

Hegedűs István

A magyar munkajogi rendszer és a társadalmi átalakulás

I. A történeti kérdésfelvetés

Témánk szemléleti megközelítésében lényeges tényezőként kell előrebocsátanunk, hogy a történelmileg immár elodázhatatlan *kodifikáció elméleti és rendszerbeni alapkérdéseit* ez idő szerint a magyar jogi irpdalomban – a társadalmi (politikai, gazdasági, ideológiai) *rendszer váltás igénye értelmében* – *feldolgozatlan* tartjuk. Alapvető fordulat szükséges ui. ahhoz, hogy a *munkajogtudomány* a történetileg beérett szemléleti fordulat végrehajtására összpontosítson.¹

Az alábbi elemzésekben központi kérdésként kezeljük az új tulajdoni és szervezeti, illetőleg politikai intézményrendszer adekvát munkajogi elméletének és intézményi alapjainak kimunkálását. Az adott helyzetben és keretek között természetesen az általunk meghatározó jellegűnek minősített alapkérdésekre koncentráltunk.

Ami a *fejlesztés javasolt fő irányát* illeti: szemléleti megközelítésünk lényege, hogy nem kívánunk semmiféle “mintát” szemünk előtt tartani, vagy valahol már megvalósított rendszert “adaptálni”. Két tényezőt látunk megfelelőbbé tehetőnek: a magyar társadalom mai viszonyainak, illetőleg a modern európai társadalmak munkajogi rendszerének általános, meghatározó elemeit. Ezekre kívánunk az itt következő elemzésekben elsődlegesen koncentrálni, azaz lényegüket meghatározni és a legalapvetőbb munkajogi konzekvenciákat – a már jelzett körben és szinten – levonni.

A magyar munkajogi szabályozás rendszerbeni és tételesjogi fejlődésében a történetileg és elméletileg (koncepcionálisan) legalapvetőbb, meghatározó erejű esemény: az 1951. évi 7. sz. tvr. (a *Munka Törvénye*) hatályba lépése. Létrejöttének körülményei (már csak az időpont alapján is) aligha igényelnek részletes elemzést. Jogi-elméleti problematikájával azért szükséges foglalkozni, mert *szelleme* több – egyáltalán nem lényegtelen vetületében – *ma is él*. 1967-es módosítása (1967.II.tv.) valójában nem szakított az elméleti, rendszerbeni, intézményi alapokkal és kodifikációs koncepcióval, tehát *cezurát nem jelentett*. (Jogi, kodifikációs értelemben persze “új” törvényről volt szó, de ez itt aligha lényeges.) A munkajogi szabályozás az 1951-es jogszabállyal jutott el a szovjet munkajogi szabályozás eszmei, jogrendszer- és intézménybeni leképezéséhez.² Csak azokra az elemekre utalunk az

előbbiekből, amelyek még ma is "hatékonyak" és lényeges szerepet játszanak a jogi gondolkodás és a kodifikációs törekvések befolyásolásában:

– a munkajogi szabályrendszer centrális jellege, amelyben a munkáltatói szervezetek egy egységes állami szervezetrendszer elemei, a munkavállaló pedig nekik alárendelt állami alattvaló (még abban az időszakban is, amikor már elterjedőben voltak a szövetkezeti és a magánmunkáltatók);

– a munkajog mint önálló jogág koncepciója, amelyet egyetlen, a jogági egység kritériumait a centrális állami irányítás igényei szerint értelmező és érvényesítő jogforrás ("munka törvénye") keretei között realizálnak;

– a törvényi szintű szabályozás deklaratív és keretjellege totálisan biztosítja az államigazgatás centrális akaratervényesítését a kormány és a miniszterek hatáskörébe utalt munkajogi szabályozás (rendeletek, utasítások) kereteiben, amelyek előntik a munkaviszonyokat, s rajtuk keresztül megy végbe valójában – az irányítás változó megítélésének megfelelően – a munkaviszony normatív szabályozása.

a) A kialakult totális rendszer átélte a négy évtizedes történeti időszak traumáit is. Az első az 1953-as kormányprogram volt, amely – koncepciójából és történelmi feltételrendszeréből eredően – nem tűzhetett ki célul a munkajogi rendszer elvi átalakítását. Még meghirdetett elvei és célkitűzései valóráváltásához sem volt meg a reformmozgalom ereje és a megvalósításhoz szükséges idő. (1953. évi 25. sz. tvr. a Munka Törvényének módosításáról.)

