közösség tagja formálisan a vállalat (rt. stb.)

munkaviszonyban álló dolgozója is volna. Egy új Mt. szabályozásnál az ilyen megoldásokra is tekintettel kellene lenni.

Mindezeket alapul véve a *státuson alapuló vállalkozói munkajogot a gazdasági-vállalati gazdasági munkaközösség, a közkereseti és a betéti társaság, a szerződéses üzemeltetés, a vállalati-gazdasági társasági és szövetkezeti keretek között működő csoportos belső vállalkozási közösségek, valamint a dolgozói önigazgatás alatt álló vállalati formák (közgyűlésileg irányított állami vállalat és szövetkezet) esetében szükséges alkalmazni.* Ami már most a szövetkezetek részvénytársasággá való átalakulásának kérdését és ennek munkajogi vetületét illeti, az átalakulási törvény a hagyományos német dogmatika alapján a tiszta formák alkalmazásának elvére helyezkedett. Tehát nem tette lehetővé azt, hogy egy szövetkezet ilyen tartalommal, de egyúttal rt. vagy kft. formájában működhessen.

A frankofon és az angolszász jogterületen erre minden további nélkül lehetőség van. Mindkettőnél lehetőség van arra, hogy egy szövetkezet a típusmegválasztási szabadság alapján kft., rt. vagy akár egyesület formájában is működhessen.⁸⁸ A francia jogban emellett ismeretes a rt.-nek egy rugalmasabb formája, az ún. változó alaptőkés rt. is, ahol a taglétszám növelésére, valamint csökkentésére bizonyos százalékában meghatározott keretek között lehetőség van az alaptőke kötelező felemelése, illetőleg leszállítása nélkül is.⁸⁹ Ily módon tehát a szövetkezetekre jellemző nyitott tagság elve ex lege érvényesülni tud. Franciaországban ezért a mezőgazdasági szövetkezetek kivételével – amelyeknek törvényi előírás alapján kötelezően szövetkezetként kell működniük⁹⁰ – a többi szövetkezet, ha nem szövetkezeti vagy kft. formában működik, általában a változó alaptőkés rt.-t választja.⁹¹ Mindez vonatkozhat munkaszövetkezetekre is. Ezért, ha a magyar jog netán a társasági, a szövetkezeti, valamint az átalakulási törvény módosításával egy rugalmasabb álláspontot elfogadva ilyen megoldásoknak lehetőséget adna és a változó alaptőkés részvénytársaságot intézményesítené, az abban részvényesi tagsággal működő munkakollektíva munkaviszonyait is a szövetkezetekre, az önigazgató vállalatokra és az egyéb munkavállalói közösségekre egységesen kialakítandó, előbb tárgyalt individuális-kollektív munkajogot kellene alkalmazni.

JEGYZETEK

1. H. Kelsen: Tiszta jogban (Ford.: Bibó I.) ELTE. Bibó I. Szakkollégium kiadása. Bp., 1988. 59. old.
2. Vö.: Vécsey T.: A római jog institúciói. Franklin. 5. kiadás, Bp. 341. és 343. old.
3. Vö.: 1928. és. Magyar Magánjogi Törvényjavaslat 1550-1579. §-aival Vincenti G.: A munka jogviszonyai. In.: Magyar Magánjog (szerk.: Szladits K.) IV. Kötelmi jog. Különös rész. Grill, Bp. 1942. 547-550. old. OPTK (ö. ABG) 1151-1162. §) – Theo Mayer–Maly: Österreichisches Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht. Springer Verlag. Wien – New York. 1987. 28-31. old. – d. Bürg. Ges. 8 611. s. köv. § – Philip Lothmar: Der Arbeitsvertrag. Leipzig. 1928.
4. Vö.: magyar vonatkozásban az 1984. évi XVII. tv-t.
5. Magyar Z.: Magyar közigazgatás. Egyetemi ny. Bp. 1942. 378-398. old.
6. H. Fayol: Ipari és általános vezetés. Bp. 1984. Közg. és Jogi K.Kiadó
7. Betriebsverfassungsgesetz der BRD (102. §; Kündigungsschutzgesetz der BRD; Arbeitsförderungsgesetz 8. §.
8. Német jogterületre nézve 1. Th. Mayer-Maly: Individualarbeitsrecht 29-31. és 60-73. old. – Angol jogterületre nézve: Prof. dr. Brian William Napier (University of Cambridge, Orven's Cambridge) információi az NME Állam- és Jogtudományi Karának munkajogi és Szövetkezeti Jogi Tanszékén (Miskolc) tartott tudományos tapasztalatcsere és előadás alkalmával. Miskolc, 1989, III. 13-16., továbbá: P.Elias-B. Napier-P.Wallington: Labour law. London, 1980.; R.Benedictus-B. Bercusson: Labour law. Cases and materials. London, 1987. Sweet and Maxwell.
9. Th. Mayer–Maly: Individualarbetsrecht. 6-7. és 12-13. old.
10. T. Haneck: Die Entwicklung der Aktiensreform auf das Mitbestimmungsrecht. Recht der Arbeit (R.A.) – 1962/10. – Szamuely L.: Ipari demokrácia Nyugat-Európában: Következtetések és kérdőjelek. Valóság, 1979/6.
11. Szamuely L. Előző jegyzetben hiv.m.
12. Mitbestimmungsgesetz (BRD–BG.81. 4.5.1976.) 6-0. §, 29. §.

