

VITÁK A JOGTUDOMÁNYBAN III.

Viták, álláspontok a munkajogban

Írta: Gyekiczky Tamás

Budapest, 1988.

I. A dolgozat jellegéről, módszeréről.

E dolgozat folytatását képezi a korábban megírt, a jogi vitákat elemezni kívánó két tanulmánynak. Az összefüggés a dolgozatok között egyfelől rendkívül szoros, hiszen a jogi élet általános összefüggései, sajátosságai a munkajogra is érvényesek, ugyanakkor e munkában önálló kérdések és problémák tárgyalásáról van szó, mivel a munkajog, mint - "ágazati jog" - "jogágazat" rendkívül sok sui generis szabályszerűséggel rendelkezik. Az új és csak a munkajogra jellemző összefüggések miatt ebben a dolgozatban új módszert is választottam. Nemcsak a sajtóban és a tudományos folyóiratokban, publikációkban megjelenő tudományos nyilvánosságot értékelem és vizsgálom, hanem a munkajog jelenlegi működésében kulcsszerepet betöltő jogászokkal interjúkat is készítettem. Ennek során pontosabban meg lehet határozni pl. a politikai és jogi szféra kapcsolódásának pontjait, fel lehet tárni a tudományos véleménycserék - "viták" - belső összefüggéseit, a jogi szabályozás valósághoz való viszonyát. Természetesen az interjúk mellett a sajtó - illetve folyóirat - elemzés sem marad el, hiszen a tudományos termelés fontos területéről van szó.

Az interjúk szövegét külön mellékelem a dolgozathoz. Természetesen interjúalanyaim sok megállapítását, elemzését felhasználtam a dolgozat szövegezésében.

Meg kell említenem azt is, hogy a tanulmány megírásában most személyes ismereteim, kapcsolataim többet segítettek, mint az eddigiekben. Nemcsak arról van szó, hogy a jogéleten belül - az egyetemen belül - pontosabban látom az összefüggéseket, hanem arról is, hogy a társadalomtudományi kutatásokat művelve a munkaszociológia álláspontján keresztül több szak kérdésben a valóság árnyaltabb és pontosabb képét tudom megalkotni, mint mondjuk a tulajdonjogi viták esetében.

Az információk nagyobb kontrollja mellett az is sokat segített, hogy éppen a közös munka során a munkajogászokkal majdnem napi kontaktusban vagyok, így mind a jogterület, mind a szociológia határait személyes tapasztalatok alapján is ismerem. De ez már a dolgozat másik része.

II. Mi is az a munkajog?

A jogászok között evidenciának számít, hogy a "munkajog fiatal" jogág. /És tudomány/ De mit takar ez a fiataltság? Azt takarja, hogy a munkajog ma Magyarországon a teljes foglalkoztatott kört érinti, sőt azon túlmenően a volt munkavállalókat /társadalombiztosítási szabályok, nyugdíjas foglalkoztatás szabályai/, vagy éppen a leendő munkavállalókat is? Gyakorlatilag nincs még egy ilyen jogág, amelynek szabályozási területére a népesség igen magas aránya esik, és ezek a szabályok a mindennapos magatartásokat, viselkedéseket alapvetően meghatároznák. A fiatal jogág megfogalmazás miképpen jelenthet lenézést, elutasítást az "idősebb testvérek" sorából - pl. polgári jog -, amikor a fontossága össze sem hasonlítható az egyéb jogágakkal? A kérdések nem spekulatívak, és remélem az elméleti elemzés során tisztázni sikerült azt is, miért nem azok. Mindenesetre azt előljáróban meg kell említeni, a lenézésre majdnem mindenki hivatkozik az interjúalanyok közül, ugyanakkor a lenézés gőgje tapasztalható a "klasszikus" jogágak képviselői felől - még interjúk nélkül is. A magyarországi helyzet megértése előtt azonban néhány gondolatot leirunk az európai ipar- és munkajog történetéről.

Az európai polgári forradalmak nyomán kialakuló társadalmak a munkaviszony szabályozását a polgári jogelveknek megfelelően a magánjogban - itt és most ez nem szóösszetétel - végezték el. A munkaszerződés, a munkabér, s a munkafeltételek olyan megállapodások körébe tartoztak, amelyet az

állami jogterület normái csak szavatolnak, garantálnak, de tartalmilag nem határoznak meg.

A munkahelyi konfliktusok ugyanakkor jelentős társadalmi válságok előidézői lettek, így gyorsan beindult az ún. "gyári törvényhozás", amelynek Marx szép analizisét adta. Mindenekelőtt a munkaidő, majd a munkafeltételek álltak a binduló állami szabályalkotás előterében, de ez az utóbbi a heves szakszervezeti harcoknak, a munkásmozgalom politikai szervezeteinek hatása alatt került be jogi szabályozásba. A kollektív munkásfellépések hatására kialakuló munkáltatói érdekképviselések, az európai történelem huszadik századi nagy válsága után a bérproblémákat is bevonta a jogi-politikai szabályozás körébe. Az állami szociálpolitika kibontakozása tovább erősítette a dolgozók, munkások, alkalmazottak munkakörülményeire, létbiztonságára vonatkozó szabályok súlyát, gyarapította számát.

Ebből a hihetetlenül rövid leírásból azt hiszem jól látható, a munkajog néven ismert szabályrendszer kialakulása mögött a társadalmi konfliktusok sorozata, a konfliktus feloldására létrehozott intézmények működése húzódik. A magánjóból kiemelt munkajogi szabályozás tehát elsősorban nem állami aktusok sorozataként jött létre, hanem a munka társadalmi viszonyait szabályozó társadalmi partnerek megállapodásaként. Ebben az állami feladatvállalás megjelent ugyan, azonban nem szorította ki a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviselői szervezeteit. Tehát valahol a magán- és a közsféra között - magánjog és a közjog között - helyezkedett el. Így a munkajog jelentős korláta lett a magántulajdon szabadságát valló magánjogi intézményeknek, garancia-rendszere a munkavállalói helyzetnek. Története az ipari folyamatok társadalmi szabályozása utóbbi két évszázadának, a magán- és a közsféra új alapokon álló integrációjának

története. A kollektív megállapodások és garanciák szabályai ugyanakkor beilleszkedtek az európai ipartörténet évszázados történetébe. Gondolunk itt arra, hogy pl. a kollektív bér-megállapodás már 1330-ban ismert bérszabályozási forma, mint ahogy a céhek körében sem volt ismeretlen a munkaidő tárgyalásos - céhlegények és mesterek közötti - szabályozása. E fejlődési folyamat jogász nézőpontból nézve "nem klasszikus". Nem klasszikus, mivel az érdekegyeztetés, a megállapodás hatására létrejövő normarendszer átcsúszott a jogi normákból a politikai és a jogi normák közötti köztes térbe. Nem klasszikus azért sem, mert a jogintézmények garanciaadó és korlátozó jellege alapvetően ellenkezett a magánjog klasszikus alapelveivel. De a megszokott és bevált módszerekkel ellentétes a munkajogi viták elintézésének útja, a konfliktus megoldásának intézményrendszere is. Ebben ugyanis a politikai tárgyalások - szakszervezetek és az állam között - keverednek a hagyományos jogelvek szerint működő és felépített más jogszolgáltatói szervezetrendszerrel, pl. a bíróságok aktív részvételével.

A fiataltság tehát új jogi normákat, új elveken működő jogszolgáltatói és normakialakító mechanizmust is jelent. Az új elveken és értékeken kiépülő jogintézmények kétségtelenül lerombolták a római jog kétezer éves elveire alapozott jogi intézményrendszer néhány alapintézményét, átalakították a jogász szemléletét. Így a jogi, szabályozási rendszer, a jogtudományi gondolkodás megújulása, változása is bekövetkezett. De a munkajog erjesztő hatása kihatott a társadalmi konfliktuskezelés intézményes és normatív feltételeire éppúgy, mint ahogy a konfliktusok és érdekalkuknak az európai kultúrában meglévő toleranciája is közreműködött a munka világának szabályozásában.

III. A munkajog Magyarországon. A szabályozás kezdetei.

A nyugat-európai /itt persze a finomításra nincs idő és tér/ társadalomfejlődés, és az ezzel együtt járó jogintézmények hatása a magyarországi munkajog /1945. előtti/ történetében kimutatható. A hazai történelem legfontosabb jellemvonása a centralizáció és a liberalizáció közötti hullámlás. Ugyanis a munkaviszonyt reguláló törekvések között megtalálható az állami beavatkozás direkt és nyílt kísérlete éppúgy, mint a kollektív tárgyalási rendszerre épülő szabályozás.

A kollektív szerződések rendszerében pl. az első bértarifa szerződést már 1848-ban létrehozták, azonban nagyon sokáig a bér alakítása a magánjog keretein belül, a munkáltató és a munkavállaló szabad megállapodásának megfelelően történt. Így pl. a Kuria /Legfelső bírói fórum 45 előtt/ még a két világháború között is tiltakozott a kollektív bértárgyalások ellen, mondván ez sérti a szerződés szabadságának liberális jogelveit. A kollektív megállapodások rendszere lassan, de biztosan fejlődött ki, amit jól jelez az a tény, hogy 1945 előtt Magyarországon működtek olyan fórumok, melyek a munkáltató, munkavállaló, állam /nélküli/ megegyezésének fórumai voltak. /Pl. az Országos Munkabérmegállapító Bizottság./ Azonban a megegyezésre alapozott tárgyalási szisztéma mellett egyrészt egy nagyon erős állami fellépés is jelentkezett /munkafegyelmi kampányok a hadigazdálkodás időszakában/, másrészt ezek az intézmények nem tudtak gyökeret verni.

Az 1945 után beinduló átalakulás 1949-re a kérdést eldöntötte, a munkaviszonnyal kapcsolatos minden szabályozási lehetőség az állam kezében összpontosult. Az Országos Munkabér Bizottság pl. fokozatosan a központi irányítás logikájának megfelelően a legfontosabb ellenőrző szerve lett a kereseti szabályozásnak, és állami kézbe összpontosultak a munkaerő irányítás lehetőségei, intézményei is.

A 45 utáni helyzetet 1950-ig a szakszervezeti mozgalom sokszínűsége jellemezte. Azt is lehet mondani, volt /lett volna/ kivel, vagy kikkel megállapodni. 1950-re azonban a szakszervezeti ágazati rendszer kiépítése a korábbi partnerkapcsolatokat megszüntette, a szakszervezeteket is besorolta a munka hadseregeként értelmezett munkaerő feletti kontroll eszközei és szervezetei közé.

Ennek a folyamatnak egyik kiemelkedő eseménye - csúcspontja, jelzése - a Munka Törvénykönyve megalkotása. Egy egységes, kodifikáció során kialakított törvénykönyv - amely különben törvényerejű rendelet formájában látott napvilágot - lett aztán a hazai munkajog számára az elindulás és a megérkezés sine qua nonja.

A Munka Törvénykönyv kétségtelenül új intézmény volt a magyar jogban - és nemcsak a munkajogban. Mert gondoljunk csak bele, még nincs Polgári Törvénykönyv, Büntetőtörvénykönyv /ez csak 1961-ben nyer egységes kodifikációs kibocsátást/, de van a munkaviszonyok komplex szabályozását valló törvénykönyvünk.

Érdekes és feltétlenül meg kell jegyezni, a jelenlegi munkajogászok között e tényt mindenki hallatlanul nagy pozitívumként értékeli. A szocialista munkajog szinte szinonim a kódex-szel. A haladás és a fejlődés lépcsőfokának tekintik az egységes törvénykönyv megalkotását, az addig csak részlet-szabályokban meglevő joganyag összegyűjtését, általánossá emelését. Ugyanakkor interjúalanyaim nem tudnak semmit a kollektív-kooperatív szisztéma 45 előtti működéséről. Ez nagyon érdekes problémakör, mivel sokan - majd látni fogjuk - éppen e felé igyekeznek, a jelenlegi szabályozási alapelveket megváltoztatni.

A Munka Törvénykönyve 1951 február 1-én lépett hatályba. Ennek ellenére számos jogszabály érvényben maradt, olyan is,

amely eltérő módon szabályozza a munka törvényben egyszer már szabályozott kérdéseket. /Ilyen volt pl. a fegyelmi eljárás/ Néhány probléma kiragadása nem árt a kódexelvek közül, hiszen a jelenlegi vitákat, kérdésfeltevéseket, álláspontokat ezek az alapelvek alapvetően meghatározzák.

A Munka Törvénykönyv két - történelmileg is nehezen összeegyeztethető - elvet igyekezett egységesen érvényre juttatni. E két elv az állami /hatalmi/ beavatkozás és a szerződési szabadság elve. A törvénykönyv így definiálta a munkaviszonyt:

"A munkaviszony általában szóbeli vagy írásbeli megállapodással jön létre. A megállapodással a dolgozó kötelezi magát, hogy a vállalat igazgatójának utasítása szerint rendszeres munkát végez, a vállalat pedig kötelezettséget vállal, hogy az ezért járó munkabért megfizeti, valamint a dolgozót a munkaviszonyból folyó egyéb szolgáltatásban részesíti. E megállapodás a munkaszerződés."
/14.§./

A dolgozó vállalaton belüli helyzetét egy speciális szerződési forma, a kollektív szerződés határozta meg. A kollektív szerződés célja azonban ezekben az években a terv teljesítése, illetve túlteljesítése. A szerződési forma a terv teljesítésének, azaz az állami-politikai célok megvalósításának egyik legfontosabb eszköze lett.

