

GT

Társadalomtudományi folyóirat

GAZDASÁG ÉS TÁRSADALOM

90/6

Prugberger Tamás

A munkavállalói részvétel a vállalati irányításban

I. A participáció mint a kollektív munkajog része és alakulása a munkajog rendszerében

A Gazdaság és Társadalom ezévi 4. és 5. számában megjelent két tanulmányunkban német, osztrák és angol forrásokra hivatkozva kimutattuk, hogy a fejlett nyugat-európai államok munkajoga egyfelől a munkáltató és a munkavállaló kölcsönös kapcsolatát rendező *individuális munkajogból*, másfelől a munkáltató, illetve a vállalati vezetés és az általa foglalkoztatott dolgozói együttes, azaz személyzet (Belegschaft), valamint e két pólus érdekképviselői szerveinek egymáshoz való viszonyát rendező *kollektív munkajogból áll*. Tovább pontosítva a kollektív munkajogot, az – a már említett körön kívül – magába foglalja azokat az általában megállapodásokon nyugvó kapcsolatokat is, amelyek egy vállalatban belül dolgozó munkakollektíva és érdekképviselői szerve valamint az adott vállalat igazgatósága mint munkáltató között jönnek létre.¹ Végezetül az egyéni és a kollektív munkajog között – mintegy a munkajog "vegyes szakjoga" – helyezkedik el az egyes cégek keretein belül bizonyos autonómiával rendelkező vállalkozói egységek rendszere. A vállalkozói egységek tulajdonképpen olyan belső munkaszervezetek, amelyek nincsenek munkáltatói utasítás-adási alapon szoros alá- és fölérendelt helyzetben annak a cégnek a szervezetébe integrálva, amelyen belül működnek. E belső vállalati szervezeti egységek lehetnek vállalkozói munkakollektívák, de egyszemélyes munkavállaló is működhet ilyen szervezeti egységként. Az ilyen szervezeti egység, illetve annak képviselője relatív jogalanyisággal rendelkezik. Ez megmutatkozik abban, hogy a cég felső vezetésével kötött belső szerződés alapján, vagyis nem közvetlenül a munkáltatói utasítás alapján, végzi az egység a munkát. Ebből adódik az is, hogy az ilyen belső vállalkozó egységet képező munkavállaló vagy munkavállaló kollektíva – ha közvetlenül esetleg nem is, közvetett módon azonban mindenképpen – befolyást gyakorol a vállalat, azaz a cég vezetésére. Ily módon tehát itt egyértelműen fennáll a cég vezetésében a dolgozói részvétel. Ez tehát a dolgozói participáció egyik formája.²

Ez megmutatkozik abban is, hogy az ilyen egység *munkáltatói jogalanyiséggel* is rendelkezik. Ha ugyanis egyszemélyi egységről, azaz belső vállalkozóról van szó (minthogy belül önállóan és saját kockázatra vállalkozik, még akkor is, ha cég alkalmazottja), ennek a vállalkozói minőségű alkalmazottnak mindenféleképpen jogában kell hogy álljon megválasztani azokat a személyeket, akikkel a legjobban dolgozni tud. Ha pedig belső vállalkozói kollektíváról van szó, akkor a kollektívát kell hogy megillesse az a jog, hogy kiválaszthassa azokat a személyeket, akiket a saját vállalkozói csoportjába bevesz. A vállalati vezetésnek nem szabad ebbe beleszólnia.

A fejlett tőkés államokban minderre megvannak szerződéses alapon a megfelelő biztosítékok, valamint az a szokásjogi alapon fennálló helyzet, mely vélelmezi azt, hogy az üzembirtokos jogilag releváns munkáltatói jogalanyiséggel bír, még akkor is, ha nem önálló cégtulajdonos, hanem annak a cégnek az alkalmazottja, amelyhez az általa vezetett üzem tartozik.³ Ezzel szemben Magyarországon az állami vállalati nézőpontból eredően még mindig az a hierarchikus szemlélet érvényesül, amely szerint a vállalat felső vezetése gyakorolja a munkáltatói jogalanyiséget, amelyet azonban a belső vállalati vezetési szabályzatokba foglalva a vállalat alsóbb szintű egységei részére is le lehet adni. Ebben a szemléletben a problémát az adja, hogy ha egy egység vezetője pl. valakit felvesz és az egység vezetőjének a vállalati vezetés belső szabályzatba foglalva nem biztosít felvételt is jogosító munkáltatói jogalanyiséget, ki lehet mondani a munkaszerződés érvénytelenségét.⁴ Ezzel szemben a nyugat-európai államokban az így megkötött szerződés érvényes lesz és a veszélyt sem a felvett dolgozónak kell viselnie, hanem a vállalatnak, amely felelősségre vonhatja a munkaszerződést esetleg illetéktelenül megkötő vezető állásban lévő dolgozóját, az ún. "üzembirtokost". Míg tehát a kelet-európai munkajogok centralizációs szemléletmódja a munkavállalóra hárítja a veszélyt és őt állítja bizonytalan helyzetbe, addig a nyugat-európai munkajogok decentralizációs látásmódja pont fordítva jár el és a dolgozó egzisztenciáját védi.

Az 1980-as évek elején megalkotott kisvállalkozói jogszabályokkal – ide értve azokat a kormányrendeleteket és szaktárca-előírásokat, amelyek a kereskedelmi és vendéglátóipari egységek szerződéses üzemeltetését, az ipari és szolgáltatói vállalatok, valamint szövetkezetek belső vállalkozási rendszereit, valamint az átalányelszámoló egységüzemeltetést szabályozták, jelentős lépéseket tettek e nyugat-európaias szemléletmód irányában. E jogszabályok, valamint a mezőgazdasági termelőszövetkezeti törvény végrehajtási rendeleteinek 1987. évi kiegészítése, ugyanis kifejezetten kimondta, hogy a belső vállalkozóként egységet üzemeltető dolgozónak vagy munkakollektívának önálló döntési joga van a tekintetben, hogy kit vesz fel alkalmazotti minőségben, vagy kit fogad be maga közé vállalkozó társnak. Ezt a

döntést pedig a cégvezetésnek akceptálnia kell, és ennek megfelelően veszi fel alkalmazotti, illetve tagi állományába az érintett személyt vagy személyeket. Az 1989-90-es évek deregulációs jogszabályai folytán némi visszalépés történt ezen a téren. Ezek közül a jogszabályok közül egyeseket – mint például a kereskedelmi- és vendéglátóipari szerződéses üzemeltetést – hatályon kívül helyeztek.⁵ Ily módon megint csak a ma hatályos Munka Törvénykönyvnek (Mt.) az időközben bekövetkezett korszerűsítések ellenére is még mindig fennálló egysíkú közjogias jellegű szabályai kerültek előtérbe. Ezzel szemben az lett volna a helyes lépés, ha a jogalkotó e belső vállalkozó rendszerekről csak szaktárcaszinteken és külön-külön az egyes gazdasági ágazatokra kiterjedő hatállyal megalkotott rendeletek tartalmát egységesítette volna, és minden gazdasági ágazatra kiterjedő hatállyal beépítette volna a Mt.-be. Csak azután lett volna szabad deregulálni.