13. T. Haneck: 10. sz. jegyzetben hiv.m. – Szamuely L.: u.ott hiv. mű – E. Kuncze: Mitbestimmung in der Wirtschaft und Eigentumsordnung. R.A. 1972/9-10.
14. Ez az elv visszanyúl a római jogba, ahol a munkáját bérbeadó munkás (mercarius) felelős azért, hogy az elvállalt szolgáltatáshoz ért (prestare imperitiam), és felelős a szándékosságért (dolus) és a gondatlanságért (culpa), de a véletlenért (casus) nem. L. Vécsey T.: 1. sz. jegyzetben hiv. m.
15. Német jogterületre nézve 1. Th. Mayer–Maly: Hiv. mű 80-95., 163., 170. és 201. old. – Angol jogterületre nézve 1.: 8. sz. jegyzet
16. Th. Mayer–Maly: im. 143. old. – B.W. Napier: 8. sz. jegyzetben került inf. és Elias Napier–Wallington: 8. sz. jegyzet;
17. Bővebben P. Kiss Gy.: A csőd közgazdasági és jogi megközelítésben. Szoc. Váll.Kut.Főir. Pécs, 1982. 2.s köv. old. – Halm T.: Csőd és bukás. Társadalmi Szemle, 1984. 4. sz. 36. s köv. old.
18. Th. Mayer–Maly: I.m. 179—180. old.; Betr.verf.G. 102. § – B.W. Napier: Inf. (8. sz. láb.)
19. vö.: Arbeitsgerichtsgesetz (BRD-BG.B1. 1946/170.) – B.W.Napier: Inf. (8. sz. jegyzet); Elias-Napier-Wallington: 8. sz. jegyzet, Benedictuss-Bercusson: 8. sz. jegyzet.
21. K. Zehetner: Ein Genossenschaftsform expandiert. Selbstverwaltene Betrieben in Frankreich. Mitbestimmung. 1981/1-4.
22. Vö.: Erdei F.: I.m. A/2. és B/2. fejezetekkel – W.Preuss: A szövetkezeti mozgalom a világon és Izraelben. Szövetkezeti Kutató Intézet Közlemények. 35. Bp., 1962.
23. C.Carasco: Mondragon: A model or masquerade? Coop News, Manchester, 1985. október 16. sz. 4.o. (annotálja: Szövetkezés. 1986/1. sz. 64. o.) – A. Modusevszkij: Problemü razvitije Kooperacii v Portugalii. Szovjetszkaja Potrebitelszkaja Kooperacia. 1986/12. sz. 34-35.o. (annotálja: Szövetkezés. 1987/1. sz. 54-55. old.)
24. Vö.: Illyés Gy.: A puszták népe. 1936.; Juhász P. – Magyar B.: Néhány megjegyzés a lengyel és a magyar mezőgazdasági kistermelő helyzetéről a hetvenes években. Medvetánc. 1984/2-3. sz. 282-284. old.