b) Az 1956-os forradalmi törekvések koncepcionálisan a szocializmus megreformálására irányultak a vizsgált területen is, ahol a legjelentősebb irányzat a munkásigazgatás (önigazgatás) elemeinek megjelenése volt (munkás-tanácsok), amelyek elméletileg magukban hordozták – az alapvető politikai változások sikeres keresztülvitele esetén – a jogi intézményrendszer reformok útján történő átalakítását is. Némileg hasonlóan a jelenlegi időszakhoz, amikor is az egyes régiókban ("felül") végbement – a politikai és a gazdasági szférában mutatkozó (tulajdoni és szervezeti) – változások alapján időszerű, szükséges és lehetséges lenne a munkaviszonyokban, illetőleg azok jogi szabályozási rendszerében is adekvát változások megvalósítása.

c) A forradalom leverése után tovább élt a centrális-bürokratikus-etatista koncepció. Úgyszintén sikerrel vették a dogmatikus erők a következő akadályt is: 1967-ben a gazdaságirányítási reform munkajogi realizálását "kelllett" kivédeni. A reformszellemű – bár súlyos ellentmondásokkal terhes – koncepció által megkívánt előrelépést – a módosításokkal máig hatályos (!) – 1967. évi II. törvény "új" munkatörvényévé deklarálásával sikerült letudni. A későbbi módosítások koncepcionálisan újat ugyancsak nem hoztak. Így az 1979. évi módosítás az immár "történelmivé" fejlődött korábbi gyakorlat folytatása: a koncepcionális alapokat nem igazítja hozzá a már többször deklarált és 1979 tavaszán (MSZMP KB-ülés) ismételten megerősített gazdasági reform elméleti koncepciójához. Igaz, hogy a politikailag, szakmailag és a tömegkommunikációban előkészített "visszarendeződéses" módosítása alól időközben kicsúszott a talaj. A visszarendeződés ugyan időközben ala-

csony szintű "jogi" (?) normákban már jelentősen előrehaladt (utalunk a "vándormadarak", a "lógósok", stb-k elleni kampányra és jogi megrendezésükre, noha minden értelmes ember tisztában volt azzal, hogy felületi és tüneti – ráadásul: "visszarendeződések" – "kezelést" alkalmaznak), azonban a KB 1979 tavaszán a reform folytatása mellett döntött.

Az eseményeket, a politikai változásokat óvatosan követő kodifikációs taktika azonban tovább folyt, lényegileg a "hozzáigazítás", az "eseménykövetés" módszerével, vissza-visszanyúltak a "jól bevált" direktív, hatósági jellegű eszközökhöz.

A későbbi módosítások (főképpen 1981-1984 között) sem mentek túl a már bekövetkezett változtatásokhoz való "hozzáigazítás" és "követés" módszerein, nem is ambicionálva a munkajogi szabályozás koncepcionális fordulatát. Hatályos munkajogunk "fellazult" ugyan, de elméleti (szemléleti) alapjaiban és rendszerében, valamint alapintézményeiben nem tudott megszabadulni az első Munka Törvénykönyv szellemétől és intézményi alapjaitól (sőt még rendszerétől sem).

A történeti folyamat rövid érzékeltetése keretében talán nem felesleges szélesebb áttekintésben bemutatni, hogy melyek azok az *alapproblémák*, amelyek a felszín alatt feszülnek és *ma is hatnak* (nem egyszer tévútra tolják a folyamatokat).

a) Az 1968-at követő időszakban állandóan ható szemléleti megközelítés a *szabadversenyes kapitalizmus "munkajogi" koncepcionális elemeinek megjelenése*. Ez a jelenség természetesen érezhető volt a gazdasági reformkoncepció egésze tekintetében is, amikor a jogi szabályozás rendszerét voltaképpen a kis- és középvállalatra, a tulajdonos által vezetett vállalkozásra kívánta szabni. (Ilyen vállalatok – eltekintve a tulajdonosi viszonyok alapvető különbségétől is – alig voltak és pár év alatt azokat is integrálták a mamutvállalatokba, monopolszervezetekbe.)

Köztudott, hogy a szabadversenyes ("klasszikus") kapitalizmus államában a gazdaság és a jog viszonyát alapjaiban a *be nem avatkozás* ideológiája határozta meg. A jog két alapvető ágában, a közjogban és a magánjogban fejeződik ki az "állampolgár" (citoyen) és a "polgár" (burzsoá) dichotómiája is. A magánszférát és a gazdaságot – benne természetesen a munkaviszonyt is – a *magánjog* intézményrendszere szabályozta, amelyben a felek "árutulajdonosok", következésképpen *autonóm* jogalanyok. Így a munkaviszony alanyai is mellérendelt, egyenjogú szereplői a szerződésnek, minek következtében a *munkaszerződés* ugyanolyan szerződés, mint a többi (az első időszakban még külön szerződéstípusként sem jelenik meg).