Visszatérve ezek után ismét a két szélső pólusra, az individuális és a kollektív munkajogra, az individuális munkajog intézményrendszere a kelet-európai munkajogokban, csakúgy, mint Magyarországon is, a nyugat-európaihoz hasonlított, még akkor is, ha a tartalmat illetően sok mindenben eltérés mutatkozott, és mutatkozik ma is. Minderről e tanulmányban nem kívánunk szólni, mivel az ide vonatkozó kritikai állásponttunkat már kifejtettük.⁶ Ezen a helyen ezért azzal a kollektív munkajoggal kívánunk foglalkozni, amelyet a "welfare society"-n alapuló nyugat-európai államok konzisztens jogintézményrendszerre fejlesztettek ki, és amelyhez képest a kelet-európai munkásérdekvédelmi rendszer felzárkózási törekvés ellenére még mindig nagyon is gyermekcipőben jár.

Ennek érdekében nézzük meg vázlatosan a *fejlett nyugat-európai államok kollektív munkajogának tartalmát képező jogintézmények rendszerét*. A nyugat-európai államok a vállalkozók és a munkavállalók között folyt több mint évszázados harc, sztrájkok és kompromisszumok eredményeként a kollektív munkajogot a *munkaalkotmány* (Arbeitsverfassungsrecht) tételes jogi rendszere szabályozza, mely két nagy területre ágazik szét. Az egyik a *hivatásalkotmányjog* (Berufsverfassungsrecht), míg a másik az ún. *üzemi alkotmányjog* (Betriebsverfassungsrecht).⁷ Ez utóbbit a magyar munkajogtudomány hajlamos vállalati alkotmányjogként kezelni. Ez a korábbi magyar joghelyezettel összhangban is volt és részben összhangban van ma is, a már említett ama felfogás miatt, amely magát a vállalatot és nem annak üzembiztosként megnyilvánuló kisebb egységét tekinti elsődleges munkáltatói jogalanynak. A piacgazdaságra való áttéréssel azonban nemcsak egyéni, hanem kollektív munkajogunkat is ebbe az irányba kell áthangolni az üzemi alkotmányjog elsődleges jelentőségének elismerése mellett. Ezzel azonban nem azt akarjuk mondani, hogy a nyugat-európai államokban csak üzemi szinten jelentkezne kollektív munkajog. Ezt azonban az egyes államokban nem az

üzemi alkotmánytörvények, hanem az egyes társasági formákra vonatkozó jogszabályok, azaz az egyes kereskedelmi társasági törvények szabályozzák.⁸

A hivatásalkotmányjog normái túlnyomóan alapnormák (Grundnormen), így túlnyomó többségük alkotmányi (Verfassungsgesetz) szabályozás tárgyát képezi. Ennélfogva az ide vonatkozó tételek végső soron az adott állam alkotmányából indulnak ki, mégpedig zömmel az állampolgári-emberi alapjogokat és kötelezettségeket tartalmazó alkotmányi rendelkezésekből. A kollektív munka jog szempontjából ezek közül a legjelentősebbek: a gyülekezési és az egyesülési jog, a munkához való jog, munkanélküliség vagy a munkaképtelenség esetén a segélyezésre irányuló jog, a munkavállalói és a munkáltatói oldalon történő érdekvédelmi szervezkedések, valamint e két oldal egymással szembeni harcának, vitáinak és kompromisszumainak legális jogintézményi mederbe terelése. Ilyenformán a kollektív munka jogi szabályozás rendezi a szakszervezetek és az egyéb munkavállalói, továbbá a munkáltatói érdekvédelmi szervezetek munka- és szociális jogi vonatkozású működésének jogilag releváns játékszabályait, ide értve a sztrájkjogot és a sztrájk szervezésének jogát, a tarifa- és a kollektív szerződés intézményét. Törzsanyaga mégis a már említett üzemi alkotmánytörvény, amely az üzem vezetésébe történő munkás és alkalmazotti beleszólást, az *üzemi participációt* rendezi. Az üzem személyzetének az üzemi vezetésbe és az üzem működését érintő vezetői döntésekbe történő beleszólási joga az *üzemi tanácsok rendszerén* keresztül érvényesül.⁹ Összvállalati szinten pedig – minthogy a vállalatok túlnyomó része kereskedelmi társasági formában működik – a társaság felügyelőbizottságában vagy igazgatótanácsában kap a vállalat személyzete képviseleti jogot. Ennek megfelelően az 1963-ban hatályba lépett svéd participációs törvény szerint a dolgozói rétegből két személy kap tagi minőségben döntésrésztvételi, vagyis szavazási joggal képviseletet a kereskedelmi társaság igazgatótanácsában.¹⁰ A német jogrendszerben ezzel szemben az egyes üzemi tanácsok által választott küldöttekből áll a társaság felügyelőtanácsának a fele (a tagság egyik felét a menedzseri kört jelentő alkalmazotti képviselet, a másik felét pedig a munkásképviselet adja). Ebben a rendszerben az elnök csak akkor szavaz, ha szavazategyenlőség áll fenn a felügyelő tanácsban a tulajdonosi és a személyzeti képviselet között.¹¹

Úgy véljük, hogy ez a megoldás demokratikusabb és hatékonyabb, mint az, ha a participációs dolgozói képviselet az igazgatóságban foglal helyet. Az igazgatóság ugyanis operatív irányító szerv, amelynek működését kontrollálni és felülbírálni a felügyelő tanács jogosult. Ily módon a felügyelő bizottság az igazgatóság felett álló szerv. Itt történik a tulajdonosi jogok gyakorlása is. Az igazgatóság az az operatív irányító szerv, amelyben a menedzseri vezetés jelenik meg. Ezt a menedzseri vezetést értékeli és bírálja felül a tulajdonosi képviseletet jelentő felügyelő tanács (Aufsichtsrat), tehát

az igazgatóság – mint a tulajdonos által a vállalat vezetésével megbízott szervezet – beszámolni köteles a felügyelőbizottságnak, mely ha nincs megelégedve az igazgatóság munkájával, a közgyűlés felé a leváltását is kezdeményezni jogosult.¹² A döntési jogkör tehát itt nem csak "taktikai", mint az igazgatóságnál, hanem "stratégiai". Ennélfogva a német vállalati, pontosabban társasági jogban a tulajdonosi és munkavállalói együttes döntési rendszer (Mitbestimmungsrecht) ezen a magasabb szinten jelenik meg.

A kereskedelmi társaságokban történő munkástulajdonosi részvételt ezen kívül a fejlett tőkés államokban – és ma már nálunk is – az *alkalmazotti részvény* biztosítja. Sőt: az alkalmazotti részvény volt az az intézményrendszer, amelyen keresztül elindult a vállalati munkásrészvétel előbb bemutatott intézményrendszere. A munkásrészvény intézményrendszerét a baloldali pártok részéről a polgári és a kommunista államokból egyaránt komoly bírálatok érték. E bírálatok szerint az alkalmazotti részvények száma oly csekély a többi részvényhez viszonyítva, hogy nem ad lehetőséget arra, hogy az alkalmazotti réteg tulajdonosként hathatósan beleszólhasson a társaság vezetésébe.¹³ Azt viszont nem lehetett elvitatni, hogy az alkalmazotti részvényeken keresztül az adott részvénytársaságoknál dolgozókat a tulajdonosi tudat és érzület hatékonyabb munkára ösztönözte és ösztönzi ma is.¹⁴ Ha az ilyen részvény tulajdonosa megválna a vállalattól, a társaságot opciós jog illeti meg, amelynek alapján a kilépő vagy elbocsájtott dolgozó köteles alkalmazotti részvényét a vállalatoknak eladni. Nem illeti meg azonban a vállalatot ilyen visszavásárlási jog az olyan részvényekre, amelyek nem ilyen jellegűek, még akkor sem, ha azok a munkaviszonyát megszüntető dolgozó tulajdonában vannak.