25. Történelmileg bemutatja Hegelmayer I.-né: A kollektív szerződés alapkérdései. Akadémiai Kiadó Bp., 1979. 13-31. és 60-81.old.
26. Eörsi Gy.: Jog - Gazdaság - Jogrendszertergatozódás. Akadémiai K. Bp. 1977. 128-133. old.
27. Tellér Gy.: A munkásszövetkezés másfél évszázada Franciaországban. In.: Szövetkezeti Kutató Int. Évkönyv. 1977. Közg. és Jogi Könyvk. Bp., 1977.
28. Vö.: J. Stanek: Die Landwirtschaft in Ost und West. Verlag E. Umler, Stuttgart. 1972. (országoként bemutatva) – Erdei F.: Mezőgazdaság és szövetkezet. Akadémia K. A/2. fejezet.
29. Vö.: Eörsi Gy.: Összehasonlító polgári jog. Akadémiai K. Bp., 1975. – Kopátsy S.: Hiánycikk a vállalkozás. Közg. és Jogi. K. 1983. 135-149. old.
30. Eörsi Gy.: Előző jegyzetben i.m. 247. old. – J.Huber: Die verlahrene Unschuld der Ökologie. S. Ficher Verlag. Hamburg. 1982. 150-173.old.
31. Vö.: W. Kastner: Grundrisse des Österreichisches Gesellschaftsrecht. 1983. – Morandiere – Rodiere – Houire: Droit commercial. Paris, 1968.
32. Vö.: Simalcsik M. – Soós L.: A vállalati gazdálkodás szabályai. Közg. és Jogi Kiadó. Bp., 1972. – Prugberger T.: A szövetkezetfelügyeleti intézményrendszer fejlődése. Szöv.Kut.Int. Közlemények. 178. Bp. 1984. 35-59. old.
33. Prugberger T.: Előző jegyzetben hiv.m.
34. Bak J.: A szövetkezeti demokrácia néhány jelenlegi problémája. Jogtudományi Közöny, 1979. év 9. sz. 576-579. old.
35. Prugberger T.: A szövetkezetek gazdaságirányítása és állami felügyelete. Közg. és Jogi Könyvkiadó. Bp. 1985. 164-189. old. – Sándi O.: A termelőszövetkezetek állami irányítása. (Témadokumentáció) OMgK. kiadás. Bp. 1965.
36. Ficzer L.: Az állami vállalat a gazdaságirányítás új rendszerében. Bp., 1970. Közg. és Jogi K. Bp. 1970. 32. és 55. old.
37. Mészáros L.: A szocialista szövetkezeti mozgalom kibontakozása a magyar falun. Szöv.Kut. Int. Évkönyv, 1975. Közg. és Jogi K. Bp., 1976.
38. Tolnai Gy.: A lenini piacmechanizmus a NEP korszak gazdaságában (1921-1937) Bp., 1968. 17-21. old. – A szovjet átalakítás stratégiája. HVG 1987/18.

sz.

39. L. bővebben Prugberger T.: A szövetkezetek gazdaságirányítása és állami felügyelete. Közgazdasági és Jogi K. Bp., 1985.

40. Magyar B.: 24. sz. jegyzetben hiv.m.

41. Vö.: Donáth F.: A munka és a tulajdon kapcsolata az igazodó mezőgazdaságban. Szöv.Kut.Int. Közlemények 144. Bp. 1979.

42. A. Venediktov: Az állami szocialista tulajdon. Moszkva, 1948.

43. Legújabban is visszaköszön a szakirodalomban e nézet. L. Domé Gy.-né: A szövetkezeti tulajdonról. Jogtudományi K. 1989/3. sz.

44. Juhász P.: Adatok és hipotézisek a mezőgazdasági szövetkezetek állandó dolgozóinak rétegződéséről. Társadalomtudományi Közlemények. 1979. é. 2. sz. 66-68. old.

45. Vö.: Eörsi Gy.: 26. sz. jegyzetben hiv.m.

46. L. ide vonatkozóan a szerző részletes szabályozásösszehasonlítását: A munkavégzés és a dolgozói érdekvédelem szabályozása a vállalatoknál és szövetkezeteknél. (SZEKI tanulmány) MTA Államtudományi Kutatások Prigramirodája. Bp., 1987. 14-63. old.