A szerződési alapelv több munkajogi normában is testet öltött. A munkaviszonyt pl. a két fél /dolgozó és vállalat/ "kölcsonös megegyezéssel bármikor megszüntethetik". /28.§./ A szerződési alapelvből fakadó kölcsönös felbontási jogot azonban a törvény korlátozta. A dolgozó csak meghatározott - és bizonyított - okok megléte esetében mondhatott fel.
/M.T. 30.§; 32.§./

A rendelkezések alapján látható, a dolgozó munkaviszony felbontására irányuló érdekének érvényesülése igazgatói beleegyezéshez kötődött. Az igazgatói beleegyezés elmaradásakor a dolgozó munkaügyi vitát kezdeményezhetett, de a bírói út igénybevétele nélkül.

A vállalat felmondásának eseteit is meghatározta a jogszabály. A vállalat azonban széles lehetőséget kapott a munkaviszony egyoldalú megszüntetésére. /M.T. 29.§./

A munkajogi szabályok - különösen a munkaviszony keletkezésére, megszüntetésére vonatkozó szabályok - megsértésének egyik legfontosabb következménye az önkényes kilépés /M.T. 36.§./

A munkaügyi viták elintézése három fórumon zajlott. Az egyeztető bizottság, a bíróság és a szolgálati felettes előtt. Az általános eljárás minden olyan esetben kötelező volt, amelyeket a törvény a munkaügyi vita fogalma alá rendelt. A törvény szerint ide tartoztak a dolgozó és a vállalat közötti munkaviszonyból eredő jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben felmerült viták, nevezetesen a munkaviszony létesítésével, tartalmával, módosításával, az áthelyezéssel, a felmondással, a munkabér kifizetésével, a szabadságokkal, a prémiummal, a munkaruhához való jogosultsággal, az anyagi és fegyelmi felelősséggel kapcsolatban felmerült kérdések. Gyakorlatilag a dolgozó és a vállalat viszonyában felmerülő minden vitát a munkaügyi viták elintézésének általános szabályai szerint kellett lefolytatni. Az eljárási szabályok azonban az ügyeket különböző utakra terelték, egyes kérdésekben elzárva, másokban megnyitva a bírói utat.

Az egyeztető bizottságok voltak a munkaügyi viták elintézésének általános fórumai. Bizonyos kérdésekben az egyeztető bizottság kizárólagos hatáskörrel rendelkezett, azaz a panaszos eljárás befejezése után nem fordulhatott a bírósághoz.

Ilyenek voltak a munkaidővel, a túlmunka szabályozásával, bérosztályba sorolással, a rendes szabadság mértékével kapcsolatos ügyek. Ide tartozott az áthelyezés és a munkaviszony megszüntetése is. Egyúttal ez azt jelentette, hogy a felmondással, kilépéssel kapcsolatos vita esetében a konfliktusok feloldása nem került ki a munkaügyi fórumok rendszeréből.

A vállalati egyeztető bizottsági határozatok ellen a kerületi egyeztető bizottsághoz lehetett fellebbezni.

Az egyeztető bizottságok - létrehozásuk szándékait illetően - a dolgozói érdekeket is voltak hivatva szolgálni. Ezen túlmenően alkalmat adtak - legalábbis a célkitűzésekben - a munkáltatói és munkavállalói érdekek egyeztetésére is. A jogszabály szerint:

"Az egyeztető bizottság ülésén mindkét félnek módot kell adni arra, hogy álláspontját előterjeszthesse és megindokolhassa..." /145.§.3.bek./

A kor gazdasági és politikai viszonyai között a dolgozói érdekvédelem háttérbe szorult, mivel az egyeztető bizottságok határozatai ellen csak a vállalat igazgatója és az üzemi bizottság fellebbezhetett, illetve bizonyos, a dolgozókat kollektíven érintő kérdésekben a dolgozói csoportok. Amennyiben a kizárólagos ügyek listáját ismételten felidézzük, megállapíthatjuk, a dolgozók egyéni érdekérvényesítése a legfontosabb ügyekben alárendelődött a hatalmi elvnek, amit az üzemeken, vállalatokon belül a vállalat egyszemélyi vezetése képviselt.

A bírói út igénybe vételét nemcsak a vállalati egyeztető bizottságok szinte minden ügyre kiterjedő kizárólagos hatásköre korlátozta, hanem a munkaügyi bíraskodás rendezetlen, anakronisztikus állapota is. Talán a sors iróniája, hogy a magánalkalmazottak - a mezőgazdaság föld magántulajdona miatt ezek számaránya nem csekély - érdekképviselési lehetősége

szélesebb, mint az állami vállalatoknál dolgozóké, mivel ők minden korlátozás nélkül egyenest a bíróságokhoz fordulhattak.

A vállalat számára a felmondási jog széles jogkört jelentett. Gyakorlatilag a termelési érdekre hivatkozva bármikor felmondhatott dolgozójának. Felmondással élhetett a vállalat akkor is, ha "a dolgozó munkáját ismételten nem végzi el", azaz indokolatlanul hiányzik, megtagadja a munka elvégzését. E kérdésben a munkajogi szabályozás alternatív, mivel a vállalat fegyelmi eljárást is indíthatott dolgozója ellen, mind az igazolatlan hiányzás, mind a munkavégzés megtagadásának esetében.

A kódex jelleg természetesen azt is jelentette, hogy a jogszabály minden munkajogi kérdést rendezni igyekezett. Azonban az élet - a munka világa - mindig gazdagabb, mint azt a jogi normativitás elképzei. Így aztán gyorsan megjelentek korrekciók, - végrehajtási utasításként - vagy fenntartottak alsóbb szintű rendelkezéseket, és kialakult az a szabályalkotási dzsungel, ami a jelenlegi munkajogi szabályozásban is megtalálható.

A munkajog - tegyük fel interjúalanyainknak igaza van - tehát 1950-51-ben született meg. Azonban a jogi problémák mellett - amelyekre még visszatérünk - a kor, a dátum jelez valamit, jelent valamit. És a munkajoggal kapcsolatos jogász "fintoroknak" okát ebben a születési dátumban találhatjuk meg.

Ez a munkajogi szabályrendszer az adminisztratív - militarista - munkaerőgazdálkodás joga volt. Másolása a sztálini munkajognak. /Bár azt hiszem, ez az olvasók előtt nem meglepetés, így volt ez a tulajdonjoggal is./ Alapelvei nemcsak a magyar jog - akkorra már lesöpört, de a fejekben létező - tradícióval nem egyeztek, hanem az állami felsőbbrendűség és

kizárólagosság jegyeinek megfelelően nyílt és direkt politikai normákat vittek be a jog világába. Az egész szabályozás kötődött a mindenkori gazdasági elképzelésekhez, sőt azt kell mondanunk, a gazdaságpolitikai elképzelések azonnal megjelentek a munkajog valamilyen szabályában. Ezzel a jog még a szabályozási autonómiáját is elvesztette.

Mivel a magyar jogban 45 előtt nem voltak tradíciói egy egységes munkajognak, - függetlenül a jogi szabályoktól - nem voltak tanszékei, tudósai, mindezeket a hiányokat most "pótolta a fejlődés". A pótlás azonban a kor viszonyainak megfelelően a tudósi és a szabályozói szerep összeolvasztásával járt együtt. Ezt a politikai helyzetet felerősítette a jog természetéből adódó szerepösszemosási lehetőség. E szerint ugyanis a jog tudományossága mindig valamilyen praktikus intézkedéssorozatokban csapódik le. Most - 1951-ben - a szabályozói szerep megadatott.

A jogi rendelkezések kidolgozása aztán a munkajog tudományosságát az ideológiai legitimációs érvek szajkózására szorította. Persze a kor "jogtudományának" ez is megfelelt. A további követelmények közé tartozott, hogy a munkajogtudomány a status quo védelmében lépett fel, s később nemcsak szakmai, hanem gazdaság vezetői körökben is a továbblépés kerékkötőjeként könyvelték el. A szoros kapcsolat a politikával, a társadalomszabályozás érdekcsoportjaival máig is megmaradt, azonban természetesen más feltételek, keretek formájában.

A munkajog tudomány első nagy megméretése a kódex elfogadtatása volt. Bár nyilvános és meghirdetett vitáknak még nyoma sincsen, azonban a "bürokratikus koordináció" rendszerében a törvénytervezetet sok kritika és bírálat érte. Az alább ismertetett vita - inkább "tiltakozási kezdeményezés" - a szakszervezetek és az MT atyja - azóta is munkajogász, pro-

fesszor között zajlott.

A szabályalkotó - a tudós - a kodifikáció szükségességét a következőkkel magyarázta meg: /Ismertetésére azért térünk ki bővebben, mert a jelenlegi kodifikáció tükrében tanulságos az akkori kodifikációt alaposabban ismerni./

"A Munka Törvénykönyve az első törvénykönyv Magyarországon, amely egységesen szabályozza a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdéseket, lerögzíti a dolgozók jogait és kötelezettségeit. A kapitalista jogszabályalkotás a munkaügyi kérdésekkel alig foglalkozott. Minél kisebb mértékben volt ez a kérdés szabályozva, annál tágabb tere nyílt a kizsákmányolásnak...

Miután a nagy Szovjetunió hazánkat felszabadította, Pártunk egyik legelső követelése volt olyan munkafeltételeket teremteni a munkásság részére, amelyek elősegítik számára a reakció leküzdéséért és a termelés megindításáért folyó harcát. E célokat megvalósították a kollektív szerződések, az üzemi bizottsági rendelet stb. Ekkor azonban még az egységes szabályozás előfeltételei nem voltak meg.

A főbb termelőeszközök államosítása után a munkaviszonyok alakulásában is döntő változás következett be. A termelőeszközök magántulajdonára és a kizsákmányolásra támaszkodó régi munkaviszonyok helyébe a gazdasági életünk döntő többségét kitevő szocialista szektorban a vállalatok vezetői és a kizsákmányolás alól felszabadult dolgozók között elvtársi együttműködésen alapuló szocialista jellegű munkaviszonyok jöttek létre. A munka az eddigi gyűlöletes teherből mindinkább becsület és dicsőség dolgává lett.

Ebben a helyzetben lehetővé, sőt szükségessé vált a munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések egységes, új szabályozása. A Munka Törvénykönyve nem újabb munkaügyi rendelkezés, nem folytatása az eddigi szabályozásnak, hanem új, minőségileg is más szocialista jellegű szabályozás.

De volt egy körülmény, amely sürgette a Munka Törvénykönyve megalkotását. A világ dolgozói erejüket megfeszítve harcolnak az imperialisták ellen a béke megvédéséért. Ennek a harcnak mi is részei vagyunk és a béketábor erősítése érdekében minden módon fokoznunk kell a dolgozók egységét. A munkaügyi jogszabályok intézkedései a dolgozókat a legközelebbiről érdeklik. E rendelkezések igen nagy száma, szétszórtsága, az egységes alapelvek hiánya megnehezítette a dolgozók, sőt sokszor az ezzel foglalkozó szakemberek részére is az eligazodást a rendelkezések között. Ez pedig lazaságot jelentett, amely alkalmas volt arra, hogy azon keresztül az ellenség a dolgozók egységét megbontsa, a termelést akadályozza. Elég itt az imperialisták ügynökeinek - a jobboldali szociáldemokratáknak - normalizító, bércsaló akcióira utalni. Ezt a lehetőséget is ki kellett zárni. Meg kellett alkotnunk egy olyan törvénykönyvet, amely harci fegyver a munkásosztály kezében azok ellen, akik meg akarják bontani a dolgozók egységét, azok ellen, akik szétzüllesztik a termelést, megtörődömséggel nézik a közvagyon prédálását, gyengítik a munkafegyelmet és fékezik a tömegeknek a szocializmus építéséért vívott harcát.

A Munka Törvénykönyve a munkaügyi kérdéseket az Alkotmányunkban lefektetett alapelveknek megfelelően, a Szovjetunió tapasztalatainak figyelembe-

vételével, egységesen szabályozza és ezzel biztosítja azt, hogy munkajogi szabályaink összhangban legyenek az alapvető politikai és gazdasági fejlődéssel és intézkedéseik elősegítsék a szocializmus építését. Természetesen ezzel a törvénykönyvvvel egy csapásra nem lehetett teljesen felszámolni a részletkérdésekre vonatkozó rendelkezések tarkaságát, de e téren is nagyot léptünk előre és megteremtettük az alapot arra, hogy a sok szétszórt rendelkezést egységbe foglalhassuk...

Ilyen az üzemi kollektív szerződésről szóló rendelkezés. A Törvénykönyv nálunk is bevezeti az üzemi kollektív szerződések rendszerét. A jelenlegi iparági kollektív szerződéseinknek hibája volt, hogy az üzemi sajátosságokat - éppen, mert iparágakra vonatkoztak - nem tudták kellőképpen figyelembevenni. Az üzemi kollektív szerződés biztosítja, hogy a dolgozók munkafeltételeit az üzemi sajátosságokra tekintettel lehessen megállapítani, hogy ennek megállapításában a dolgozók saját maguk résztvehessenek és végül, hogy a jogok és kötelezettségek - mind a vállalatvezetés, mind a dolgozók részéről - ne csak általánosan megfogalmazott kívánságok, hanem megfogható konkrétumok legyenek, amelyek betartását minden dolgozó napról napra ellenőrizni tudja. Ezáltal a kollektív szerződés a munkafeltételeket meghatározó megállapodásból a szocializmus építésének egyik fontos eszközévé válik, amely mozgósítja a dolgozókat a tervek teljesítésére és túlteljesítésére, továbbá a köteleességek teljesítése társa-

dalmi ellenőrzésének kiépítésére. Természetesen az üzemi kollektív szerződések sem jöhetnek létre máról holnapra. Ezeket is - mind a szakszervezetek, mind az állami szervek részéről - hosszú és komoly előkészítő munkának kell megelőznie.