Visszatérve az említett szociáldemokrata orientációjú nyugati szakirodalmi bírálatokra, vagyis arra, hogy a munkásrészvények nem adnak lehetőséget a vállalat irányításában való hatékony részvételre, a nyugat-európai jogok kiegészítették ezt a rendszert a dolgozói jogon fennálló, már ismertett participációs intézményrendszerrel. Ily módon a participációs intézményrendszer konzisztens jogrendszerre állt össze. Tulajdonosi jogon érdemileg beleszólhat a személyzet a részvénytársaság irányításába. Ez viszont – mint láttuk – nem elég. Éppen ezért ezt kiegészíti a részvénytársaság felügyelőbizottságába vagy igazgató tanácsába beépített, szavazati joggal rendelkező participációs dolgozói képviselő. Jogos azonban az a nyugati szociáldemokrata szakirodalmi bírálat, hogy a felügyelő bizottságban az ügyintézői oldal (amelybe beépül a menedzseri rész is) a tulajdonoshoz húz, és az ő javára szavaz a felügyelőbizottságban, illetve az igazgatótanácsban.

Ez a probléma kétségtelenül fennáll. Jelentősen enyhíti viszont a már szintén bemutatott üzemi tanácsai rendszer. Az üzemi alkotmánytörvények előírásai szerint az üzemi tanácsot és ugyanúgy annak függetlenített elnökét

is az üzem dolgozói titkos szavazással választják meg. Az üzemi alkotmány-törvény tételesen felkarolja azokat az ügyköröket, amelyekben az üzemi tanácsot kizárólagos döntési jogkör illeti meg. Továbbá azokat, amelyekben az üzemi-vállalati vezetésnek a döntése meghozatala előtt ki kell kérni az üzemi tanács hozzájárulását, végül azt a kört is, ahol a döntést megelőzően ki kell kérni az üzemi tanács véleményét.¹⁵ Az üzemi tanácsot kizárólagos döntési jogkör illeti meg a munkahelyi környezet egészségvédelmi és balesetvédelmi jellegű kialakításával összefüggésben, az üzemi tanács egyetértése, illetve hozzájárulása nélkül pedig nem hozhat az üzemi vagy a vállalati vezetés olyan döntést, amely a munkahely megszüntetését, leépítését vagy a dolgozó egzisztenciáját érinti. Ebbe a körbe tartozik az üzembezárásról szóló határozat, valamint az üzemből történő munkáselbocsátás. Ezen kívül pedig igen széles körben érvényesül az üzemi tanács előzetes véleményezési joga. Még annyit kell itt megjegyeznünk, hogy abban a körben, ahol a két fél együttes döntése, azaz, ahol az egyik fél döntéséhez a másik fél hozzájárulása szükséges, ha ezt a hozzájárulást a másik fél megtagadja, akkor az ezzel kapcsolatos vita eldöntése a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik. A munkaügyi bíróság hivatásos bíró által vezetett tanácsában pedig egyenlő arányban kap képviseletet a szakszervezetek és a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek delegációja ülnöki minőségben.¹⁶

Ezzel eljutottunk az *érdekképviseleti szervek által működtetett kollektív munkajogi rendszerhez*, amely a polgári államokban szintén konzisztens módon illeszkedik a kollektív munkajogba. Ennek az alkotmányra visszavezethető filozófiai, jogfilozófiai gyökerei vannak. Visszaulva arra, hogy a nyugat-európai munkaalkotmányjog hivatásalkotmányjogra és üzemi alkotmányjogra tagozódik, a munkás, illetve alkalmazotti érdekvédelmi rendszert megtestesítő szakszervezeti mozgalom nemcsak ágazati, hanem szakmai tagozódású is. Vagyis a nyugati szakszervezeti mozgalomban mindkét irányzatnak helye van. Ezért a nyugat-európai országok szakszervezeti mozgalmak és az idevonatkozó érdekvédelmi szervezetek horizontálisan és vertikálisan egyaránt sokszínűen tagozódnak.¹⁷ Ennek megfelelően egy-egy munkavállaló – legyen az munkás, vállalati ügyintéző vagy menedzser – több szakszervezetnek is tagja lehet, sőt tagja lehet szakszervezeteken kívüli szakmai érdekképviseleti szervezetnek is (orvosi, bírói). Ilyen szakmai érdekképviseleti szervezetnek ugyanakkor tagja lehet bármely vállalkozó, munkáltató is. Ez annyiban jó, hogy ezen a fórumon is találkozhat a két illetékes oldal, és ez is platform lehet a kettőjük közötti diagnózisra, párbeszédre, ami a kompromisszumkészséget mindkét részről elősegítheti. Ez a sokszínű szervezeti tagozódási rendszer és a tagozódás teljes nyitottsága pedig az egyesületalapítás szabadságából következik.

a) Az érdekvédelmi szervezetek által működtetett kollektív munkajogintézmények körében mindenekelőtt a kollektív- azaz a *tarifaszerződést*, és a *sztrájkjogot* kell megemlítenünk. A nyugat-európai munkajog *kollektív szerződésről* akkor beszél, ha egy vállalat dolgozóinak érdekvédelmére illetékes szakszervezet köt a vele tagsági viszonyban álló dolgozók nevében szerződést az adott vállalat vezetésével.¹⁸ Ennek különösen üzembeszárási tervek esetében van jelentősége, amikor a szakszervezet az üzemi tanács segítségére siethet. Az ilyen együttes szembenállás komoly eredményekhez vezetett Franciaországban, ahol a kompromisszumos tárgyalások eredménye többnyire az üzemnek a részvénytársaság részéről a munkáskollektíva részére történt kedvező eladása és az üzem ipari szövetkezeti jellegű öngazgatásba vétele lett.¹⁹ A munkáltatók és munkavállalók érdekvédelmi szervezetei területi vagy országos szinten állapodnak meg a hatáskörükbe tartozó munkahelyeken alkalmazandó bérmutatókban, valamint a munkavégzés egyéb olyan feltételeiben, amelyek tekintetében kogens jogi szabályozás nem érvényesül. A munkabértételeken kívül a tarifaszerződés-tárgyalásokon a munkaidő, a pihenőidő és részben a szabadság, valamint a munkahelyi környezet rendezése szokott még neuralgikus pontként megjelenni.