Az *aktuális porblematikára* koncentrálna, a gazdasági fejlődésére kell irányítani a figyelmünket: a vállalkozások méreteinek megnövekedésére és jellegük átalakulására. Az államnak jogi eszközökkel "be kellett avatkoznia" a munkaviszonyokba, fokozatosan fel kellett adnia ezen a területen a "szerződéses szabadság" klasszikusan értelmezett elvét. Elsősorban a munkabér, a munkaidő és a gyermekmunka szabályozásáról (korlátozásáról) volt szó,

minthogy az itt kialakult viszonyok már a *munkaerő társadalmi méretű újratermelését veszélyezteték.*

Célszerű itt egy aktuális utalás: egyesek nem kis hajlandóságot mutatnak az említett elvek újra-kipróbálására. A korra jellemző vállalkozási viszonyok azonban gyökeresen megváltoztak, de legalább ilyen fontos az is, hogy a munkaviszony – a munkavállaló pozíciójában – *egzisztenciális viszony*, tehát a szerződéses forma mögött lényegileg eltérő gazdasági helyzetű és erejű felek állanak. Ez a *tartalmi* egyenlőtlenség minden korszakban érvényes a munkaszerződés alanyainak jogi egyenlőségére és mellérendeltségére épülő szerződésnél.

b) A liberálkapitalista jogi koncepció “meghaladása” a modern európai államokban természetesen már régen (a XIX. sz. harmadik harmadában) megtörtént: a jelzett folyamatokkal többé-kevésbé párhuzamosan kialakult, kiépült a *munkajog komplex* – több jogágra kiterjedő – *rendszere*. Először az első időszak – az *első ipari forradalom korszakának* – lényegi jogi (munkajogi) vetületeit kívánjuk (témánkra koncentrálnak) röviden áttekinteni. A következőket látjuk lényegeseeknek:

- *állami beavatkozás* a szerződéses viszonyokba (bérszabályozás, munkaidő és gyermekmunka szabályozása);

- az *érdekképviseleti* szervek szerepének jogi elismerése, amelyek között első helyen a szakszervezeteket kell említeni, a későbbiekben pedig a munkáltatói érdekképviselet szerveit;

- a “*munkaharc*” *jogának* kialakulása, amely elsősorban az alapvető és általános társadalmi érdekek érvényesítésével függött össze;

- *munkaszerződés* erőteljes elkülönülése a polgári jogi szerződések egyéb típusaitól és önálló szerződéstípussá fejlődése.

Az előbbieken jelzett folyamat *része* annak a fejlődésnek, amelynek következtében kialakul a modern államokban az ún. *gazdasági alkotmányosság* (gazdasági alkotmányjog). Témánk szempontjából ebből az a lényeges, hogy a jog tudomásul veszi (“lereagálja”) azt a történelmi jelentőségű változást, amely – az ún. első ipari forradalom alapján – korszakos változásokat vitt végbe a vállalkozási és a munkaviszonyokban. Ezekből két meghatározó mozzanatot kell kiemelnünk:

- a *vállalkozások méreteinek* megnövekedését, minek következtében elkülönült egymástól a *tulajdonos és a vállalkozás vezetője* (a menedzser);

- a *mechanikus munkamegosztás uralomra* jutását a munkaszervezetben, minek következtében kialakul a munkafolyamat lehető legkisebb részekre tagolása, a szalagmunka, lehetővé téve a tanulatlan munkaerő nagytömegű bevonását a termelési folyamatba.

A korszakot az első világháború következményei zárják, amelyből itt elsősorban a munkásmozgalmak befolyásának megerősödésére (a munkajog “demokratizálására”) szükséges rámutatni.

c) Munkajogi szempontból új korszakkal (Európában) a második világháború után (a politikai és társadalmi válságszituáció elsődleges következményeinek

felszámolását követően), hozzávetőlegesen az 1950-es évek közepétől számolhatunk. E korszak lényegét az ún. *második ipari forradalom* (a mikroelektronika és biotechnológia "forradalma") kibontakozása alapján kell (és lehet) szemlélni, illetőleg megérteni. Ezen alapul "*a munka humanizálása*" elnevezésű irányzat. Nem vitás, hogy a "humánusan" megfogalmazott törekvések mögött a realviszonyokban végbemenő változások és történeti tényezők hatnak: új feltételek és új követelmények alakultak ki a munkaerő felhasználása – a termelőeszköztulajdon és a munkaerőtulajdon összekapcsolása (a munkaszervezetek működtetése) – területén. A futószalag és a primitív taylorizmus *mint üzemszervezési rendszer* átadja helyét (a modern országokban) a dolgozók érdekelttségére és alkotóképességének felhasználására épülő vállalat- és munkaszervezési rendszereknek; következőképpen gyökeresen megváltoznak az emberi munkaerővel szembeni követelmények. A munkaerőnek már nem az (meghatározó jelleggel) a feladata, hogy a szalag mellett állva a gép karját helyettesítse (József Attilával szólva: a kapszlit kapdossa), hanem a munkafolyamat áttekintése alapján a saját munkájának és érdekelttségének beleillesztése és *alkotó érvényesítése* e folyamatban.³