A Munka Törvénykönyve szabályozza a felmondás kérdését is. Eddig ez a terület egyrészt tág teret nyújtott a munkaügyi vitáknak, lehetőséget adott az önkényeskedésre, másrészt alkalmat adott a nem eléggé öntudatos dolgozóknak az üzemek közötti vándorlásra és ezzel a termelés folyamatosságának megzavarására. Az új rendezés megszünteti a visszásságokat és biztosítékot nyújt minden becsületes dolgozónak a jogtalan elbocsátás ellen, amikor meghatározza a felmondási okokat és előírja, hogy a jogtalanul elbocsátott dolgozót állásába vissza kell helyezni. Megszünteti az új rendezés azt az eddigi helytelen állapotot, amely a dolgozók egyes rétegeinek indokolatlanul hosszabb felmondási időt biztosított.

Szabadságolási rendszerünket eddig ugyanaz az egyenlősítő irány jellemezte, amely a darabbérrendszer bevezetése előtt bérrendszerünkben is megvolt. Mindenki egyenlő módon részesült szabadságban, tekintet nélkül az általa végzett munka jellegére, egészségre káros voltára stb. Szabadságolási rendszerünket úgy kellett átalakítani, hogy különbséget tegyen a nemzetgazdaság szempontjából döntő fontosságú, illetve az egészségre ártalmas körülmények között végzett munka javára és emellett csökkentse a munkaerővándorlást. Ezeket a célokat szolgálja a Munka Törvénykönyve, amikor - a mindenki részére biztosított évi 12 munkanap alapszabadságon felül -

pótszabadságot állapít meg a bányászok, a kohászati dolgozók, a munkájukat egészségre ártalmas körülmények között végzők, a fiatalok, a tudományos oktató és nevelőmunkát végzők, valamint azok részére, akik ugyanannál a vállalatnál hosszabb ideig dolgoznak.

A Munka Törvénykönyve rendelkezik a dolgozók anyagi felelősségéről. Ez a rendelkezés szintén a munkaviszonyok megváltozott jellegéből következik. A kapitalista rendszerben a munkás számára gyűlölt volt a gép, az anyag, amellyel dolgozott, hiszen az is eszköze volt a kizsákmányolásnak.

Ma azonban, amikor az állami vállalatokban a termelőeszközök is az állam tulajdonát, tehát a dolgozó nép közös vagyonát képezik, a dolgozók magatartásának is meg kell változnia. A dolgozók államának tulajdonát képező gépeknek, anyagoknak megrongálása, tönkretétele, vagy eltékozlása kárt okoz a nemzetgazdaságnak, a közösségnek és az egyéneknek egyaránt, mert akadályozza a termelés növelését és emeli az önköltséget. Ez a dolgozó nép életszínvonalára mér csapást. Természetes tehát - a dolgozó nép érdekeinek védelmét jelenti - az a rendelkezés, amely az okozott kár megtérítését rendeli el.

"Társadalmi rendünkben legfőbb érték az ember" elvét szögezi le a Munka Törvénykönyve, amikor biztosítja is ennek az elvnek az érvényesülését. Meghaladá e cikk kereteit az erre vonatkozó rendelkezések felsorolása. Elég itt utalni a törvénykönyvnek a nyolcórás és egészségre ártalmas munka helyesen rövidebb munkaidőt megállapító rendelkezéseire, a dolgozók társadalmi tevékenységének támogatásáról,

az üdültetésről, a munkavédelemről, a társadalombiztosításról, a nők, fiatalok védelméről szóló rendelkezésekre, amelyek mind-mind előmozdítják azt, hogy dolgozók vidám kedvvel, pihenten végezhessék munkájukat.

Ötéves tervünk sikeres végrehajtása, népgazdaságunk fejlesztése egyre több szakmunkát igényel. Ennek biztosítása elsőrendű feladat. A Munka Törvénykönyve elrendeli az ehhez szükséges szakiskolák, szaktanfolyamok létesítését, a vállalat igazgatójának pedig külön kötelességévé teszi, hogy a dolgozók szakmai képzését előmozdítsa és támogassa. Ugyancsak e célt szolgálják azok a rendelkezések is, amelyek a munkájuk végzése mellett tanulmányokat folytató dolgozóknak biztosítanak munkaidőkedvezményt és tanulmányi szabadságot.

A Munka Törvénykönyve jelentős állomása annak a harcnak, amelyet a magyar dolgozók Pártunk vezetésével vívnak a szocializmus építéséért. Jelentős dokumentum olyan szempontból is, hogy a Szovjetunió vezette béketábor országai a dolgozók jogainak ki szélesítésén, biztosításán dolgoznak, ugyanakkor, amikor a washingtoni halálgyárosoknak és lakájaiknak egyik legfőbb tevékenysége éppen a dolgozók nehéz harcok árán kivívott legegyszerűbb jogainak megsemmisítésére irányul. A Munka Törvénykönyve akkor éri el igazán célját, ha rendelkezéseinek megvalósulásával hozzájárul a munka szocialista megszervezéséhez, a munka termelékenységének emeléséhez, a szocialista munkafegyelem megszilárdításához, a munkaerő tervszerű felhasználásához, a dolgozók anyagi és kulturális jólétének emeléséhez és mindezekben keresztül fokozza dolgozó népünk egységét, fokozza erőnket a

béke megvédéséért folyó harcban."

Az ideológiából kölcsönvett értékek és jelszavak mellett alapvető politikai - a gazdaság vezetés taktikai - célokat képvisel az álláspont. Most csak utalunk arra, hogy a nyolc órás munkát pl. azonnal keresztülhúzták a végtelen túlórázásokkal és munkaversenyekkel, stb., tehát alig lehet ezt az álláspontot igaznak elfogadni.

A szakszervezet - mint a vita másik résztvevője - ezzel szemben a praktikus, napi kérdéseket tárgyaló érvelési módot alkalmazta. Ebbe bizonyos dolgozói érdekképviselőt is beleszorult, sőt az Egyeztető Bizottságok döntéseinek megerősítéséért - mind a mai napig tisztázatlan probléma - is sikraszállt. A döntés természetesen a politikai bizottság elé került - mint "jogalkotó" elé - és nem volt kétséges a "tudós" álláspontjának elfogadása.

"A Munka Törvénykönyve helyesen és megfelelően szabályozza a munkaviszony kérdéseit, általános átdolgozásra nincs szükség. A Központi Vezetőség határozata alapján azonban egyes rendelkezéseket meg kell változtatni, illetve ki kell egészíteni.

A változtatásokra és kiegészítésekre azért van szükség, mert a Munka Törvénykönyvének egyes rendelkezései nem biztosítják a törvényesség maradéktalan érvényesülését /pl. a fegyelmi határozat ellen nincs jogorvoslat/, nem biztosítják a dolgozók jogait a munkaviszony megszűnésével kapcsolatban. Szükséges, hogy a Munka Törvénykönyvében konkrétabbá tegyünk a dolgozók pihenésével kapcsolatos rendelkezéseket. Ki kell egészíteni a Munka Törvénykönyvét a nőkre és fiatalokkorúakra vonatkozó újabban megjelent intézkedésekkel. A szovjet munkatörvénykönyvhöz hasonlóan, rögzíteni kell a szakszervezetek jogait. Ki kell

küszöbölünk a Munka Törvénykönyvének azt a hiányosságát, hogy a rendelkezések végrehajtását elmulasztókkal szemben nem tartalmaz büntető szankciókat...

A dolgozók munkaviszonyukkal és bérezésükkel kapcsolatos vitás kérdésekben az Egyeztető Bizottságokhoz /továbbiakban: E.B./ fordulnak döntés végett. Az E.B.-k működése - hibáik ellenére - megfelelőnek mondható, működésüket azonban egyes korlátozó rendelkezések megnehezítik.

a./ az E.B.-k működését megnehezíti, hogy döntéseiket a vállalatok igazgatói sokszor nem hajtják végre.

b./ sérti a dolgozók jogait, hogy az E.B.-k határozata ellen csak a vállalat igazgatója és az üzemi bizottság fellebbezhet a területi egyeztető bizottsághoz, a dolgozó azonban nem.

c./ a dolgozó jogainak érvényesítését korlátozza azon intézkedés, hogy a fegyelmi ügyekben az E.B.-hoz benyújtott fellebbezésekben az E.B. csak javaslatot tehet az igazgatónak.

d./ az érvényben lévő rendelkezések korlátozzák a közszolgálati dolgozók és a vezetőállást betöltő dolgozók /osztályvezetőnél magasabb beosztású dolgozók/ jogait a munkaügyi viták elintézésénél. A közszolgálati dolgozók munkaügyi vitáikat csak szolgálati úton intézhetik el.

Javaslat:

a./ az E.B.-k munkaügyi vitákban hozott határozatait bírói úton is végre lehet hajtani,

b./ az E.B.-k döntése ellen a dolgozó is fellebbezhet a Területi E.B.-hoz,

c./ az E.B.-k a fegyelmi ügyekben hozzájuk beérkező fellebbezésekben is döntenek,

d./ az E.B.-k rendszerét valamennyi vállalat-ra, hivatalra és intézményre /beleértve a MÁV és Posta területeit is/ ki kell terjeszteni. A fegyveres testületekre ez nem vonatkozik,

e./ a vezetőállást betöltő dolgozó a személyét érintő munkaügyi vitában a felettes szerv vezetőjéhez közvetlenül is fordulhat.

Az E.B.-k működésének megjavítása érdekében szükségesnek tartjuk mind állami, mind szakszervezeti vonalon az E.B. tagjainak felülvizsgálatát. Az állami és szakszervezeti szervek 1953. december 31-ig gondoskodjanak arról, hogy az E.B.-k tagjai tekintélyes, szakmai és politikai téren megfelelő személyek legyenek...

Munkaviszonyt megszüntetni csak meghatározott esetekben lehet. /Pl. a vállalat megszűnése, átszervezés, családi, vagy egészségügyi okok miatt/. A dolgozó jogát és a nemzetgazdaság érdekét sérti, hogy helytelen foglalkoztatása esetén nem léphet ki. Helytelen, hogy a dolgozó felmondás esetén a több éves szolgálata alapján megszerzett jogait elveszti...

Javaslat

a./ az a darabbéres dolgozó, akit a vállalat 4 héten keresztül személyi kategóriájánál két kategóriával alacsonyabb munkakörben foglalkoztat - kiléphet.

b./ felmondás esetén a szabadság szempontjából a munkaviszony folytonos marad, ha a dolgozó a munkaviszony megszűnését követő 30 napon belül elhelyezkedik. /Ugyanez vonatkozik a táppénzre is./.

c./ Önkényes kilépőt két évig csak 6 nap alapszabadság illet meg. Ha munkáját egészségre ártalmas munkakörülmények között végzi, az egészségügyi pótszabadság is megilleti.

/Megjegyzés: Felvetődött, hogy az önkényes kilépő egy évig csak 50 %-os táppénzben részesüljön./

d./ a területi, járási, üzemi és műhelybizottság megválasztott tagjának és póttagjának, valamint a vállalati és műhely-egyeztető bizottság tagjainak munkaviszonyát megszüntetni, vagy áthelyezni őket, - csak a közvetlen felettes szakszervezeti szerv hozzájárulásával lehet...

Javaslat:

a./ a Munka Törvénykönyvében ki kell mondani, hogy egy dolgozó havonta csak 8 órát túlórázhat. A túlórákat csak pénzben lehet megváltani.

/Megjegyzés: ezzel a csúsztatás megszűnik, az egyenlőtlen munkaidőbeosztás - amely pl. a bérelszámolóknál van - továbbra is megmarad./

b./ a túlóradíjazásra nem jogosult munkakörben dolgozókat évenként 6 nap pótszabadság illeti meg.

/Megjegyzés: felvetődött, hogy az eddig biztosított 3 nap pótszabadságot ne emeljük-e fel, ezzel szemben ezt a pótszabadságot a többi pótszabadságon kívül is meg lehessen adni, de a dolgozó összszabadsága a 24 munkanapot ebben az esetben sem lépheti túl./...

A szakszervezetekre háruló új feladatok szükségessé teszik, hogy még fokozottabban és következetesen küzdjenek a dolgozók érdekeiért, mindennemű lelkiismeretlenséggel, bürokratikus elfajulással és ellenséges fellépéssel szemben. Ehhez azonban szükséges,

hogy a szakszervezetek jogait a Munka Törvénykönyve tartalmazza.

Javaslat:

a./ a szakszervezetek joga, hogy a dolgozók élet- és munkakörülményeivel foglalkozzanak. Ilyen kérdésekben a dolgozókat képviseljék.

b./ a Minisztertanács a dolgozókat közvetlenül érintő bármilyen kérdést csak akkor tárgyal meg, ha a Szakszervezetek Országos Tanácsa azt véleményezte. Fontosabb határozatokat és rendeleteket a Minisztertanács a Szakszervezetek Országos Tanácsával közösen ad ki.

c./ a Szakszervezetek Országos Tanácsa a dolgozókat közvetlenül érintő kérdésekben elvi döntéseket adhat ki, amelyek minden állami szervre kötelezőek.

d./ a miniszterek a dolgozókat közvetlenül érintő kérdésekben rendeletet csak az érintett szakszervezetek elnökségeivel egyetértésben adhatnak ki.

e./ a Minisztertanács rendeleteinek betartása érdekében felkérhetik az illetékes minisztereket az egyes rendeletek végrehajtásáról szóló beszámolásra. Helyszini vizsgálatot tarthatnak, amelyhez az igazgatók és vezetők a szükséges felvilágosításokat és adatokat kötelesek megadni. Az illetékes miniszterektől adatokat kérhetnek. A rendelkezések végrehajtásával kapcsolatos mulasztásokra felhívhatják a vezetők figyelmét, határidőt szabhatnak meg azok megszüntetésére. Ennek elmulasztása esetén a bíróságnál eljárást indíthatnak meg. A munkavédelmi rendelkezések végrehajtásának elmulasztása esetén bírságolási jogkörrel rendelkeznek.

f./ követelhetik a minisztertől olyan személyek

elbocsájtását, akiknek tevékenysége súlyosan sérti a dolgozók törvényben biztosított érdekeit...