Itt kell szólni arról is, hogy az előbb már említett filozófia értelmében a tarifaszerződéseket is tágan értelmezi a nyugati kollektív munkajog. Ilyen szerződéses megállapodásra ugyanis nemcsak a munkáltatói és a munkavállalói érdekvédelmi szervezetek között kerülhet sor, hanem a gazdasági életben működő más érdekvédelmi szervezetek között is. Így például a termelő gyárosok és a fuvarozó magánvállalkozók között, stb.²⁰

b) Ez kihatással van a *sztrájkjog* intézményére is. A sztrájk ugyanis mint a kollektív munkajog következő intézménye akkor lép be, ha a tarifaszerződéses tárgyalások holtpontra jutnak. A sztrájk kedvezőbb munka-, gazdasági-, szociális- vagy politikai feltételek elérésére irányuló nyomást jelent az ellenérdekű félre, teljes vagy részleges munkabeszüntetés vagy szolgáltatásnyújtás megtagadásával. A nyugati szakirodalom, alkotmányjog és kollektív munkajog kétféle sztrájkot különböztet meg. Politikai és gazdasági sztrájkot. A politikai sztrájkot a polgári berendezkedésű jogállamok is tiltják, a gazdasági sztrájk viszont megengedett. A gazdasági jellegű sztrájkot a polgári berendezkedésű államok körében csupán a totális, azaz a diktatórikus módszerekkel irányító kormányzatok tiltják.²¹ Sztrájkra többnyire nem spontán módon kerül sor, mivel azt különböző érdekvédelmi szervezetek szervezik. A nyugat-európai gyakorlatban sztrájkszervezőkként legtöbbször a munkásokat és alkalmazottakat tömörítő ágazati és szakmai szakszervezetek, valamint az egyes kisvállalkozói rétegeket tömörítő szakmai érdekvédelmi szervezetek (pl. taxisok, fuvarozók, farmerek stb.) lépnek fel. Ennélfogva a nyugat-európai jog a sztrájk fogalmát tágan értelmezi, mert nemcsak egyes

üzemekben és gyárakban történő munkabeszüntetést foglalja magába, hanem a bojkottot és a demonstrációt is. Ennek leggyakoribb megnyilvánulási formái azok, amikor a kiskereskedők tömegesen zárva tartják üzleteiket, a farmerek traktoraikkal elzárják az utakat vagy a kamionosok a határáétke-lőket stb.

A kollektív munkajog most tárgyalt intézményei csak a privát-, és a gazdasági szférában foglalkoztatott dolgozókat érintően alkalmazhatók, a közszolgálati alkalmazottak esetében azonban nem.²² Ez is amellet szól, hogy a közszolgálati viszonyt el kell különíteni a munkajogtól. A közszolgálati viszony ugyanis már emiatt is a közigazgatási joghoz tartozik, annak speciális részterülete. Hatósági és hivatali jellegű állami intézmény esetén ugyanis igazgatóságának vagy felügyelőbizottságának összetételében participációs jellegű dolgozói képviselet nem ismeretes, úgyszintén ismeretlen az üzemi tanács bármely formája is. Ezen túlmenően közszolgálati dolgozók (hivatal-nokok, egyetemi tanárok, közszolgálati tisztviselők, bírák vagy ügyészek) nem sztrájkolhatnak. Ezt a nyugat-európai államok tételesjogszabályai ki-fejezetten tiltják (Németország, Ausztria stb.). A vállalati jelleggel működő üzemek esetében azonban nincs tilalom. Így kell megítélni a vasutas-, a postás és a városi közforgalmú közlekedési stb. sztrájkokat (ilyenek gyakoriak a nyugat-európai országokban).

A kollektív munka- és szociális jog intézményrendszeréből azonban egy kiterjed a közszolgálati alkalmazottakra is, a munkanélküli segély intézmé-nye. Ennek szociális és azzal összhangban álló jogelméleti háttere van. A nyugat-európai államok ugyanis nemcsak munkajogról, hanem munka- és szociális jogról beszélnek és ezt egy jogterületként (Arbeits-und Sozialrecht) kezelik.²³

A kontinentális német jogrendszerben a munkanélkülivé válást megelőző munkaviszonyban állás idejével arányosan, meghatározott ideig jár a mun-kanélküli díjazás, amely a legutolsó munkahelyi fizetésnek egy meghatá-rozott százaléka. Ez a német jogban a munkadíjnak 68 százalékát teszi ki, amely általában egy hónaptól három évig terjedő ideig tart. Ennek lejártá után, ha a munka nélkül maradt személy továbbra sem tud elhelyezkedni, szolgálati idejéhez mérten 6-12 hónapig terjedő időre munkanélküli segélyt kaphat, ami a legutolsó fizetésének 56 százalékát teszi ki. Ezt követően az illetőnek már csak szociális segély jár, ha semmilyen más jövedelemforrása nincs. A szociális segély legmagasabb összege havi 600 DM lehet.²⁴

A német jogrendszerben tehát a munkanélküli díjazás és segélyezés alap-feltétele az, hogy a rászoruló meghatározott ideig tartó előzetes munkavi-szonyt igazolni tudjon. Ennek alapvető problémája az, hogy azok a fiatalok, akik nem tudnak elhelyezkedni, munkanélküli segélyezés nélkül maradnak. Ezt a problémát azonban a német jogrendszerek túlnyomórészt áthidalják,

az iskolai-középiskolai képzés idejét és a tanoncidőt ugyanis munkaviszony-nak ismerik el.²⁵

Az angolszász jogrendszerek ezeket a megszorításokat egyáltalán nem ismerik: az angolszász sztrájkjog alapján mindenki részesülhet munkánélküli segélyben, aki nem dolgozik, attól függetlenül, hogy volt-e előzetesen munkaviszonya vagy sem. A kezdő fiatalok munkánélküli segélyezésének nincs semmiféle akadálya. A munkánélküli segély összege ebben a rendszerben fix összeg, amely azonban átlagát tekintve jóval alacsonyabb, mint a német jogrendszerekben (a német munkánélküli és a szociális segély közötti sávba esik). Ezt a rendszert azzal indokolják, hogy sokkal jobb a laza munkaerő-kölcsüket távoltartani a társadalmi munkától, mintsem lerontsák a társadalmi munkamorált.²⁶

II. A kollektív munkajog és a dolgozói participáció problémái a magyar jogrendszerben

Közismert, hogy a kommunista pártállamiság időszakában a vállalati jog a Szovjetunióhoz és a többi kelet-közép-európai országokhoz hasonlóan Magyarországon is a tervutasításos rendszer és a központi gazdaságirányítás alapján épült ki. Ennek egy olyan állami és szövetkezetinek mondott, azaz álszövetkezeti sematikus vállalati struktúra felelt meg, mely felülről irányított egyszemélyes vállalatvezető igazgatása alatt állott. Igaz, az 1968-as új gazdasági mechanizmus, amely a korlátozott és államilag irányított piaci rendszerre akart támaszkodni, "de iure" felszámolta a tervutasításos rendszert, és jogilag elismerte a vállalatok saját kockázatra működő gazdasági autonómiáját, ténylegesen azonban nem sok változás történt, sőt a reform 1972 után bekövetkezett visszafogásával "de facto" informális eszközökkel ("állami-politikai elvárásnak" elnevezve) a direkt gazdaságirányítás ismét általánossá vált.²⁷ Éppen ezért továbbra is megmaradt a gazdaságirányító felügyeleti szervek által kinevezett egyszemélyi felelős igazgatás által vezetett egytípusú állami vállalat, amelyen változtatást csak 1984-ben hajtottak végre, három típusra bontva az addig egytípusú állami vállalati struktúrát. Az állami vállalatról szóló 1980. évi I. tv-nek az 1984. évi 22. tv.-vel végrehajtott módosítása vezette be ugyanis az állami vállalatok három típusát, úgymint a vállalati tanács által, a dolgozói közgyűlés által irányított vállalatot, míg a korábbi hagyományos formában megmaradtakat szoros közigazgatási felügyelet alatt álló vállalatnak nevezte el.²⁸