47. Eörsi Gy.: 26. sz. jegyzetben i.m. – Hegedűs I.: A szocialista munkaszervezet vezetési és tagsági viszonyai. Doktori ért. Miskolc, 1984. – Sárközy T.: A szocialista vállalatelmélet jogtudományi alapjaihoz. Közg. és Jogi K. Bp., 1980. IV. fejezet – Prugberger T.: A gazdasági szervezetek szabályozásának jogrendszerteragozódási kérdései. Szöv.Kut.Int. Közlemények 133. Bp., 1987. 185-192.old.

48. Vö.: 1967. évi III. tv. 60 §-ával és 1971. évi 32. tv. 61. § (1) bekezdéssel.

49. Az ipari szövetkezetekről szóló 1971. évi 32. sz. tv. (ISZ.t.) 1977-ben mód. és kiegészített 60. §, valamint a mg.tsz.-ekről szóló 1967. évi III. tv. (Mg.Tsz.t.) 1988-ban mód. és kiegészített 60. §-a.

50. Vö.: Prugberger T.: a 46. sz. jegyzetben hiv.h.

51. Hegedűs I.: A dolgozó kollektíva tagjainak jogi felelőssége. In. "Jogi felelősség a vállalatirányításért" Végtanulmány Bp., 1980. II. köt. II. és III. fejezetek.

52. 14/1979. (IX.17.) IM.sz.r. 6. §.

53. Vö.: Bennó P.: A bedolgozói munkaforma kérdései az ipari szövetkezetekben. Szöv.Kut.Int. Közlemények. 170. Bp. 1982. – Prugberger T.: Az ipari szövetkezetek állami felügyeletének időszertől kérdéseiről. Szöv.Kut.Int. Közlemények. 142. Bp., 1979. 59-62. old.

54. Vö.: Prugberger T.: 46. sz. jegyzetben hiv. mű 86-99. old.

55. Vö.: A szövetkezetekről szóló 1971. évi II. tv. 1977-ben mód. és kiegészített 23/A § Mg.Tsz. t. 1977-ben kieg. 24/A §. ISzt. 1977. évben kieg. 23/A §.

56. L. A fenti jogszabályhelyek 1977. évi mód. és kiegészítését tartalmazó jogszabályok miniszteri indokolását.

57. Tóth A.: A szakszervezeti jogosftványok normatív megjelenésének társadalompolitikai esélyei és perspektívái a 80-as évek végén. MSZMP KB. Társadalomtudományi Intézete részére készült tan. Bp. 1988. 60-65. old.

58. 1049/1982.(XII.15.) Mth. – SZOT határozat

59. Mt. 11-17. §; Mtv. 2-4. §

60. E helyzetet kritika alá véve kiterjesztését javasolja Simó T.: Érdekérvényesítés a termelőszövetkezetek formális és informális szervezetében. Szöv.Kut.Int. Közlemények 161. Bp. 1981.

61. Vö.: Prugberger T. – Nagy L. – Bak J. – Hegedűs I.: A termelőszövetkezet vállalati és társadalmi viszonyainak fejlődése. Szöv. Kut. Int. Közlemények 141. Bp. 1979. – Juhász P.: 44. sz. alatti jegyzet – Mészáros S.: 37. sz. alatti jegyzet.

62. Sárközy T.: Gazdaságirányítás és vállalatok. Kossuth K. Bp., 1979. II. fejezet.

63. Vö.: az 1967. évi II. tv-nek az 1979. évi 29. tvr. módosításaival.

64. Vö.: JSz-nek eredeti és az 1977., 1982., 1985. és 1988. évi módosítások utáni 19-25. §-aival, továbbá az MG.Tsz.t-nek az eredeti és az ugyancsak a fenti években módosított VIII. fejezetével.

65. Vö.: 25-28/1981. (IX.5.) MT.sz. rendeletekkel

66. 30/1981. (IX.14.) MT; 24/1981. (IX.14.) PM-MŰM.; 26/1981. (IX.29.) PM-MŰM. sz. rendeletek (a termelő és szolgáltató vállalatoknál); 30/1981. (IX.14.)