A Munka Törvénykönyvének és végrehajtási utasításainak nincsenek büntető rendelkezései. Emiatt a Munka Törvénykönyvét megsértőkkel szemben - sokszor erőszakoltan - a tervtörvény megsértése címén lehet csak eljárást indítani.

Javaslat:

a./ a Munka Törvénykönyvének a vállalat részéről történő megszegése esetén a következő esetekben kell büntetni:

fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül történő elbocsájtás miatt, indokolatlan túlmunka, heti pihenőnapon végzett munka és munkaszüneti napon végzett munka elrendelése miatt,

a dolgozó részére járó munkabéternél és egyéb járandóságoknál alacsonyabb, vagy magasabb kifizetés esetén,

a munkavédelmi berendezések felszerelésének és karbantartásának gondatlanságból vagy szándékosan való elmulasztása miatt,

a dolgozó nők és fiatalkorúak védelméről szóló rendelkezések megszegése miatt,

az E.B.-k határozatai végrehajtásának többszöri elmulasztása miatt, stb,

b./ a Munka Törvénykönyvének a dolgozó által történő megszegését az alábbi esetekben kell büntetni:

önkéntes kilépés miatt,

társadalmi tulajdon szándékos, vagy nagyobb-mértékű gondatlan megkárosítása miatt,

a munkafegyelemre, továbbá a munkavégzésre

vonatkozó utasítások többszöri súlyos megsértése miatt, amennyiben azáltal a dolgozó társai egészségét és testi épségét, vagy fontos népgazdasági érdeket sért..."

A szakszervezeti javaslat - amely a szakszervezetre magára vonatkozott - a későbbiekben - bizonyos elemeinek elfogadásával - nagymértékben elősegítette az állami jogszabályalkotás korlátozása felé kacsingató elméleti - és gyakorlati - állásfoglalások kialakulását, mivel itt már egy kollektív - igaz hogy csak szervezetek közötti - egyeztetés jogi lehetősége fogalmazódik meg.

A nézetkülönbségek a nyilvánosság mögött maradtak. Olyannyira, hogy a Munka Törvénykönyve is majdhogynem titokban lett bevezetve. Pontosabban óriási propagandakampány járt vele, de az alapvető jogi rendelkezések rejtettek maradtak a dolgozók - és vállalatvezetők előtt. Jól jelzi ezt az a jelentés, amelyet a Munka Törvénykönyvvvel kapcsolatban a szakszervezet készített.

"A bányászok közé szakszervezetünk még a munkatörvénynek tartalmát, jelentőségét nem vitte ki, egyáltalán nem foglalkoztunk vele.

Annál inkább többen foglalkozott az ellenség, a munkatörvénykönyv kihasználásával, a reakciós suttygó propaganda megszervezésével. Egy pár helyről jelentést kaptunk, Borsodból és Dorogról, ahol az ellenség azt a hangot vitte ki, hogy a munkatörvény bevezetésével 10 naponként lesz vasárnap, rabszolgasorsban fogják tartani a dolgozókat, fizetési szabadságot eltörlik, stb.

Javaslatunk, hogy a munkatörvénykönyv minél előbb jelenjen meg könyv formájában és a Kormány és Pártunk határozatának megfelelően tömegszemi-

náriumokon szerzett tapasztalatok alapján a munkatörvényt is így ismertessük. Az instruktor elvtársakat munkaértekezleten a munkatörvény jelentőségéről már röviden tájékoztattuk, fel vagyunk készítelve arra, hogy amint a munkatörvénykönyv megjelenik, a munkatörvényt és annak jelentőségét tömegszemináriumokon ismertessük a dolgozókkal, hogy megértsék és ne legyen lehetősége az ellenségnek a suttogó propagandára.

E hó 13-án országos területi titkári és termelésfelelősi értekezletet tartunk, ahol a munkatörvény fontosabb pontjait szóbelileg, valamint írásban is ismertessük az elvtársakkal, addig is amíg a tömegszemináriumokat megtartsuk, tisztában legyenek a fontosabb kérdésekkel."

A nyilvánosság kizárásával készített törvény jól jelzi a munkajogi szabályok illeszkedését a központilag vezérelt társadalmi szabályozás logikájába. Ugyanakkor következményeképpen a munkajog - munkajogász, munkajoggal foglalkozó - maga is "gyanús" lesz a társadalom szemében, vagy legalábbis a központ "szolgálólánya". Nyilvánvalóan a szabályok kötődése a legfelső - politikai bizottsági - szinthez meghatározta a munkajogi normák társadalmi megítélését is. Ugyanakkor elárulja, a munkajogi szabályalkotásban nem érvényesül - ott sem - a társadalmi megegyezés logikája és értéke, az érdekeltek a döntést, mint kötelező - párt - határozatot elfogadják, el kell fogadniuk, azonban a szabályok konkrét rendelkezései nek megalkotásába nem szólhatnak bele, nem alakíthatják azt. Megfigyelhető - főleg a dokumentumok alapján -, hogy a munkajogi szabályalkotás mindezek ellenére, sőt éppen ezért, társadalmi érdekkonfliktusok és összeütközések területén zajlik, a rendelkezéseket bizonyos feszültségek kísérik - mivel

ugyancsak alapvető folyamatok szabályozásáról van szó - csak éppen a normarendszer nem az érdekartikulációs mechanizmusoknak az eredménye. Látens és a szabályérvényesülést minden bizonnyal befolyásoló konfliktusrendszer nyomelemei motiválják a munkajog történetét, de ezeket - éppen a központi állami bürokráciához kötöttsége miatt - nem tudja hajtóerőként kamatoztatni.

Összefoglalásképpen tehát a munkajog és a munkajogi tudomány első korszakáról a következőket állapíthatjuk meg:

1., A munkajog létrehozása az erőltetett iparosítási folyamatokkal párhuzamosan, az iparosítás munkaerőszükségletének biztosítása végett történt meg. Így a jogi szabályozás - hatósági utasításrendszer - éppúgy "előzmény nélküli" volt, mint ahogy az ipari struktúra képződményei maguk is.

2., A munkajogi szabályozás logikája a központilag vezérelt, centralizált társadalomirányításba épült be. Sem a magyar jogi hagyományokra nem támaszkodott, sem önálló jogi fogalmi rendszert nem teremtett.

3., A munkajog tudománya nem létezett. A munkajoggal foglalkozók a politikai célokat, intézkedési követelményeket fordították át jogtechnikává. Sem viták, sem nézetütközések nem voltak. A jogtechnikai szabályozást uralta a kor ideológiája, a kor politikai-uralkodó rendszerét legitimáló ideológiai érvelési rend.

4., A munkajogi szabálytömeg reflexió nélküli volt, sem a jogélet elmélettel foglalkozó képviselői, sem a szélesebb nyilvánosság nem reagált a szabályokra. Igaz persze, hogy ebben a korban tudományról sem igen beszélhetünk. A nézetütközések ezzel párhuzamosan a "bürokratikus koordináció" logikájába illettek bele, azaz a különböző hatalmi szervezetek hatalmi súlyának rangsorát igyekeztek befolyásolni.

5., A munkajogi szabályok a foglalkoztatottak számára a

felülről elrendelt utasítások, feltétlenül végrehajtandó előírások közé tartoztak. E szabályalkotást tehát semmiféle társadalmi konszenzus nem kísérte.

6., Ugyanakkor a jogi szabályozás felvetette mindazokat a paradoxonokat, melyek a munkajog későbbi történetét, az elméleti viták és nézőpontok kontextuális kereteit meghatározták. Pl. szerződési elv - hatalmi elv, kollektív szerződések - individuális munkaszerződések. Szakszervezeti érdekképviselői jogosultságok - egyszemélyi vezetés.

IV. A gazdasági reform és a munkajog /1967-68/

Mivel a munkajog és tudománya mélyen és sokrétűen kapcsolódott az ötvenes években kialakult irányítási gyakorlat-hoz, a dolgok logikájának megfelelően a gazdasági mechanizmus reformja nem hagyta változás nélkül a munkajog addigra már több kötetre rugó szabályanyagát sem. A Munka Törvénykönyvét már 1967-ben módosították, több ponton lebontva és kiiktatva azokat a jogintézményeket, melyek az irányítás reformját akadályozták. Így pl. a munkavállalás feltételein, a vállalati felelősség szabályain, a kollektív szerződések rendszerén, a szakszervezeti jogok normáin történtek a leglényegesebb változások. Ugyanakkor az alapelvek mit sem változtak, mint ahogy maga a konstrukció sem változott. A munkajogi szabályok új rendjének fő korifeusa ugyanaz a - jogtudós? - volt, aki az 1951-es törvényé. A tudományos folyóiratok hasábjain a rendelkezések értelmezése, bemutatása jelent meg, semmiféle vitára, nézetütköztetésre nem találtam jelzést. Ezek úgy gondolom egyfelől a publikációs szint/sík/ mögött folytak, másfelől ezek valószínűleg politikai viták voltak, mintsem tudományosak. A folyóiratok szabályértelmezésében a kontinuitás elve uralkodott, a továbblépés szükségességének kihangsúlyozása. Ezeknek a véleményeknek sem az akkor folyó élénk filozófiai,

társadalomelméleti vitákra nem volt kapcsolódásuk - a háttérben persze lehetett -, sem átfogó munkaszervezet-elmélettel - vállalatelmélettel - nem fonódtak össze. Az érvelések háttérében egy halvány közgazdasági értékrend fedezhető fel.

A hatvanhetes változtatások nem érintették pl. a munkafegyelem - éppen 64-65-ben hozott - rendkívül szigorú szabályait. Ezek a rendelkezések továbbra is az ötvenes évek szigorában fogamzott szabályokat tartották hatályban, s hozzá tehetjük tartják ma is. A módosítások után fennmaradt az a gyakorlat is, hogy közvetlen gazdasági célkitűzéseket direkt módon, a törvényi szabályozás megkerülésével hoztak és iktattak be a munkajog normái közé. Így pl. a "vándormadarak" ellen a kötelező munkaközvetítés intézményét, a szankcionált újbóli elhelyezés normáit - szabadság és jutalom megvonások -. A munkajog tehát egy átjáróházhoz tartozott - és tartozik ma is -, amelybe minden ötlet, gazdaságirányítási célkitűzés direkt módon beiktatható.

A tudományos gondolkodás azonban a valóságos szabályalkotási folyamatokkal ellentétben éppen ebben az időben lépett az emancipáció útjára. Az emancipáció első lépéseként különböző addig nem definiált, elméletileg végig nem gondolt fogalmak értelmezését végezte el, megteremtve ezzel az alapot a jogi szabályok értelmezésén túlmenő jogdogmatikai gondolkodás számára.

A mechanizmusreform előkészítése, bevezetése kiélezte a munkajog - illetve a munkajogot művelők - helyzetét a jog ágazatrendszerén belül, illetve a jogtudományok között. A mai ellentétek nagy része innen származik. Az ellentétek egyik forrása, hogy a munkajog - függetlenül a változásoktól - még mindig az állami irányítás értékrendszerének keretén belül működött, míg pl. a polgári jogban megjelent az állami elvvel ellentétes, azzal össze nem egyeztethető piaci értékrendszer.

A piacgazdaság szabályozásának fontosságát hirdető nézetek tükrében a munkajog központosított szabályalkotását és szabályozási elvét konzervatívnak, a túllépés - a reform - akadályának állították be. A piacgazdaságból fakadó vállalati autonómia követelménye szempontjából a munkajog kifejezetten a fejlődést gátló normarendszernek tűnt. A paradoxon azonban az, hogy a munkajog központositottságot valló szabályozása sok olyan rendelkezést is tartalmaz, amely garancia a munkavállaló számára, ugyanakkor sok hatalmi eszközt összpontosít a vállalatvezetés kezében is. Tehát a paletta egyáltalán nem egyszínű. Itt megint csak sejteni lehet a háttérben meghúzódó politikai véleménykülönbségeket, a kormányzati-politikai berkekben létező érdekkülönbségeket.

Én úgy gondolom, hogy a kérdésfeltevés is hamis. Bár a jelenlegi viták elemzésénél még lesz alkalmam bővebben tárgyalni ezeket a problémákat, most mégis meg szeretném jegyezni, a munkajog egész története, a munkajogi szabályok sajátos társadalomtörténeti útja áll a rosszul feltett - politikából eredő - tudományos kérdések mögött. A röviden ismertetett történelmi okok következtében ugyanis nem alakult ki a munkajog belső differenciáltsága - holott a több síkú szabályozást alapelvnek mondja e jogágazat -, így nem tisztázódott eléggé, hogy milyen szintre tartoznak. Központosított norma lett pl. az, ami vállalati szabályozást igényel - sőt 68 után is keményen belenyúltak a vállalati munkaerőfelhasználásba -, de nem lett központosított norma a munkavállalókat védő számos garanciális jellegű szabály.

Szabályozás nélkül maradtak ugyanakkor jelentős társadalmi folyamatok, amelyek nem értek bele a központi irányítás jogalkotásába. E mögött természetesen azt a társadalomtörténeti tényt kell látnunk, hogy a munkajog szabályalkotását kísérelő kollektív érdekképviseleti intézmények és fórumok, az

érdekegyeztetés és társadalmi gyakorlata egyszerűen hiányzik a magyar társadalomból. Minderre a nyolcvanas évek vitáiból fény derül.