A szövetkezeti szférában a gazdaságirányító szervek közvetlen vállalati-gazdátói kinevezési jogát a gazdaságirányító szervek elnökejánálási gyakorlata, valamint a társaság által megválasztott elnök pozícióba helyezésének a megyei tanács részéről történő utólagos jóváhagyása pótolta.²⁹ Emellett

mindkét szektor vállalataira kihatóan igen erőteljesen érvényesült az állam szerveinek direkt gazdaságirányítása. Hogy ezt megkönnyítsék, 1972 után ismét elindult az állami vállalatok és a szövetkezetek újbóli összevonási kampanya.³⁰

Ennek megfelelően egészen az 1980-as évek végéig a magyar munkajog a többi közép- és kelet-európai államéhoz hasonlóan majdnem kizárólag individuális munkajogból állt. Ez megmutatkozik az 1985 utáni módosítások előtti magyar Munka Törvénykönyvben, ahol csak a törvény igen sovány II. része (Mt. 11-17. § és Mtr. 2-4. §) foglalkozott a szakszervezetek jogaival és kötelezettségeivel, az üzemi szakszervezeti bizalmi jogállásával és feladataival. Ennél többet azonban a reform újraindítását (1984) megelőző Mt. szövegében nem találhatunk. Az állami vállalatokról szóló 1984-ben módosított 1977. évi VI. tv. (VT.) 19-20 §-aiban esett valamennyire szó a dolgozók vállalatvezetésben való részvételéről. Eszerint a vállalati igazgató vezetői feladatainak ellátásában a vállalati dolgozók közösségére köteles támaszkodni és együtt kellett működnie a vállalati szakszervezettel, a vállalati KISZ-szervezettel és a vállalaton belül működött más társadalmi szervek alapszervezeteivel, különösen az MSZMP alapszervével. Ezek közül a rendszerváltás folytán csak a szakszervezettel való együttműködés maradt meg.

A vállalaton belül hagyományosan a hivatalos ágazati szakszervezet vállalati tanácsa (VSZT) és a szakszervezeti bizalmi testület (SZBT) működött. A kettő már az 1970-es évek végén összevonásra került és a tagértekezleteket együtt tartották meg. A hosszú időn keresztül folytatott gyakorlat szerint az üzem (vállalat) szakszervezetének tagjai választották meg a bizalmiakat és az üzemi-vállalati szakszervezeti tanácsot, a tanács az üzemi (vállalati) szakszervezeti bizottságot (ÜB), a bizottság pedig az üzemi szakszervezeti titkárt. E vállalati-üzemi szakszervezeti szervezeten keresztül a dolgozók vállalatirányítási részvétele több okból kifolyólag csak igen korlátozottan érvényesült. Először azért, mert a VT. 20 §-ának (4.) bek.-e eredeti megfogalmazásában csak arra adott lehetőséget, hogy a munkakollektíva a vállalat tervét (amit formális vagy informális úton mindig fentről kapott meg) véleményezze és végrehajtását értékelje. Másodszor azért, mert végső soron a SZOT-ban tömörült ágazati szakszervezetek rendszere beépült a gazdasági és a politikai hatalomba, és így évtizedeken keresztül, egészen a legutóbbi időkig, annak kívánságait közvetítette le (transzmissziós szerep), igen gyakran azon munkavállalók hátrányára, akiknek érdekeit képviselni lett volna hivatott. Az ún. szocialista vállalati rendszer munkásparticipációs fórumai nálunk is (a többi közép- és kelet-európai államokhoz hasonlóan) a vállalati, üzemi és a brigád, szocialista brigád-értekezletek, valamint a termelési tanácskozás és a VSZT/SZBT együttes ülések voltak. Érdemleges dolgozói vállalatirányítói közreműködés ezeken az üléseken nem volt. Ezek tanács-

kozó és beszámolót akceptáló fórumok voltak. A vállalatirányításban való valamennyire érdemleges dolgozói participáció csak a szakszervezet közbeiktatásával történhetett.³¹ Ez következett a közép-kelet-európai munkajogok – így a magyar munkajog – azóta is fennálló, csak elszigetelt munkavállalót és munkáltatót látó kétpozíciós szemléletéből.³²

1987-től a szakszervezeteken keresztül történő munkahelyi dolgozói érdekvédelem alulról jövő nyomásra kezdett átalakulni. Megjelentek a részben ágazati, részben szakmai szinten, részben vegyesen szerveződött különböző független szakszervezetek (tudományos dolgozóké, pedagógusoké, bányászoké stb.) és megjelentek a munkástanácsok is. Ez két okból is egészséges folyamatot indított el. Egyfelől elindult a szakszervezetek sokszínű tagozódása, amelyben Lengyelország már jóval előbbre járt,³³ másfelől a SZOT-ot és a hagyományos szakszervezetet a hatalomból való kivonulásra és érdekvépviseleti működésének gyökeres megváltoztatására kényszerítette. Az Mt. 1988. évi módosítása – éppen úgy, mint maga a SZOT is – részben elismeri és enged e törekvéseknek, részben azonban igyekszik visszaszorítani azokat. Bevezeti és azóta az Mt. I. fejezete tartalmazza az ún. *kollektív keretszerveződést*, amelyet a dolgozók érdekvépviseletében az adott vállalatnál, üzemnél az a legjelentősebb szakszervezet köthet meg, amelyet a dolgozók erre felhatalmaznak. Ez az Mt. 1988. évi módosítása idején a SZOT-hoz tartozó szakszervezet volt (de még ma is annak utódszervezete). Privilegiumait a többi dolgozói érdekvédelmi szervezettel (független szakszervezetek, munkástanács) szemben a munkahely által történő tagdíjlevonás útján biztosította egészen mostanáig, mígnem az Alkotmánybíróság ki nem mondotta ennek alkotmányosértő voltát (pozitív diszkrimináció). Az is direkt, valamint indirekt módon a SZOT (illetve az MSZOSZ) által egybefogott szakszervezeti mozgalomnak kedvezett, hogy a munkahelyi vezetők túlnyomó része még ma is idegenkedik tárgyalni a független szakszervezetek képviselőivel és esetenként a független szakszervezetek tagjait hátrányos helyzetbe hozzák az ágazati szakszervezetek tagjaival szemben. Még inkább érvényesülnek ezek a megnyilvánulások a munkástanácsok és azok tagjainak hátrányára. Több helyen megtörtént, hogy az e szervezetekbe való belépést a vállalatvezetők fegyelmi eljárás megindításával, sőt elbocsájtással sújtották.³⁴

Hogy még a Grósz-kormánynak idején a Mt. kiegészítéseként megalkotott magyar tételes kollektív munkajog mennyire fél egy hatékony szakszervezeti érdekvédelemtől, azt az Mt. II. részének a vállalatirányításban történő dolgozói részvételre vonatkozó szabályai mutatják. Az ide vonatkozó szabályok értelmében a dolgozó kollektíva közvetlenül *véleményezési* jogot a nyereségfelosztás, a dolgozók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetei, valamint az átszervezés kérdésében gyakorolhat.³⁵ Mint láttuk, a nyugat-európai üzemi alkotmánytörvények ezekben az ügyekben a dolgozói

képviselőre jogosult üzemi tanácsok egyetértését követelik meg. A magyar Mt. ezzel szemben *egyetértési*, azaz *együttes döntési* jogkört a dolgozói kollektívák részére csak a szociális terv kialakításával és annak végrehajtását tartalmazó beszámoló elfogadásával, valamint a dolgozók vezetésben való részvételét megállapító szabályzatok elkészítésével kapcsolatosan biztosít.³⁶ A nyugati üzemi alkotmánytörvények az ezekhez hasonló ügyek nagyrésztében – mint ezt ugyancsak kimutattuk – az üzemi tanácsnak kizárólagos döntési jogkört biztosítanak (a munkahelyet és a balesetvédelmet érintő kérdések). Minthogy az üzemi tanácsi rendszer még nem alakult ki Magyarországon, ennél fogva túlnyomóan ma is a már ismertetett, elavult dolgozói beleszólási fórumrendszer működik.