MTsz. rendelet (kereskedelmi vállalatoknál) – Mg.Tsz.R-ben részbeni kodifikáció található: 76/A-F §. 1988. évi kiegészítés)

67. 1978. évi IV.tv. 32-37. §.

68. Vö.: Bosányszky L.: Gondolatok az állami törvényességi felügyelet rendszerének kidolgozásához. Jogtud. Közl. 1985. évi 6. sz. 322-325. old.

69. Vö.: Eörsi Gy. és Hegedűs I.: 47. sz. jegyzetben hiv. művének és Prugberger T.: 46. sz. jegyzetben i.m.

70. A gazdasági társaságokról meghozott 1988. évi VI.tv-re figyelemmel Eörsivel, Sárközyvel és Hegedűssel együtt vallott álláspontomat akként módosítom, hogy a tagi státuszviszonyon alapuló munkajognak csak a szövetkezeti, gazdasági munkaközösségi, közgyűlésileg irányított állami vállalati gazdálkodó szervezeteknél, valamint a közkereseti, betéti társaságnál, továbbá a kft.-nél van csak létjogosultsága, míg az rt., a vállalati tanáccsal működő és az igazgatási felügyelet alatt álló állami vállalatnál a szerződésen alapuló alkalmazotti munkajognak kell továbbra is hatnia.

71. Vö.: 25/1981. (IX.5.) MT. sz. 19. §-ával, a 26/1981. (IX.5.)MTsz. rendelet 23. § (2) bekezdésével.

72. Vö.: 30/1981. (IX.14.) MT. sz. rendelet 11. §-ával, valamint az Mg.Tsz.t. 1988-ban mód. és kieg. 76/A §-aival.

73. Matolcsy Gy.: Tézisek a tulajdonról. Bp., 1987. Kézirat – Kotz L.: Javaslat a szövetkezeti részvénytársasági forma kialakítására. Bp. 1987. Kézirat (Mindkét ref. tartalma a konf. résztvevőinek egyetértésével találkozott)

74. Uo.

75. Uo.

76. Kotz L.: Szövetkezetek. Társulás és tulajdon. Figyelő. 1988. aug. 11. sz. 4. old. – Demcsák M.: Aki akar, merjen. (Interjú Lendvai I-nal.) Figyelő, 1988. aug. 18. 9. old.

77. Kodifikációs munkaanyag a Mg.Tsz. tv. módosításához (IM-MÉM) 1989. márc.

78. Kotz L.: 73. és 76. sz. jegyzetben hiv.m.

79. Sárközy T.: Elméleti tézisek az átalakulási törvény koncepcióhoz. Bp. 1988. nov. Kézirat.
80. Vö.: 1989. évi XV.tv. (SzVt. mód.) 1989. év XX.tv. (Mg.Tsz.t.mód.)
81. Az új szövetkezeti törvény koncepciója. (Társad.vitaanyag) OSzTBp., 1989. jún.7.
82. Vö.: 1988. évi VI.tv-nek az egyesülésre, a közös vállalatokra, a kft.-re és a rt.-ra vonatkozó szabályaival.
83. Vö.: 1988. évi VI.tv. §-ával (dolgozói részvény)
84. 1989. évi V. tv. 2-4. § (MT. 9-9/A-D. §)
85. 1989. évi VII.tv.
86. Prugberger T.: Tervtanulmány a magyar szakszervezeti törvény megalkotásához. SZEKI kiadás Bp., 1988.
87. 38/1980. (IX.30.) MT. sz. rendelet 7. §
88. L. Morandiere-Rodiere-Houire: 31. sz. jegyzetben hiv.mű.
89. U.o.
90. J. Magret: A francia szövetkezeti jog vázlata. 5. old. – M. Charrin: A termelőszövetkezetek és a kistermelők közötti gazdasági együttműködés jogi kérdései. 7. sor. köv.old. Magyar-Francia Szövetkezeti Konf. (Szeged-Budapest, 1989. május 2-6. – szervezte Sűveges M.) előadásai.
91. Inf. Kotz L.:-tól franciaországi tanulmányúti tapasztalata alapján. Párizs, 1966.