A hetvenes években fontos szabályok kerültek be a munkajogba. E normák elsősorban a szakszervezeti jogokat bővítették, tették egyértelművé. A szakszervezeti jogositványok olyan szélesek, hogy az ember el sem akarja hinni, ha nem olvassa el a törvényt. Annak, hogy mégsem működnek, persze elsősorban politikai okai vannak, és csak utána vetődik fel a jogi szabályozás - minden törekvése ellenére - felemássága, kétértelműsége. /Pl. mi van akkor, ha az egyetértési jogot gyakorló szakszervezet nem ért egyet?/

A mechanizmusreformtól a nyolcvanas évekig vezető utat tehát jellemzi a megújulás - de nem radikális fordulat-, a megtorpanás, a reform előtti irányítói jogalkotás továbbélése. Ennek a paradoxonrendszernek elméleti lecsapódása pedig jellemzi a munkajog tudományát és tudományos termelését. A munkajog tudománya felé a kihívás több szinten jelentkezett. Egyfelől a gazdasági folyamatok átrendeződése, másfelől a társadalomtudományok kibontakozása. Harmadrészt a jogtudományok piaci értékorientáltsága. A kihívások, az új kérdések és az új válaszigények mellett azonban a szabálytömeg "működött", hatott, munkajogi perek, határozatok, fegyelmi ügyek tömege került elintézésre, meghozatalra. Kialakult egy - minden jogrendszerben és jogágban jelenlevő - napi gyakorlatra orientált tudásrendszer is, amely a normák napi karbantartását végezte el. E folyamatok mellett az emberek - a munkavállalók - mint "szenvedő" alanyok maguk is szembe kerültek a munkajog számos normájával, vagy saját bőrükön érzékeltek a munka szabályozásának egynéhány ellentmondását. Úgy nézett ki, a nyolcvanas évekre megérett a helyzet az átfogó és következetes rendezésre.

V. És jöttek a nyolcvanas évek

A nyolcvanas évek a kodifikáció megtervezésével, bejelentésével indultak. Persze azóta hét-nyolc év eltelt és nem történt semmi. Nos, mi ennek az elmaradt kodifikációnak az okait próbáljuk meg feltárni, körülírni, jellemezni.

A munkajogtudományt a nyolcvanas évekre egészen más - az előbb egy-két mondatban említett - feltételrendszer veszi körül, mint korábban. Ennek a megváltozott társadalmi környezetnek a legfontosabb vonásait a következőkben foglalhatjuk össze:

- Mindenekelőtt kialakultak és megerősödtek, sőt a professzionalizáció útjára /intézetek, kutatási programok, konferenciák/ léptek a munkaszervezettel foglalkozó társadalomtudományok. Nemcsak a szociológia, hanem a munkatudomány, vezetés- és szervezéstudomány, a közgazdaságtudomány is szállította a tapasztalati tényeket a munka világából. Ebben a "léggörben" a munka világát szabályozni akaró tudománynak /és a normarendszernek/ el kellett volna mozdulnia arról a holtpontról, ahova a korabeli-sztalini ideológiai társadalomkép szorította. A tudományokon belül a jogtudomány is átértékelte - korábban láttuk hogyan és miért - bizonyos alapkérdésekben az addig szilárdan vallott alapelveit; dogmatikai, jogelméleti /pl. a szerződésekről/ megújulási kísérlet kezdődött.

- A gazdasági kihívások az élet valósága miatt természetesen keményebbek, mint a tudományos kihívások. A nyolcvanas években kezdődő - és máig bizonytalan sorsú - kisvállalkozások a vállalatokon belül fellazították az addig a nagyüzemi szervezetet mintának tekintő munkajogi szabályozás területeit. E mellett a kialakuló félben levő magángazdaság számos olyan kérdést vetett fel, amely még ma sincs megoldva. A gazdaságban folyó kísérletek és új tapasztalatok a munkajog addig görcsösen védeni kívánt intézményeit egyik napról a másikra tették érvénytelenné - pl. az autonóm munkacsoportokkal kötött

vállalkozási szerződés lépett a munkaszerződés helyébe /de ez nem olyan biztos, mivel az amcsk tagjai továbbra is vállalati dolgozók / - vagy hogy is van ez??? - Még nincs vége a szabályozási bizonytalanságok sorának, de az biztos, a munkaszervezet egy típusára épített jogi normarendszer a továbbiakban hatályban léte ellenére nem funkcionál.

- Változások a gazdaságirányítás és az érdekvédelem mikro - egy-két dologban makro - szintjén. A Vállalati Tanácsok, a Felügyelő Bizottságok, a kollektív vállalati szervezetek - és szervek - ismét csak egy nem szabályozott területen jöttek létre. /Máig is kérdéses, vajon a vállalati tanács munkás tagja kaphat-e fegyelmi határozatként elbocsátás büntetést?/

- Szívesen folytatnám a változások sorozatát a politikai szférával. Azonban ide a politikai változások helyett a politika konzervativizmusát, megmerevedését kell írnom. Ez a munkajog - és tudomány - területén elsősorban a dolgozók elleni kampányok - munkafegyelmi kampány 1986 - területén érhető tetten. A már említett kampány során pl. a Politikai Bizottság hozta meg az intézkedéseket, amit az ÁBMH - teljes propaganda és manipulációs eszközeit bevetve - tett át intézkedési sorozattá. Hogy milyen társadalmi diszfunkciók jelentek meg ennek kapcsán, azt nemcsak a szabadságolási rendelet visszavonása jelezte, hanem pl. az Országos Pedagógiai Társaság tiltakozása a továbbképzés új lehetőségei, normái ellen. /Történelmi visszalépésnek tekintették./ Összegezve tehát, a politikai és állami vezetés továbbra is valamiféle utasítási eszközrendszernek tekintette a munkajogot, s ebben az 1951-es helyzet-hez képest csak annyiban történtek változások, hogy a nevek változtak /nemcsak a politikusoké, hanem ÁBMH - Országos Munkabérttanács helyett/.

A munkajog tudományára fordítva a figyelmünket, először a munkajog jogtudományon belüli csekély súlya ötlük szemünkbe.

8 évfolyam jogi folyóiratait megvizsgálva a következő megjelenési arányokat találtam:

A Jogtudományi Közlöny - a legrangosabb jogász elméleti folyóirat - 8 évfolyama átlag évenként 120 tanulmányt közöl, ebből mindössze 2 /azaz kettő/ munkajogi tanulmány. Gyakoribb a "Munkaügyi Szemlében" a munkajogi írások száma, azonban ezek kifejezetten a "normakarbantartó-jogtechnikai" kategóriába tartoznak. Közöl még munkajogi írásokat az Állam és Igazgatás is - ez az MTH Tanácsi Hivatalának lapja volt - azonban e lapban főleg az ÁBMH vezető munkatársai próbálják meg jogként eladni hatalomgyakorlásuk utasításait /pl. 1986-ban Rózsa J., Rácz Albert a munkafegyelem erősítését hangoztatta. Cikkükre egy jogsegélyszolgálatnál tevékenykedő jogász válaszolt./

A tanulmányírók személyi köre hihetetlenül szűk. Az általam olvasott 16 tanulmányt öt szerző írta. /A Jogtudományi Közlönyben/

A Jogtudományi Közlöny - és a többi folyóirat is - a munkajog címszó alatt közöl még recenziókat, könyvismertetéseket, cikkismertetést - esetleg külföldi folyóiratból átvéve. Azonban ezeknek a száma nyolc év alatt nem haladta meg a tizet. Ugyanakkor a témák érdekesek - mivel jól jelzik a hazai témák hiányosságát - gyakran aktuálisak. /Szakszervezet - Olaszországban, érdekegyeztetés intézményrendszerei - az NSZK-ban./

Vitákról nem beszélhetünk, több értelemben sem a sajtó hasábjain. Nincsenek olyan álláspontütköztetések, mint a tulajdonjog vitájában voltak. Nincsenek olyan irányzatok sem, melyekhez emberek csatlakoztak volna. Nincsenek nagyon reflexiók egymás működésére sem.

Ugyanakkor a szövegekből kiolvasható többfajta vita is. Egyrészt egy általam "történeti vitának" tekintett vitatípus. Ez alatt azt értem, hogy a tudomány - és a munkajog - kontinuitásának látszatát fenntartva valaki pl. egy 1965-ös cikkel

vitatkozik, mondjuk a munkajogi felelősség fogalmáról. Én ezt a típust fontosnak tekintem, mivel a munkajog ötvenes évekből megmaradt zárványait igyekszik feloldani. Ugyanakkor a tudomány folytonosságának látszatát fenntartva sokszor nem domborodik ki eléggé az új álláspont szakításra orientáltsága.

Egy másik típus az egymás álláspontjával vitatkozás, de nincs vitapartneri reflexió. Inkább a saját álláspont kidomborítása található meg. Ugyanakkor olyan anyagokra, előterjesztésekre történik utalás, amely akár az új kodifikáció anyaga, akár belső vitaanyag vagy kézirat. Ez is jelzi a sajtó - folyóirat - nyilvánosság mögött meghúzódik egy "második" nyilvánosság is. Ennek a központjában az új kodifikáció áll.

Érdekes és sajátos vitatípus a hatályos joganyag elemzése és kritikája. Itt a vitapartner a jogszabály kibocsátója - támogatója -, cél a jogszabály megváltoztatása. Ez a "típus" azért is fontos, mivel ebben a kritikában nyomon követhető az az emancipációs folyamat, mely a munkajog művelőit leválasztotta a napi praxis kiszolgálásáról.

A cikkekben semmilyen érdekkötöttséget, az álláspontok szervezeti háttérére utaló nyomokat nem találtunk. Ide most nem számítjuk bele a "Hivatal embereit", akiknél a cél egyértelmű, a saját ötleteik védelme és elfogadtatása. /Természetesen osztársadalmi - népi - gazdasági érdekekre hivatkozva./

Mindezek miatt a sajtó - a folyóiratok - nyilvánossága a jéghegy csúcsát jelenti csak. E mellett olyan problémakatalógus, amely nyomjelzése a munkajoggal foglalkozó alkotók témaérzékenységének, problémarendszerének. Ebben a körben viszont - a nyomelemek is elárulják -, a jelenleg hatályos munkajogi szabályok és a hatályos fogalmak, gondolkodásmód felbonthatásának kísérlete történt meg az elmúlt nyolc év alatt. A nyolc

éven átvonuló munkajogi kísérletnek azt a címet lehetne adni, hogy "útban a kollektív munkajog felé". E cím - amit persze az olvasás közben találtam ki - már elárulja, valahol a tradíciókkal való mély szakítás körvonalazódott egy új munkajogi szabályalkotás igényének keretei között.

A továbbiakban egy áttekinthető problémakatalógust adok, kiemelve az egyes főbb témaköröket, kérdéseket. /Ezért a nyolc év idősikját felbontom./

1., A munkajog eddigi fejlődésének értékelése

A munkajog fejlődésének értékelése két síkon történt meg. Egyik véleménycsokor a munkajog tudományáról szól, a másik a munkajogi szabályalkotásról, a törvénymódosításokról és a különböző szintű állami beavatkozásokról.

A munkajog tudományának állapotát jól jellemezte Román László:

"...a szocialista munkajogtudomány minden eredményének ellenére a munkajog elméleti alapjainak szisztematikus feldolgozása institúcióinak megnyugtató rendszerbe foglalt kimunkálása eleddig nem történt meg..." /Román L. 1981./

Az írásokban kísérlet történik a munkajog társadalomtörténetének vázlatos jellemzésére is. Így pl. felmerül a munkajog beállítása a társadalmi konfliktusok harcának történetébe, s egyetértőleg idézi a szerző J.Rivera - 1956-os megállapítását, amely szerint:

"A munkajog az a jogág, amelyet az egyik osztály a maga védelmében rákényszerít a másikra." /Kiss Gy. 1982./

Ez a gondolat természetesen a munkajogtudomány osztályköötöttségének megállapítását vonja maga után. Az már más lapra

tartozik, hogy a szerző szerencsésen kisiklik álláspontjából adódó "tudományelméleti" konzekvenciák levonása alól.

A munkajog tudományának hagyományos feladatát fogalmazza meg egy másik álláspont, nevezetesen a kodifikációban, a jogszabályalkotásban való közreműködés feladatát.

A jogtudomány és a kodifikáció - más paradigmában az elmélet és a gyakorlat - szétválásáról beszél a szerző. E szétválás azonban szerintünk éppen a tudomány emancipációját jelentette. Szerinte a szinkronitás megbomlása a jogi szabályozás lemaradását hozta magával. /Ő már két Munka Törvénykönyvet megcsinált./

"A kodifikáció és a jogtudomány kapcsolatában nem is olyan régen újra és újra visszatérő téma volt a fáziskülönbség a két terület között." - fogalmazta meg álláspontját. /Nagy L. 1982./

Éppen ezért vissza kell állítani azt az állapotot, hogy a jogszabályalkotás ismét a kutatói: instrukciókat kövesse:

"Igaz, hogy a kutató számára öröm, ha eredményei publikussá válnak, de vitathatatlan alkotói örömről igazán csak akkor beszélhetünk, ha egy-egy kutatási koncepciót valamely átfogó törvényben viszont látjuk." /uo/

Ez a kutatói álláspont természetesen értelmezhető úgy is, hogy a kutatói koncepció kontrollt jelenthet a jogi szabályozás állami szintjének szubjektivizmusával szemben. Ezt a szerző meg is fogalmazza, mintegy tudományos feladattá téve a jogalkotást:

"...a magasszintű jogszabályok elvi alapjait csak úgy tudjuk biztosítani, ha a kodifikáció során mindenekelőtt kialakítunk egy prekoncepcionális vitafázist." /uo/

A szerző ugyanakkor tisztában van azzal is, hogy a tudományos gondolkodás eleve alternatív, így meglehetősen nehezen lehet a prekoncepciókat megfogalmazni. Ezért arra számít, hogy a tudósok bekapcsolása a kodifikációba egyúttal a kodifikátorokat is bekapcsolja a tudományba. Így a koncepció a tudomány és a kodifikációt végzők közös álláspontja, amely mindenki számára elfogadható. Azaz

"Mi - a munkajogtudósok - /Gy.T./ természetesen nem tetszeleghetünk abban a szerepben, hogy a tudomány szállítja az elméleteket, a kodifikátor azt alkalmazza, normává alakítja át."