Ezért a szakszervezet az, amely - beleértve az új szakszervezeti alakzatokat is – ma a dolgozói participációt nálunk viszonylagos hatékonysággal mozgatni tudja. Jogait ma az Mt. három irányban határozza meg. *Jogszabályalkotási* szinten a dolgozókat érintő minisztertanácsi szintű jogforrások megalkotása előtt meg kell hallgatni a szakszervezeteket, míg a miniszteri szintűeknél az Mt. számukra *egyetértési* (vétó) jogot biztosít.³⁷ Megítélésünk szerint a kormány szintű jogforrások sajátos "megvétózási" lehetőségeként biztosítani kellene számukra az alkotmánybíráshoz való fordulás lehetőségét az alkotmánybíráshoz való fordulás megfelelő kiegészítésével. A munkahelyi szakszervezet egyetértése szükséges a munkavédelmi szabályzat megalkotásához.³⁸ A gyakorlati tapasztalatok szerint ez kevésbé hatékony.³⁹ A nyugat-európai tapasztalatok alapján úgy látjuk, hogy hiányzik az üzemi tanács ezirányú aktivitása. A harmadik irányt a munkahelyi szakszervezetet megillető *véleményezési* jog jelenti, amelyet a dolgozók nagyobb csoportját érintő intézkedéseknél gyakorolhat.⁴⁰ Véleményünk szerint itt is biztosítani kellene a szakszervezet számára a vétójogot, különösen addig, amíg nem működik ilyen jogkörrel felruházott üzemi tanácsrendszer.

Megítélésünk szerint igen komoly hiányossága a magyar kollektív munkajognak, hogy még ma sem alakult ki a nyugat-európai üzemi alkotmánytörvényekben szabályozott üzemi tanácsrendszer. A magyar Mt. ezt - vagy ehhez hasonló intézményt - egyáltalán nem ismeri. Ugyanakkor a gyakorlatban a mostanában megalakuló munkástanácsok nemcsak szakszervezeti jellegű ún. külső dolgozói érdekvédelmi tevékenységet látnak el, hanem szorosan a vállalat szervezetéhez kapcsolódva, dolgozói belső érdekvédelmi tevékenységet is. Ez tűnik ki a Munkástanácsok Információs Irodájának állásfoglalásából: "a munkástanács (üzemi tanács) a vállalaton belüli legfelsőbb érdekegyeztetési fórum lehet, benne képviselve lehetnek a vállalaton belül (csak bizalmi szinten) jelen levő szakszervezetek, a munkástanács viszont önálló képviselőt nyer, egy erős participációs jogosítványrendszerrel, a különböző menedzseri szervezetekben".⁴¹ Ugyanakkor a Munkaügyi Mi-

nisztérium szerint "a munkástanácsok célkitűzését, eddigi tevékenységét figyelembe véve megállapítható, hogy elsősorban munkavállalói, dolgozói érdekvédelmi szerepet látnak el, ami szakszervezeti jellegű tevékenységet jelent.⁴² E dilemma tovább bonyolítható akkor, ha még tekintetbe vesszük az előzményeket, azt, hogy a közvetlenül 1945 után szerveződött munkástanácsok a külföldre távozott cégtulajdonosok szerepét átvéve irányították a vállalatot, az 1956-ban ismét megalakult munkástanácsok pedig emellett még politikai funkciót is elláttak, sőt e tevékenységük állt előtérben.⁴³

Annak érdekében, hogy megfelelőképpen helyére tudjuk tenni a magyar munkástanácsi rendszert, érdemes szemügyre venni még a lengyel munkástanácsok működését. A lengyel munkástanácsi rendszer az 1956-os lengyel forradalom terméke volt. Szintén hármass funkcióval jelent meg a színen. Dolgozói érdekvédelmi, tulajdonosi irányítási és politikai szereppel ruházták fel magukat. A Gomulka rendszer fokozatos bemerevedésével arányosan ez a tevékenység egyre inkább elvesztette politikai jellegét, a megmaradt érdekvédelmi, valamint participációs szerepe formálissá vált. Az 1980-as sztrájkhullámmal éledt fel ismét a munkástanácsi rendszer, azonban nem a politikai küzdőtéren, hanem a dolgozói érdekvédelem és a vállalatirányításban való részvétel terén. A dolgozói réteg általános társadalmi érdekvédelmével összefüggő politikai feladatokat a teljesen újonnan megalakult független szakszervezeti mozgalom, a "Szolidaritás" szervezete vette át. A lengyel munkástanácsi rendszer az üzem szervezetén belül maradvá, lényegében annak belső szervezeti tagozódásához kötődve, a nyugat-európai üzemi tanácsok participációs feladatait látja el. A lengyel vállalati törvény is ilyen módon, a nyugat-európai üzemi tanácsok mintájára rendezi tevékenységüket.⁴⁴

Megítélésünk szerint ma Magyarországon is az alulról jövő kezdeményezésekre mostanában alakuló munkástanácsokat az üzemi tanácsokhoz hasonlóan kellene kezelni. Ez azt jelenti, hogy a jelenlegi munkástanácsok jogállását a nyugat-európai üzemi alkotmánytörvények által biztosított – korábban már bemutatott – participációs és érdekvédelmi jogosítványokkal felruházza, az Mt. participációs előírásokat tartalmazó II. részének kiegészítésével volna helyes meghatározni. Jelenleg ugyanis az Mt. e fejezetében elhelyezett, dolgozói oldalon jelentkező egyetértési, vétó, stb. jogok csak absztraktnak vannak megfogalmazva, megfelelő szervezeti-intézményi biztosítékok nélkül a levegőben lógnak. A munkástanácsot kell üzemi tanácsi feladatkörrel dolgozói participációs intézményként a vállalat szervezetébe beépíteni. Ez esetben pedig a szakszervezet általános munkásérdekvédelmi szerepet töltene be a vállalatban belül is. Így a vállalati-üzemi szakszervezeti bizalmi partner-szerepet játszana a vállalati-üzemi munkástanács mellett, annak funkcióját azonban nem vonhatná el. Ezzel összefüggésben kívánjuk

megjegyezni azt, hogy a Mt. 1988. évi kiegészítése a kollektív szerződés jelentőségének a kollektív keretszerződés javára történt csökkenésére hivatkozva a szakszervezeti bizalmi érdekvédelmi jogait is jelentősen szűkítette.⁴⁵

Amiben a magyar dolgozói participációs rendszer fel akar zárkózni Nyugat-Európához, az lényegében három terület.