A cikk konceptuális keretein belül felmerül a társ-társ-tudományokkal való együttműködés kérdése is. Megállapítja pl., hogy a közgazdaságtudomány a hosszútávú folyamatokat szabályozza, szemben a jogi követelményekkel, melyek a rövid távú társadalmi folyamatokat regulálják. Annak, hogy a cikk a jogalkotás egzaktságát van hivatva rejtetten is kimondani, ékes bizonyítéka a szerző azon véleménye, miszerint a jelenlegi jogi szabályozás a jogi munkát tekintve inkább "jogi szabászatnak" tűnik, mintsem komoly jogászai munkának. Nyilvánvaló, ez a vélemény akkor képviselhető következetesen, ha feltételezzük, a munkajogtudomány elérte azt a fejlettségi szintet, amely komolyan determinálja a jogi szabászatban meglévő meglehetősen magas fokú szubjektívizmus kiküszöbölésére.

A szerző vitapartnerei - érdekes módon - anonimak. Sőt az álláspontjával megegyező vélemények is a homályban maradnak. "Vannak egyesek..." "Akadnak olyan vélemények"... stb. kitételekkel történik meg a megfelelő hivatkozások megfogalmazása. Természetesen ez azt feltételezi, hogy a "második nyilvánosságban" mindenki érti a szerző utalásait, értelmezni képes a jelzéseket.

A cikk tartalmaz néhány komoly javaslatot a munkajog

tudományának tudományos fejlesztésére is. Így pl. a fiatal szakemberek képzésére, a kutatás és kodifikáció szervezetté tételére tesz javaslatot.

A munkajog tudományának értékelése mellett nézzük a munkajogi szabályok és alkotásuk kritikáját. Természetesen az előző vélemény is hordozott számos olyan megállapítást, amely erre vonatkozott, de tételelesen azt más szerzők írásai fogalmazták meg.

A Munka Törvénykönyv 1967-es módosítását egy cikk nagyon pozitívnak ítéli meg, mivel a módosítás hozzájárult a korábbi kötöttségek oldásához, a vállalati önállóság kibontakozásához. E módosítás utat nyitott továbbá a szakszervezeti jogok szélesebb kibontakozásához és az üzemi demokrácia nagyobb érvényesüléséhez. /Hágelmayerné 1983./ A jogszabály előírásainak papíron maradása azonban a gazdaságirányítási rendszer továbbfejlesztésének megtorpanása, a reformfolyamat megbicsaklása miatt következett be. Ezért az 1967-es törvény alapelveit nem vitték át következetesen a gyakorlatba, továbbra is érvényesült a minisztériumok és a SZOT /!!!/ korlátozó beavatkozása a munkajogba. E beavatkozások a gazdasági eszközök hiányát jogi eszközökkel pótolták, így a politika a jog autonómiáját ismételten - és gyakran - figyelmen kívül hagyta. Ennek - mondja a szerző - a jövőben útját kell állni.

E megállapítások mellett a cikk nyíltan utal arra, hogy a szabályozás továbbra is fenntartotta az ötvenes évekből fakadó represszív jogi normákat:

"Az MT hatályba lépésekor még úgy tűnt, hogy sikerült megvalósítanunk a dolgozói magatartásokat befolyásoló két fontos eszköz, az ösztönzés és a "büntetés" egyensúlyát. Az azóta eltelt idő alatt ez az egyensúly megbillent. A dolgozói érdekeltiség nem fejlődött a kívánatos mértékben, a felelős-

ségi szabályokat ezzel szemben az elmúlt 15 évben többször szigorították, jóllehet azok már a törvény eredeti szövegében is a legsúlyosabb szankciók kiszabását tették lehetővé a szocialista országok munka törvénykönyvével összehasonlítva." /uo/

Mindezekből az a következtetés vonható le, hogy szükség van új Munka Törvénykönyvre.

A hatályos MT kritikája és történetének valóságghű értékelése más cikkből is kiolvasható. Így megállapítást nyert, hogy a MT sok szabálya "papiron maradt", s bár történtek módosítások, azok nem változtattak alapvetően e szabályozáson. /Kolonay Cs./ Félre kell tenni a matuzsálemi kort megélt MT-t.

Úgy gondolom, világos, a kritikai és újraértelmezési igény megfogalmazódott ezekben a cikkekben. Egyrészt a munkajogi szabályozás és a valóságos viszonyok közötti szakadék, másrészt a tudományos gondolkodás eredményei hatására keletkeztek e kritikai reflexiók. Igen ám, de közben a munkajog egész építménye megrendült, maga a munkajog vált kérdésessé. A munkajog létét megkérdőjelezte egyrészt a vállalati jogot alkotni kívánók egyre gyarapodó tábor, /Sárközy Tamás/ másrészt a szabályozás tárgyában - a társadalomban - bekövetkező változás sorozat. Mi erről a létükben leginkább fenyegetettek véleménye?

2., Megszűnik a munkajog? A munkajog újraértelmezése

Az érdekeltek egyik képviselőjének álláspontja a következő: A munkajog normái közvetlenül az adott társadalmi, gazdasági alapra vonatkoznak, és így a munkajog tárgyát olyan társadalmi viszonyok alkotják, amelyek jogilag még nincsenek szabályozva /azaz nem jogviszonyok/, s amelyeket a munkajogi normák éppen szabályozni kívánnak. /Román L. 1981./ Hogy a jogban kissé járatlan laikusnak tűnő olvasók is világosan

értsék a probléma horderejét és jelentőségét, a megfogalmazást valahogy meg kell világítanunk. Ugyanis itt éppen a munkaszervezet legfontosabb problémáira bukkanunk.

A munkaszervezet és a munkaszervezetben tevékenykedő társadalmi partnerek normái a formalizációs kísérleteknek mindig ellenállnak, és ellen is fognak állni. Egyszerűen a munkafolyamat és a munkatevékenység minden mozzanata, eleme, oldala, viszonya nem szervezhető és szabályozható a jog által. Nyilván más szabályozási sikok is mozgatják és szervezik a munkaszervezetben lejátszódó cselekvéseket. Másrészt a munkafolyamat dinamikája magában hordozza a formalizált keretek állandó felbomlását, újrarendeződését. Ennek oka a munkafolyamat szociológiai jellege /Makó Cs. 1985./, még pontosabban azoknak az érdek- és hatalmi viszonyoknak nyomása, ami a munka folyamatában megjelenik és szerveződik.

A jog tehát egyszerűen nem tudja befogni ezeket a társadalmi viszonyokat. Sem abban az értelemben, hogy azok dinamikája állandóan túllép a jogi formalizációs kísérleten, sem úgy, hogy a magatartásokat minden részletében szervezze. Hát még úgy, hogy a munkafolyamat minden cselekvési normáját pozitív módon - kogens jelleggel - meg akarná adni. Az ismertett álláspont szerzője folytatja: a munkajog tárgya tehát "jog előtti", ami alatt azt érti, a jogi realitástól független viszonyok rendszere. Materiális társadalmi viszonyok tartoznak ide, olyanok, amelyek több jogviszonyban is koncentrálódhatnak. E társadalmi viszonyok lehetnek elosztási viszonyok, de vezetési viszonyok is.

Ezt a nézőpontot Kollonay Csilla tagadja. Véleménye szerint "Jellemző ugyanis, hogy a munkavállaló a megélhetésért /elosztás/ vállalja a munkát, és a vezetésnek való alárendelődést." /Kollonay 1981./ Ezt az álláspontját a kodifikációról rendezett vitaülésen is megismétli:

"...a jelenlegi kodifikáció elé tűzött közvetlen célok során abból kell kiindulni, hogy a munkajog az "idegen" munka, a "más" részére végzett munka joga maradt a szocialista társadalmunkban is."
/Kollonay 1983./

E vélemény szerint tehát a munkajog szabályozási sikerét nem a munkafolyamat és munkaszervezet társadalmi viszonyaira kell tenni, hanem a munkavállalás - a bér munka - szabályozására és garanciarendszerének megteremtésére.

A munkajog képviselőinek egymás közötti vitája a munkajog helykeresését tükrözi. Még pontosabban az ötvenes években kialakított szabályozási rendszer tarthatatlanságának felismerését összekötik egy új, ideális, megfelelő szabályozási rendszer megteremtésével. A közös nézőpont - amelyet a "vita" minden résztvevője vall - az eddigi út kritikája, helytelensége.

Ugyanez a nézőpontbeli azonosság áll azok mögött a vélemények mögött is, amelyek úgymond a munkajog "megszüntetését" követelik, és egy új, a kollektiva viszonyoknak megfelelő jogi szabályozás megteremtését akarják.

A kiindulópont e szerint az, hogy a "kollektiva viszonyok... lényegi ellentmondásban vannak jogi intézményrendszerünkkel." /Hegedüs I. 1982./

A kollektívák nem fejlődhetnek ki, mert a jelenlegi jogok a kollektívák gazdasági önállóságát nem ismerik el. Uralodik a centralizált vezetési rendszer. A jogi konstrukció az egyedi munkavállalói szerződésből fakad, nem ismeri el a kollektív szerződések rendszerét. A gazdasági élet ma már túlment ezen a felfogáson, mivel - mondja a szerző - a hatékony vállalati rendszer nem működhet a teljes és egyoldalú függés viszonyai alapján. A kiút két alternatívát jelent. Az egyik szerint a kétpólusú munkaszervezetet kellene megteremtteni, a kollektiva-tagsági viszony szerződéses viszonyát. A másik

alternativa a munkaszervezetnek a kollektiva érdekstruktúrájához igazított vezetési rendszer megteremtése. Ezt, a 2.sz. alternatívát érzi a cikkíró maga is realistának. Ez az alternativa azonban olyan problémákat vetne fel, amelynek intézményei ma még kialakulatlanok a jogban. Az alternativa elemei a következők lennének: a., a csoportérdekek kifejezése, b., a szakszervezés hierarchiája /ami jelenleg ugyancsak az egyszemélyi vezetés elméletének és szabályainak köntösében jelentkezik/ c., a kollektív érdekképviselési rendszer megteremtése., d., a saját munkahelyi környezet érdekeinek kifejezése. A kollektiva tagsági viszony tartalmazná a státusz viszonyok megteremtését, azaz a munkaviszony, mint "kollektiva szerződésekben" intézményesülő viszony nyerne szabályozást.

A kodifikációs vita során ezt az álláspontot mint a munkajog megszüntetését valló nézőpontot interpretálták. Ugyanis ezeknek a követelményeknek megvalósulása esetében a munkajog része lesz a vállalati jognak, /ami persze most még nincs - Gy.T.-/ a munkaszerződés, mint kétoldalú nyilatkozat elvesztene jelentőségét, a dolgozó vállalaton belüli helyzetét elsősorban a belső szabályzatok, jogszabályok, vállalati kollektiva szerződések határoznák meg.

Tehát a kodifikációs vita felszínre hozta a munkajogon belül lappangó paradoxont, a központi szabályozás és garancia-rendszer paradoxonát. Szembe fordult a két érték egymással, kiéleződött a vagy központi rendszer és garancia - vagy vállalati kollektiva rendszer garanciarendszer nélkül kérdésévé. Pedig a munkajogot megszüntetni kívánó igazi kihívás a vállalati jog képviselői felől érkezett - és érkezik ma is. Ennek fő képviselője Sárközy Tamás. Álláspontjuk lényege, hogy a munkajog individualizált szerződéssel dolgozik, holott a vállalati mezőben a kollektiva viszonyok érvényesülnek. /Az érvelés hasonló Hegedüs I. álláspontjához, e miatt is sorolják be

a Hegedüs koncepciót a munkajogot megszüntetni akarók közé.
/A vállalati jog képviselői felé a munkajog önállóságát Román L. védi meg. Szerinte a vállalati jogot képviselők egyfelől fetisizálják a szerződést, másrészt a kötelmi jog elméletében is törések vannak. /Kötelmi jog - a szerződésekkel foglalkozó polgári jogi terület./

Itt jegyezzük meg, hogy a vita mögött ismét az ötvenes években keletkezett paradoxon feloldási kísérlete rejtezik. Emlékeztetőleg utalunk a hatalmi elv és a szerződési elv viszonyára. Most a hatalmi elv által korlátozott szerződési szabadságot kérjük számon a munkajogtól. A válasz így hangzik:

"A munkajog helyzeti előnye folytán tulajdonképpen fel sem vetődhet, hogy azt az állítólagos polgári jogi hagyományt... a szerződés és a jogviszony azonosítása koncepcióját átvegye." /Román L. 1984./

Tehát más a szerződés és más a jogviszony. Vannak olyan alternatív szabályok - melyek a bérre és a szabadságra vonatkoznak pl. - amelyek nem zárják ki a felek megállapodását.

A munkajogviszony egyszerre keletkeztet individuális és kollektív hatást. A szerző itt más munkajogi elméletekre támaszkodik /majd tizenöt évvel ezelőttiekre/, amely szerint a dolgozó viszonya a kollektívához meglehetősen speciális.

"...a dolgozó egyéni joga nem arra irányul, hogy egyénileg és közvetlenül vegyen részt jogi hatállyal a kollektív szerződés megkötésében... a dolgozónak csak arra van joga...hogy...részt vegyen a kollektíva akaratának és jognyilatkozatának kialakításában... a közvetlen jognyilatkozatot nem egy-egy dolgozó... hanem a kollektíva hozza meg.../uo/
Idézi Weltner A. - Nagy L.

álláspontját.