a) Közülük az első az ún. *alkalmazotti részvény*. Az új magyar társasági törvény (1988.I.tv.) ismeri és alkalmazza ezt az intézményt. A nem részvénytársaságként működő állami vállalatoknál csakúgy, mint a termelőszövetkezeteknél a *vagyonjegy*, illetve az *üzletrész* ismeretes (VT. és a Szövetkezeti Törvény). A vállalati vagyonjegyet a dolgozói részvényhez hasonlóan a kibocsájtó vállalatnál lehet megvásárolni. Emellett a vállalat ingyenes vagyonjegyet is adhat dolgozójának. A szövetkezeti tagok között a szövetkezet vagyonának eszmei felosztása üzletrészek formájában történik. Ugyanakkor a szövetkezeti vezetés ingyenesen is adhat vagyonjegyet a szövetkezet vagyonából. E lehetőség helyessége nagyon is megkérdőjelezhető, mivel a szűkebb vezetés így igyekszik megnyerni a tagság egy kis részét és saját magának "holdudvart" kialakítani. Ez a kedvezményezett réteg ily módon a szövetkezet vagyonának túlnyomó részéhez jutva, a szövetkezetnek rt.-vé vagy kft.-vé alakítására törekszik, és a többi tagot esetleg alkalmazottként tűri meg ottan. Ennélfogva nagy a veszélye annak, hogy a mezőgazdasági tsz.-ekből rt. vagy kft. formában működő új típusú "uradalmi" gazdálkodás lesz, és egy új típusú "cseleedség" jelenik majd meg.

Az alkalmazotti részvény, a szövetkezeti üzletrész, a vállalati és a szövetkezeti vagyonjegy forgalomképtelen értékpapírok. Sőt, ha megszűnik a tulajdonosának a vállalattal fennálló munkaviszonya, vagy a szövetkezettel fennálló tagsági viszonya, a vállalat (szövetkezet) a nyugat-európai jogokhoz hasonlóan visszavásárolhatja. Ez a munkanélküliség mai növekedése mellett a dolgozó kiszolgáltatott helyzetét növeli. Ezért helyesnek látszana, ha a volt munkahely e jogával csak akkor élhetne, ha elbocsájtott dolgozója már újból elhelyezkedett. Addig legalább az évvégi osztalék valamennyire kiegészítést jelentene a munkanélküli, illetve átképzési segélyhez. Mivel pedig a magyar munka- és szociális jog a munkanélküli segélynek a már ismertetett német rendszerét, nem pedig az angolszászt vette át, a munkanélküli segélyre jogosító idő letelése után az alkalmazotti részvény, illetve a vállalati vagyonjegy után járó osztalék maradna a szociális segélyen kívül az egyetlen legális kereseti forrása annak, aki a segélyezési időszak letelte után sem tud elhelyezkedni.

b) A magyar társasági jog is az 1988. évi I. tv.-vel bevezette formális módon a 200 főt meghaladó dolgozói létszámmal működő gazdasági társaságoknál a dolgozók felügyelőbizottsági képviselőjét. Ez azonban messze elmarad pl. a már bemutatott nyugatnémet és a vele egyező osztrák megoldástól, mivel

Magyarországon a dolgozói képviselőt döntési joggal nem, hanem csak tanácskozási, azaz véleményezési és javaslattevési joggal vehet részt a 200 főt meghaladó személyzettel dolgozó egyesülés, közös vállalat, kft. vagy rt. felügyelő bizottságának ülésein. Igaz, a felügyelőbizottsági alkalmazotti képviselőnek módja van arra, hogy felülbírálatot kérjen, ez azonban csak ahhoz hasonló jog, amellyel az üzemi tanács rendelkezik a német üzemi alkotmányi törvényben.⁴⁶ A felügyelőbizottsági dolgozói képviselőt tehát nálunk egy lépcsőfokkal alacsonyabb jogok illetik meg, míg azon a szinten, ahol Nyugat-Európában az üzemi tanács áll, gyakorlatilag semmilyen.

c) A magyar Mt. még nem vette át a nyugat-európai munkajogok érdekegyeztetési rendszerét. Még egy szóval sem beszél az érdekegyeztetés legfontosabb munkajogi intézményéről, a tarifaszerveződésről. Még mindig a munkáltató és az adott vállalat dolgozóit képviselő vállalati szakszervezet által megkötésre kerülő kollektív szerződést helyezi előtérbe. Igaz, ezt már kiegészíti az ún. kollektív keretszerződéssel, amely már hasonlít a nyugat-európai tarifaszerveződéshez. A tarifaszerveződésben azonban Nyugaton a munkaviszony leglényegesebb elemét, a bért rendezik. Ezzel szemben Magyarországon a bértarifát még mindig az Mt. V. 58. §-ának (1). bekezdése szerint nem a munkáltatók és a munkavállalók érdekképviselői szervei között megkötésre kerülő tarifaszerveződések, hanem a munkaügyi miniszter állapítja meg, az illetékes ágazati miniszterrel egyetértésben. Igaz, ma már az így megállapításra kerülő feltételek sokkal rugalmasabbak, mint régen, sőt mivel csak az alsó határookra vonatkoznak, ez bizonyosfokú szociális védőhálót jelent. E szabályozási mód azonban mégis késlelteti, illetve hátráltatja a valóságos érdekegyeztetési gyakorlat beindulását. Ez látványos és széles körben tapasztalt méreteken először csak az 1990 novemberi taxis blokádnak és "sztrájk" esetében valósult meg. Ha az érdekegyeztetésre előbb sor került volna és kialakult volna annak technikája, megelőzhető lett volna a taxis blokádnak és a "sztrájk".

d) Jóllehet az említett eset nem volt a szó igazi értelmében vett sztrájk, ennek kapcsán utalni kell arra, hogy a *sztrájk* magyarországi rendezését az 1989. évi VII. tv. valósította meg. E törvény hatályba lépéséig Magyarországon sztrájkolni és sztrájkot szervezni lényegében tilos volt. Jóllehet, az eredeti törvénytervezettel szemben nemcsak a már elért jogok visszavételéért,⁴⁷ hanem gazdasági és szociális érdekeik terén jelentkező új jogok szerzése végett is lehet sztrájkot meghirdetni (1. §. 1. bek.), a sztrájk jogellenessé minősítésének a kritériumai (5. §) meglehetősen megfoghatatlanok. Bár a kritériumok megfogalmazása az eredeti elképzelésekhez képest egzaktabbá vált, (3. §), mégis fennáll a bármikori jogellenessé minősíthetőség veszélye, aminek komoly büntetőjogi, kártérítési és munkajogi szankciói vannak a szervező szakszervezet és sztrájkoló dolgozók hátrányára. Sokkal méltányo-

sabbak a sztrájkot szervezők és a sztrájkban résztvevők javára az I. részben bemutatott nyugat-európai szabályozások.