Az egyes munkavállalóknak a vállalása egyéni, de vállalása

alapján ő személy szerint és a benne rejlő egyéni képességek mértékében is köteles teljesíteni és teljesítése egyéni lesz. Ezek az alapelvek és hagyományok nem felelnek meg a polgári jog szerződés elméletének. A munkajog tehát a természetes egymásrautaltság alapján együttműködésre kötelezi a munkavállalót.

Ezek alapján tehát el lehet mondani, az igaz, hogy a szerződés individuális, ámde közösségalapító joghatása van. Ezt közvetlenül nem, de közvetetten váltja ki. Tehát minden támadás ellenére a munkaszerződés kollektív hatással rendelkezik.

A munkajog megvédése tehát a régi alapon történt meg, jogdogmatikai fogalomhasználat alapján és nem a munkaviszonyok valóságos folyamatait leíró fogalmak alapján.

3., Munkajogi szabályozás a valóság alapján

A kodifikációs vita során tehát felszínre kerültek a munkajogot jellemző, és az elmúlt harminc évben lappangva meglevő ellentmondások. Kiderült az is, nemcsak dogmatikai, hanem egyéb fogalmi problémákkal is küzd a jogágazat. A jelzésekről - gazdaság, társadalomtudomány stb. - már irtunk, most a konkrét kapcsolat bemutatását tűztük ki célul. Természetesen az eddigi álláspontok is jelezték a munkaviszony és a munkaszervezet társadalmi folyamatainak néhány problémáját, /még egy-két álláspontot ezen túlmenően is ismertetni fogunk/ azonban a megfogalmazás nem volt egyértelmű, valamint nem követték a megfogalmazásokat konkrét, jogtechnikailag megfogható javaslatok.

A kodifikációs vita egyik tanulmánya a bérezéssel kapcsolatban pl. így fogalmaz:

"A teljesítménybérezéssel kapcsolatban a közgazdasági és szociológiai irodalom számos problémát tár fel. Ezek között jelentős súlyt képviselnek a teljesítménykövetelmény és a hozzá kapcsolt bér meghatározások nehézségei, illetve fogyatékságai.

A szociológiai vizsgálatból levont következtetések pedig ezen túl megkérdőjelezzik magának az egyéni teljesítménybérezési formának az előnyeit is." /Hagelmayerné 1983./

Tehát itt a szociológiai és társadalomtudományi eredmények nagyon konkrét lecsapódását tapasztalhatjuk. Ez az érvelési mód végighúzódik a kodifikációs alaptanulmány /átfogó feladatokat, teljes szabályozási kört felölelő/ minden pontján.

"A társadalomtudományok az utóbbi 15 évben sokoldalúan bizonyították vállalatunk túlzott mértékének és centralizációjának, valamint indokolatlanul hosszú és bürokratikus irányítási láncának káros hatását, amelyek között nem elhanyagolható az a következmény, hogy a szervezet végrehajtó magjában sem a vezetésnek, sem a munkásoknak nem biztosít megfelelő cselekvési lehetőséget." /uo/

A tanulmány szerzője sokoldalú munkaszervezeti változásokról szól. Pl. az autonóm munkacsoportok problémájáról, azaz a munkaszervezet hierarchikus és izolált szabályozásának megváltozásáról. Úgy foglal állást, hogy a készülő MT-nek ezeket az új változásokat és képződményeket fel kell vállalnia.

A cikk nagyon konkrét hivatkozásokat tartalmaz. Szakit azzal a rossz hagyománnyal, amely anonim módon vitatkozik vagy hivatkozik a bírálni, illetve támogatni kívánt véleményekre. Elmondható tehát, hogy a munkaszociológiai kutatások eredményei konkrét legitimációs funkciót, szerepet kaptak a javaslatok megfogalmazásakor. Véget ért tehát az az ideológiai korszak, amelyben a legitimációs szerepet az uralmi rendszer ideológiai értékrendszere kapta meg - gondoljunk itt az 1951-es javaslat indokaira.

A kodifikációs alaptanulmány szerzője az új szabályozási rendszer alapelveit ugyanakkor a kodifikációs viták során felmerült és megfogalmazott tudományos álláspontok konszenzusából vezeti le. Ez mindenképpen új - különösen ha arra gondolunk, hogy micsoda különbségek vannak a munkajog értelmezése körül. Úgy vélem, ez a tudományos konszenzus a kodifikációba beleszóló állami-irányítói szint ellen fogalmazódott meg. S bár a tagadott álláspont szerzője anonim, azért a "második nyilvánosságban" mindenki értette kiről is van szó.

"A kodifikációt előkészítő egyik tanulmány /azé, aki az 1951-es, 67-es MT-t is csinálta - Gy.T./ a törvényi és a munkáltatói belső szabályozati szint között javasolja az ágazati kollektív szerződések bevezetését az új MT által. A tanulmány vitájában részt vevő szakemberek többsége azonban elvetette ezt a javaslatot. Magam is azt vallom, hogy az ágazati kollektív szerződésnek mint szabályozási formának az elismerése szemben áll az azal a helyes és rég óhajtott társadalmi törekvéssel, hogy a szabályozási szintek száma és a jogszabályok mennyisége csökkenjen."

"A munkajogtudomány művelőinek egyértelmű álláspontja az, hogy a törvénynek tartalmasabbnak és részletesebbnek is kell lennie..."

/Hágelmayerné 1983./

Ennek érdekében a munkajog forrásainak - e szabályozás szintjeinek - két pólusú rendszert kell alkotnia. A törvény és a munkaszervezet belső szabályzata adhatja meg az ideális szabályozási struktúrát. Le kell tehát számolni az ágazati érdekek jelenlegi dominanciájával, és meg kell újítani a munkaszervezet belső szabályozását. Ezek a problémák átvezetnek a munkaszervezet belső struktúrájának kérdéseihez. Ezeket már részben érintettük - kollektív jogok és autonóm munkacsoport-

tok - most azonban még egyszer visszatérünk rá, és bemutatjuk, milyen érdekkifejeződési és képviseleti szinteket, intézményeket ismer el a munkajogtudomány néhány képviselője.

4., Érdekek, érdekstruktúrák, szakszervezet

A szakszervezetek kérdésköre - megint csak jelzésként - az egyik tanulmányban az európai szocialista országok joggyakorlatát és szabályozását ismertetve jelenik meg. Ennek kapcsán a cikkíró a következőket szögezi le:

"A szakszervezet és a vállalati vezetés között, sőt a vállalat alsóbb szintjein is folyik egy nem formális, szinte naponta jelentkező információcsere, konzultáció a termelést, illetve a dolgozók élet- munkakörülményeit érintő különböző elvi és gyakorlati kérdésekkel kapcsolatban. A szakszervezet és a vezetés tehát nemcsak a jogszabályokban megjelölt esetek kapcsán és időpontban találkozik egymással, hanem sokkal többször és menetközben is olyan esetekben, amelyekre vonatkozóan nincs jogszabályi előírás. Ennek szükségessége kézenfekvő, mert a korszerű vezetés csak széles körű megalapozott információk alapján tud működni. Ezek megszervezésében viszont a vállalati belső viszonyok tekintetében a szakszervezet igen sok segítséget tud adni." /Nagy L. 1982./

Ez az információcsere a szakszervezet érdekvédelmi funkciója szempontjából is lényeges, így ugyanis nemcsak a kész döntésekről, elhatározásokról értesül, hanem még az előkészítés során be tud kapcsolódni az ügyek hétköznapi menetébe.

A szakszervezet mellett vannak az információcserének és együttműködésnek más szervezetei is az üzemekben. Így a párt, a KISZ szervezetek is ilyen jellegű funkciót töltenek be. A

szakszervezet azonban a legfontosabb. A szakszervezet a gerjesztője, összefogója, legfontosabb faktora az üzemi érdekvékviseleti szervezeteknek.

"A most vázolt, összetett és igen sokrétű kapcsolatrendszer teremti meg az üzemi demokrácia kialakulását és fejlődését."

De a szerző leszögezi azt is, a szakszervezeti részvétel nem azonos az üzemi demokráciával. Ennek legfontosabb tényezői a dolgozók. A dolgozók, akik egyrészt munkavállalók, másrészt állampolgárok. Mint állampolgárok, részesei lehetnek a vállalatirányításának. A szakszervezet a dolgozók és az igazgató között közvetít. A közvetítő tevékenysége mint érdekvédelmi tevékenység része és hajtóereje a szocialista demokráciának. Ebből - írja a szerző - a munkajogi szabályozásnak le kell vonnia a tanulságokat.

Nem akarok most elméleti fejtegetésekbe bocsátkozni, nem e tanulmány feladata. Azonban e szavak és mondatok mögött húzódik meg az a leglényegesebb ellentmondás, ami a munkajogászokat - gondolom én - polarizálja. Az előbb idézett tanulmány ugyanis a dolgozói ellenőrzést a dolgozó politikai jogaiból vezeti le, míg a többiek - Hegedüs I. Hagelmayerné - a munkavállalói jogállásból. A munkavállalói jogállásból levezetett dolgozói részvétel szakítást jelent az egész addigi munkajogi szabályozással, alapelveivel és intézményeivel. Az állampolgári jogokból levezetett dolgozói ellenőrzés koncepciója viszont közvetlenül fenntartja a munkavállalói és a tulajdonosi jogositványok egybeesésének ideológiai axiómáit is, így útját állja a "bérmunka" típusú munkavállalás garancia és szabályrendszere kidolgozásának /Kollonay/. Az elméleti ellentmondás tehát a munka társadalmi szerveződésének, jellegének, szabályozásának alapjait érinti.

A munkavállalói garanciarendszer pillérének - ezt láttuk -

a munkajogászok többsége a szakszervezeten belüli csoportérdekeket kívánja megtenni - szemben a vállalatvezetés /állam?/ érdekeivel. Bár ez így nyíltan el nem hangzott, a koncepciók logikája idáig elvezet.

Mindenesetre a jogintézmények között a munkajogászok többsége tarthatatlannak ítélte a felelősség - különösen a fegyelmi felelősség - szabályozását.

5. A fegyelmi felelősség új típusa

Nem akarom a fegyelmi felelősséget a munkajogi intézményrendszer lényegeként feltüntetni, azonban a fegyelmi felelősség szabályai tartalmazzák leginkább az ötvenes évek hagyományait. Másrészt a fegyelmi felelősség szabályozásának története világít rá a legjobban a munkajogi normaalkotás állami-politikai befolyásolására. A jelenlegi szabályok az ötvenes évekből visszamaradt - továbbéltetett - dolgozó feletti politikai-szervezeti kontroll egyértelműen repressziót hordozó szabályai - /lásd erre Hágelmayerne álláspontját/. Az elutasítás és az újraalkotás szinte egyértelmű és egységes kívánalma található a munkajogászok között. Így pl. Hegedüs I. konzervatívnak nyilvánítja, /Hegedüs I. 1982./ mások egy alternatív szabályozási rendszer kiépítését javasolják.

Hágelmayerne a már ismertetett kollektiva érdekkifejeződése és központba emelése álláspontja alapján úgy véli:

"Az autonóm csoportnak a törvény adja meg azt a jogot, hogy a fegyelmi vétséget maga bírálja el, és a vétséget elkövetett dolgozót a csoport - többségi szavazattal - kizárhassa tagjai sorából. A kizárás nem jelentené a munkaviszony megszüntetését. A munkáltató mérlegelés alapján döntene el, hogy a dolgozó munkaviszonyát fenntartja vagy megszünteti." /Hágelmayerne 1983./

A javaslat tartalmazza a szabályozás egyszerűbbé tételét, a büntetési nemek halmozásának tilalmát, a "súlyos büntetés" megszüntetését, a büntetések hatályának kiiktatását.

A jogirodalom egységét jelzi egy másik tanulmány, amely a fegyelmi felelősségen túlmenően a felelősség egész rendszerének újraszabályozását kívánja meg. Azt vallja, hogy a fegyelmileg büntetett magatartások "kollektiva ellenesek", nem pedig - mint a mai szabályozásban - "társadalomra veszélyesek", ami nemcsak szóhasználatában, hanem a szabályokba is a büntetőjogias felelősségi szabályalkotást táplálja. A szerző szerint a fegyelmi felelősség a direkt irányításnak felel meg /nagyon finom megfogalmazás - Gy.T./, ma már tarthatatlan. A munkáltató a fegyelmi eljárásban "ügydöntő pozícióban" van, sőt helyzete "hatósági helyzetként" értelmezhető. A munkáltató a "legalizált önhatalmi jogérvényesítés" pozíciójába jutott a törvényi szabályozás által. /Kenderes Gy. 1986./

"Teljesen nyilvánvaló, és külön bizonyítást nem is igényel, hogy a munkáltató fegyelmező-büntető jogositványának intézményesítése, még a jelenleg uralkodó, a munkajogviszonyt mint szerződésen /munkaszerződésen/ alapuló viszonyt kezelő koncepcióval sem fér össze, hiszen - e felfogás szerint - végső soron a felek mellérendeltségi pozíciója érvényesül." /Kenderes Gy. 1986./

A megoldás alapja ismét csak a kollektiva érdekének elismerése:

"Egy egységes dolgozói felelősségi rendszer középpontjába a kollektivának kell kerülnie, amely azonban nem polgári jogi értelemben tekintendő károsultnak, így a "recepció" igény is teljesen más jellegű lesz, nevezetesen a megzavart, sértett kollektiva viszonyok helyreállítása." /uo/

Az utóbbi jogi megfogalmazás már nemcsak a fegyelmi, hanem

a dolgozó anyagi - kártérítési - felelősségére is vonatkozik, azonban az álláspont a kollektiva jogok alapján egy egységes felelősségi rendszer megalkotását sürgeti, s teljesen felborítaná a jelenlegi törvény konstrukcióját.