Végezetül megjegyezzük, hogy a dolgozói participáció két speciális magyar formájának egyike a liberálisabb szövetkezeti szféra által kialakított, de aztán az állami vállalatokra is áttért *belső vállalati vállalkozások* rendszere. Ezt nem visszafejleszteni kellene, hanem gazdasági társaságokban is meghonosítani, mert ezáltal a munka hatékonysága a nagyobb érdekelt-ségen keresztül növelhető. Ugyanez vonatkozik a másik formára, a dolgozói közgyűlés által irányított állami (önkormányzati) vállalatra, amelynek védelmét és támogatását maga az alkotmány szavatolja. Éppen ezért alkotmányellenesnek tartjuk azt a gyakorlatot, amely e vállalatokat szoros köz-igazgatási irányításba visszaveszi, majd pedig részvénytársaságokká alakítja át és privatizálja őket. Ami pedig általában az állami vállalatok *privatizálását* illeti, aggályos az is, hogy a privatizációs jogszabályok egy szóval sem tesznek említést arról, hogy a dolgozók, vagy azok közösségei, érdekvédelmi szervei – ide értve a szakszervezet és az üzemi tanácsot is – részesei lehetnek a privatizálásnak.⁴⁸ Ez alatt azt értjük, hogy legalább az esélyegyenlőség biztosítása mellett ők is épp olyan részvényesekké válhatnának, mint a bel-földi és a külföldi tőke.⁴⁹

Jegyzetek

1. R. Strasser: Kollektives Arbeitsrecht. Manzsche, Wien 1984. 1-8.
2. J. Huber: Die verlorene Unschuld der Ökologie, S. Fischer Verlag, Hamburg, 1982. 150-173.
3. T. Mayer-Maly: Individualarbeitsrecht. Springer, Wien-New York, 1988. 37-38.
4. V.ö.: Gecse-Hegedűs-Kenderes-Rábaközi: A magyar munkajog alapintézményei. Tankönyvkiadó, Bp. 1986. 99-104.o.
5. V.ö.: az 1990. évi deregulációs jogszabályokkal.
6. Rendszerváltás és a magyar munkajog átalakítása. Gazdaság és Társadalom. 90/5. sz.
7. Strasser, 5.
8. W. Kastner: Grundriss des Österreichisches Gesellschaft Manzsche, Wien, 1983. 39-43., 199-202., 301-302., 350.
9. Betriebsverfassungsgesetz der BRD. (B.G.Bl. Jahrgang 1952. 681.) II. Teil.; Reform der Betriebsverfassung. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. 1972. 37-67. – P. Rosanvallon: L'âge de l'autogestion, Politique, Paris, 1976.

10. Szamuely L.: Ipari demokrácia Nyugat-Európában: következtetések és kérdőjelek. Valóság, 1979/6. 15-16.
11. NSZK. Munkavállalói Döntésbeeszlóási Törvény (DBT.) 1976. 28-29. §. In: Törvények a kereskedelmi társaságokról az NSZK-ban. Ip.Min.Tud. és Tájékoztatósi Főoszt. kiadv. 24. Bp. 1987. 554.
12. NSZK. Részvénytörvény. 1965. szeptember 6. (B.G.Bl. I. 1089.) 111-112. §. In: Törvények a keresk.társaságokról az NSZK-ban. 105-106.
13. Kl. Pleyer: Zur Mitwirkung und Mitbestimmung kleinerer Gruppen im Betrieb. Recht der Arbeit 1968/11. 449.
14. Makó Cs.: A munkástulajdon; Forradalmi újítás vagy zsákutca? Figyelő, 1988. júl. 7. 5., Makó Cs.: A munkástulajdon dilemmái. Gazdaság, 1989. 1. sz. 80-89.
15. Betriebsverfassungsges. der BRD. Vierter Teil. In: Reform der Betriebsverfassung. 74-102.
16. Ugyanott, különösen 102-103. §. 93-94.
17. R. Schmidt: Öffentliches Wirtschaftsrecht. Springer, Berlin-Heidelberg 1990.
18. Strasser, 75-76. és 96-124. (kül. 122-123.)
19. Zehetner: Selbstverwaltene Betriebe in Frankreich. Mitbestimmung, 1981/1-4.
20. Strasser, 122-123.
21. Strasser, 145.
22. Strasser, 147., 151.
23. Ezt fejezi ki az is, hogy az NSZK-ban Munka és Szociális ügyek Minisztériuma ismeretes, a munkajogtudomány folyóirata pedig az "Arbeits- und Sozialrecht" címet viseli.
24. Inf. Harald Bruns szociológustól, a Schleswig-Holstein Tartomány Munka- és Szociálisügyi Minisztériumának munkatársától. NSZK tanulmányút. 1990. máj. 25-jún. 7.
25. Inf. F.-J. Peine professzortól. Universität Hannover. NSZK tanulmányút 1990. május 25-június 7.
26. Inf. B. Napier professzortól (University, London) magyarországi tanulmányútja során. Miskolc, 1989. márc. 13.
27. Sárközi T.: Az állami gazdaságirányítás szervezetének fejlesztése, különös tekintettel az állam tulajdonosi funkcióinak gyakorlására az államigazgatási szervek és a vállalatok között. Közig. Komplex Tud.Kut.Főir. Programiroda, Bp. 1983. 151. s. köv.; Prugberger T.: A szervezetek gazdaságirányítása és állami felügyelete. Közig. és Jogi K. Bp. 1985. 164-185.
28. 1984: 22. tvr-el mód. 1977: VI. tv. 12. §-a és a 33/1984 (X.31.) MT. rendelet 6-21. §-ai.

29. Prugberger, 27. jegyzetcm. 255-256. 30.
30. Sárközi T.: Gazdaságirányítás és vállalatok. Kossuth, Bp. 1979. 98-100. – Prugberger, 27. j.cím 272-279.
31. Prugberger: A munkavégzés és a dolgozói érdekvédelem szabályozása a vállalatoknál és a szövetkezeteknél. MTA. Államtud. Kut. Programiroda. Bp. 1987. 81-89.
32. Eörsi Gy.: Jog - gazdaság - jogrendszertagozódás. Akadémiai Kiadó. Bp. 1977. 128-130. – Hegedűs I.: A szocialista munkaszervezet vezetési és tagsági viszonyai. Doktori Ért. Miskolc, 1984.
33. Prugberger: Tervtanulmány a magyar szakszervezeti törvény megalkotásához. SZEKI kiad. Bp. 1987. 16.
34. A Munkástanácsok Országos Szövetsége 1990. szept. 22-én tartott I. kongresszusán több vidéki küldött részéről elhangzott hozzászólás. Utalás erre MOSZ tájékoztató (1). 31.
35. Mt. 10/A. § (2.) bek.
36. Mt. 10/A. §. (3.) bek.
37. Mt. 12. §.
38. Mt. 13. §. (4.) bek.
39. A szerző helyszíni kutatásai több vállalatnál 1990. jún.-júl.
40. Mt. 13. §. (3.) bek.
41. Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ) tájékoztató (1.) Munkástanács 1990. Munkástanácsok Inf. Iroda kiadv. 18.
42. MOSZ tájékoztató (1.), 4.
43. MOSZ táj. (1), 1.
44. Prugberger-Tömka: Útjelentés a lengyelországi tanulmányútról. Szövetkezeti Kutató Intézet, Dokumentáció, KJ. 233/1987.
45. Az Mtv. 2. §. d. pontban meghatározott főbizalmi jogok a fent kritizált korlátozott szakszervezeti jogokhoz igazodnak. Az 1989. é. V. tv. első tervezete még drasztikusabban akarta visszafogni a szakszervezeti bizalmi jogait. V.ö. Kenderes-Prugberger-Tátai: Jogszabálykriticismus. Jelző, 1989/2.
46. 1988: VI. tv. 13. §. (1.), 210. §. (2.), 292-293. §.
47. Kenderes-Prugberger-Tátár: "El"-tervezett sztrájkjog. Élet- és Tudomány, 1989. 1. sz.
48. 1990. 70. tv.
49. Kotz L.: Elgondolások a dolgozók vagyonérdekeltségéről. Magyar Jog, 1984/6-7.