A radikális változásokkal szemben publikált cikk ismét csak a jelenlegi szabályozás fő korifeusáé. A hatályos szabályozást mind alapelveiben, mind főbb intézményeiben jónak tartja, pusztán "technikai részletek" csiszolgatását veti fel. /Nagy L. 1987./

6., Cselekvési korlátok a munkajogban

A munkajogtudomány irodalma helyesen írta le a munkáltató jogosultságát, annak a "hatalmi jogérvényesítésnek" paradoxonát, ami a jelenlegi szabályozást uralja. Már a fegyelmi felelősség esetében is láttuk, munkáltatói mérlegelésre van bízva, hogy indít-e fegyelmi eljárást vagy nem, illetve mikor fejezi be a fegyelmi határozat meghozatalával az eljárást. De nemcsak a fegyelmi felelősséget uralja munkáltatói döntés szabadsága, hanem számos jogositványban megtalálhatjuk. Átfogó névvel ezt "diszkrecionális" jognak nevezzük.

A diszkréció - állapítja meg Kiss György - egyértelműen a fölérendelt pozícióból származik. Ugyanakkor nehéz kérdéseket kell ezen belül feltenni és megválaszolni, mivel a munka a modern társadalmakban eleve szervezeti keretekben zajlik, olyan szervezetben, amely vezetést feltételez. A vezetés pedig hierarchiákból álló struktúrában szerveződik meg. A szervezeti hierarchiák uralják a mellérendeltségi viszonyokat is. E szociológiai tény azonban a jelenlegi jogi normák közepette diszfunkciókat, szabályozási és társadalmi feszültségeket szül.

"A munkáltató kötetlen, tartalmilag felül nem vizsgálható magatartása... súlyosabb következményekkel járhat. Magával hozhatja a munkavál-

lalónak a legális jogvédelmi eszközöktől való megfosztását, eredményezheti a munkavállaló helytelen megítélését akár a munkaszervezeten kívüli relációban is. Sőt talán nem túlzás azt a következményt is levonni, hogy a munkáltató, jogi tartalmát tekintve tipikus individuális döntései "informális" kihatások miatt gyakran "normatív" jellegűnek tűnnek fel a döntéssel nem érintett munkavállalók szemében." /Kiss Gy. 1983./

E joggyakorlás olyan felhatalmazáson alapul, amely kívül esik a jogorvoslati körön, így nincs lehetőség a döntésekből fakadó érdeksérelmek orvoslására. E döntéseket a jogalkalmazás során nem lehet felülvizsgálni.

Nagyon konkrétan most nem csak a fegyelmi adásáról, vagy nem adásáról van szó, hanem pl. a prémium, jutalom, szabadság, egyéb kedvezmények munkáltatói mérlegelési körbe tartozó folyósításáról, illetve nem folyósításáról, megadásáról vagy megtagadásáról.

A kérdés elvezet a munkajog alapjainál felmerült problémákig. Ott utaltunk ugyanis arra, hogy a jog egyszerűen nem képes befogni a munkafolyamat működésének minden elemét, minden oldalát. Így óhatatlanul is jogon kívüli szabályozás érvényesül, amelyben a munkáltatói diszkrecionális döntéseknek alapvető szerepe van.

Kiss Gy. a kérdésről így foglal állást:

"Az irodalomban olvasható olyan álláspont, miszerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok részletesen meghatározzák azokat a jogokat és kötelezettségeket, amelyeket a munkaviszony fennállása alatt egyrészt a dolgozó, másrészt a munkáltató "teljesíteni tartozik". Ezzel, s

a hasonló optimista megállapításokkal én a magam részéről teljes mértékben nem tudok egyetérteni. Kétlem ugyanis, hogy a legracionálisabb gazdaság esetén is fel lehetne térképezni mindazokat a konkrét jogositványokat, amelyek a szervezet optimális működéséhez elengedhetetlenek. A külföldi munkaügyi szabályok és az eddigi hatályos valamennyi MT sem vállalkozott ennek a szinte teljesíthetetlen feladatnak a megoldására. /uo/

A jelenlegi helyzet nem túl biztató - mondja Kiss Gy. Egyrészt ötletszerű megoldások vannak, másrészt a szakszervezet sem áll a helyzet magaslatán, pedig az érdekvédelem éppen a diszkrecionális jog korlátozásánál alapvető fontosságú - lenne.

És ezzel megint eljutottunk a munkajogi szabályozás alapjaihoz. Nyilván egy államilag - központilag - elrendelt, felülről kialakított jogi normarendszer, amely semmiféle partnerkapcsolatot nem épített ki a szabályozásban, és a munka világában, nem tudja a munkáltatói diszkreciót nem korlátozni. Tehát a valóságos viszonyokban a valóságos érdekalku-rendszer hiánya formálódik jogi problémává. Ezzel azonban a munkajog már nemcsak a munkaviszonyt szabályozó szervezeti feltételeket, hanem a munka világának társadalmi - mikro - viszonyait kritizálja.

Úgy vélem, nemcsak a diszkrecionális jog problémájánál, hanem a fegyelmi felelősségtől kezdve a belső kollektiva jogokig menően valóban a magyar társadalom egész szervezeti-politikai-érdekképviselési rendszeréről van szó. A rendszer hű kiszolgálója szerepének eljátszója eljutott tehát a munka világának társadalmi feltételei újraalkotásának gondolatához. Ha ezt nem is mondta ki, vagy csak részlegesen mondta ki, erről van szó. Így a vita, a kritika sem pusztán a munkajogi

irodalom húsz-harminc éves cikkeivel, szerzőivel folyik, hanem a húsz-harminc éves szabályozási tradíciókkal, az ezeket vezérlő politikai és jogi értékekkel. Természetesen e megállapítás nem érvényes mindenkire, nem tudatos mindenkinél, de úgy gondolom igaz. És az elmaradt kodifikáció mögött sem pusztán jogászai hibát, rossz hozzáállást vélünk felfedezni, hanem a magyar társadalom nyolcvanas években kiteljesedő válságát.

VI. Elmarad a kodifikáció?

Már e tanulmányban is többször emlegettem a kérdést, többször utaltam a kodifikációs előmunkálatokra, tanulmányokra. Most rátérek - nagyon röviden - a kodifikáció - és vitájának - ismertetésére.

A kodifikáció gondolata az állami irányításban vetődött fel. Ezzel kapcsolatban idéztem már véleményeket. Azonban immár nyolc éve folyik és a cikkeken és vitaüléseken kívül nem hozott új törvényt. Vajon miért?

Az egyik ok kétségtelen a munkajog tudományának hozzáállása. Még pontosabban az a felismerés, hogy vagy átfogó, radikális reform, munkajogi szabályozás megalkotására, kidolgozására van szükség, vagy semmilyenre. A radikális szabályozás tudná ugyanis követni azokat a változásokat, melyek a magyar vállalatok és üzemek belső világában eddig - részlegesen - végbementek, vagy végbe fognak menni. Ebben az utóbbi esetben pedig nem lenne helyes a jog által korlátozni a fejlődést, az átalakulást. Igenám, de merre haladjon tovább a konkrét szabályozás, amikor a valóság is több ismeretlenes. És ugyanez az ismeretlen rendszer programozódott be a jogi irodalomba is.

A kodifikációs vitaülések elején nyert ugyanis az a gondolat felismerést, hogy a munkajognak sem jogi mintája, sem valóságos követendő modellje nincs. Mert a jogi minta lehetne

a szövetkezeti jog - tagsági jogálláshoz hasonló munkavállalói jogállás -, de más az ipar, más a mezőgazdaság, továbbá a szövetkezeti jog majdnem ugyanilyen válsággal küzd. Nem lehet alap a Hegedűsék által javasolt kollektiva jogositványok sem, mert azok a teljes önigazgatás társadalmi feltételeire támaszkodnának, melyek nincsenek. Volt olyan nézet, mely szerint a magyar viszonyokra épülő önigazgatás lenne egy követendő modell. Mások szerint a vezetési-résztvételi jogositványok megerősítése és kidolgozása lenne cél, azonban azt is megállapították, hogy ezt a vállalati törvény már kiragadta a munkajog kezéből.

A hivatal /ÁBMH/ képviselőjének álláspontját - amely szerint a jelenlegi hatályos rendszer alapjainak megtartásával, annak továbbfejlesztésével kell megoldani a kodifikációt - pedig elvetették. Úgyhogy inkább "bekkeltek" immár hét éve, ahogy egyik interjúalanyom fogalmazott. Persze a kodifikáció során ismét jelentkeztek azok, akik a jelenlegi jogi szabályozás teljes keresztmetszetéhez ragaszkodtak. Szerencsére elszigetelten, néhány háttérírásban fejtették ki nézeteiket.

Pl. "...nincs egyéni munkajogviszony, hanem a szocialista berendezkedés mellett, olyan munkajogviszonnyal állunk szemben, melynek egyik pólusa az egyén, a másik az osztálytársadalmat reprezentáló munkáltató!/. Ez tehát a vázolt értelemben - személyi - közösségi viszony..." /Kertész I. 1984./

Igy a munkaszervezetben a kollektiva elem, mint az Alkotmányban szabályozott, osztálytársadalmi elem testesül meg. A vállalati kollektiva - mint szociológiai tény - ugyanakkor a résztvételi jogokban hoz létre joghatásokat. Mindezek alapján a szerző leszögezi, hogy a munkajog természetében csak akkor lehetne változás, ha az szövetkezeti joggá, a munkaszervezet pedig szövetkezetté alakulna át. /uo/

Ezzel az állásponttal szemben tehát az önigazgató munka-

szervezet koncepciója - még távlati célként felfogva is - szembeszegezhető.

A kodifikáció ötlete ez évben ismét felvetődött, sőt felelős kormányzati férfiak is nyilatkoztak róla. Csak a szakma nem akarja megcsinálni. Nagy kérdés, mi lesz most, a bürokratikus jogszabályalkotási program megfelelő kiszolgálása - erre a munkajogtudomány nagy része már képtelen - vagy a kivárási, a tovább bekkelés, esetleg egy új helyzetnek megfelelő módosítás?

A munkajog tudományának képviselői szövetségesek után néznek. S mivel a jogtudományon belül ilyen szövetséges oldalt nem látnak, figyelmük és együttműködési készségük a társadalomkutatók felé fordul. Fordulna?? Ez viszont ismét csak olyan messze vivő problémamasorozatot vet fel, amelynek megválaszolására mindkét szakma felkészületlenül áll. Pl. a normatív szemléletmód jogászoktól nem elvárható kritikája.

A kodifikáció nagy aduja azonban kétségtelenül a reform. Még pontosabban a munkaszervezetet körülvevő, azt szabályozó kollektív érdekalkurendszer megteremtése - illetve kibontakoztatása. Úgy gondolom, a munkajog nem pusztán jogi eszközeinek van híján, nem pusztán jogtechnikai kérdések miatt halogat, hanem a munkaszervezet jogi szabályozása egész rendszerének strukturaváltási kényszere miatt került a bekkelő helyzetbe. Amíg ez a feltételrendszer meg nem változik, addig csak visszaút van - de már nem a munkajogtudomány művelői számára.

Felhasznált irodalom

- Román László 1981: Munkajog /jegyzet a Pécsi Tudomány-
egyetemen/ Ismerteti: Pethő Róbert és
Ádám Lóránt. Jogtudományi Közlöny
1981/9.sz.
- Nagy László: A szakszervezet és a dolgozói kollektiva
részvétele az európai KGST országok vál-
lalatának irányításában.
Jogtudományi Közlöny 1982/4. sz.
- Hegedüs István: A kollektiva - jogi felelősség a jogágak
fejlődési távlatában.
Jogtudományi Közlöny 1982/6.sz.
- Nagy László: A kutatás és a jogalkotás néhány kapcsola-
táról. Jogtudományi Közlöny 1982/8.sz.
/Felszólalás az MTA Állam- és Jogtudományi
Bizottságának ülésén/
- Kiss György: A munkajog, mint a társadalmi konfliktusok
lecsapódásának szintere, különös tekintet-
tel az eljárásra. Jogtudományi Közlöny
1982/11.sz.
- Kiss György: A diszkrimináció néhány problémája a munka-
jogban. Jogtudományi Közlöny 1983/2.sz.
- Hágelmayer Istvánné: Konceptió egy új Munka Törvénykönyve
megalkotásához. Jogtudományi Közlöny
1983/10.sz.
- Román László: Kollektiva jog az individuális munkajogban
Jogtudományi Közlöny 1984/2.sz.

- Kenderes György: Gondolatok az egységes dolgozói felelősség indokoltságáról, kialakíthatóságáról.
Jogtudományi Közlöny 1986/4. sz.
- Nagy László: Gondolatok a munkáltató anyagi felelősségének továbbfejlesztéséről.
Jogtudományi Közlöny 1987/10.sz.
- Kollonay Csilla: Egy új Munka Törvénykönyve előkészületeiről
Magyar Jog 1983/12.sz.
- Kertész István: A munkajog önálló kodifikálása
Magyar Jog 1984/2.sz.
- Makó Csaba: A társadalmi viszonyok erőtere: a munkafolyamat. KJK. Bp. 1985.

Tartalomjegyzék

	Oldal
I. A dolgozat jellegéről, módszeréről	1.
II. Mi is az a munkajog?	2.
III. A munkajog Magyarországon. A szabályozás kezdetei	5.
IV. A gazdasági reform és a munkajog /1967-68/	27.
V. És jöttek a nyolcvanas évek	31.
1., A munkajog eddigi fejlődésének értékelése...	35.
2., Megszűnik a munkajog? A munkajog újraértelmezése	39.
3., Munkajogi szabályozás a valóság alapján	44.
4., Érdekek, érdekekstruktúrák, szakszervezet	47.
5., A fegyelmi felelősség új típusa	49.
6., Cselekvési korlátok a munkajogban	51.
VI. Elmarad a kodifikáció?	54.
Felhasznált irodalom	57.