A probléma lényege az, hogy a munkát, a munkaerőt – ne szégyeljük (Marx után) kimondani – *fel kell szabaddítani*: az elidegenedési folyamatot meg kell állítani és meg kell fordítani.⁴

A modern államokban a folyamat régen megindult. Az "államszocializmus" viszonyai között is felléptek a törekvések a munkajog reformjára – (a környezet, a rendszer béklyójában ugyan, tekintetbe véve az akkor még áthághatatlanak tűnő vagy a távoli jövő homályába vesző politikai, hatalmi struktúraváltozás kilátásait, jobban mondva: kilátástalanságát). Ezek lényegileg az *önigazgatási rendszer* kialakítására összpontosultak. Ennek lényege: megkísérelte (1976–1985 között) az *önszerveződés alapján* a vállalatokban és más munkaszervezetekben (intézményekben, hivatalokban) az üzemi, munkahelyi demokrácia valódi elemeinek kiépítésével, a közvetlen egzisztenciális és személyi függés rendszerére épített, hierarchikus struktúrákat lazítani. Valójában azt a hipotézist vette alapul, hogy a társadalom végülis élni, boldogulni akar, tehát elsősorban a gazdaság, a munka világában lehet realitása annak a felismerésnek, hogy az etatista bürokrácia intézményét ki kell szorítani a társadalom – elsősorban a munka – világból.

A reagálások – mai tanulságokkal bíró – fő vonalai a következők voltak:

- a jogosítványokkal nem rendelkező különféle *munkahelyi "fórumok"* létrehozása, a dolgozók és a vezetők "beféltetésük" ezek működtetésébe és ezzel "a" munkahelyi demokrácia rendszerének lejárata;

- a nyugati államok munkajogi rendszere *egy-egy elemeinek* kiemelésével (pl. az egyedi munkaszervezés akaratilag elemi, a pontos, fegyelmezett munkavégzés intézményei, stb.) "bebizonyítani", hogy a munkaviszonyban "ott sincs demokrácia" (persze egy szót sem szólni az üzemi alkotmányjogról és a gazdasági alkotmányosság más intézményeiről);

– ultima ratióként: az állami tulajdon “egysége és oszthatatlansága” (a vállalat és különösen a dolgozó kollektíva “tulajdonosi” jogosítványainak “elvi” összeegyeztethetlensége a szocializmus lényegével és az azon alapuló egyszemélyi vezetés – magyarul: a centrális rendszer egyszemélyi függőségére épített biztosítéka – “elvével”).

Így jutottunk el a politikai rendszerváltás szakaszába. A “munkajog reformja” 1978 óta folydogált, követve az eseményeket, megtevéve azt, amit már nagyon muszáj, de azért vigyázva, nehogy olyan változás is történjék, amely már koncepcionális jelentőségű és így bizonyos elkötelezettséget is demonstrálna.⁵

II. A munka jogának adekvát strukturája

1. Az egységes jogági koncepció ellentmondásai

1. A magyar munkajogi szabályozás – mint ismeretes – 1951-től az egységes jogági koncepció és az ezt kifejező egységes “munka törvénye” (munkakódex) elvi alapjára helyezkedett. A megoldással kapcsolatban két kérdést szükséges jeleznünk: az egyik a szabályozási koncepció társadalmi-gazdasági és jogi (kodifikációs) realitása, adekvát rendszer kiépítésének megvalósíthatósága, valamint – ezzel összefüggésben – a manipulációs lehetőségek: a másik az ebből következő tisztán *kodifikáció-technikai* és a hozzá kapcsolódó törvényességi problémák. A *munkajog jogági* egysége valójában a “reálszocializmus” vívmánya: az “épülő” vagy a “felépült” szocializmus országaiban a dolgozók jogait egységes rendszerű, magas szintű (törvényi) produktuma biztosítja.

Az igényesebb tudományos megközelítés persze mindig beleütközött a “jogágiság” elemi problémáiba, pl. Magyarországon abba, hogy a jogági egység a *szabályozott éleviszonyok* azonosságán (homogén jellegén), – a “szabályozás tárgyán” – valamint a szabályozás *módszerbeni egységén*, döntően a jogalanyok mellérendeltségére és egyenjogúságára vagy pedig az alá-fölérendeltségi pozícióra építhető fel.

A munkajog tárgyát képező életviszonyok azonban annyira eltérőek, hogy ez a dolog a jogág művelőinek minden időben sok gondot okoz. Ilyen megközelítésben végeredményben mindig a “*gyakorlatban*” dőlt el, hogy a szabályozási *módszer melyik eleme nyomja rá a bélyegét* a munkajogi normarendszer *egészére*. Az etatista-bürokratikus rendszerekben természetesen nem lehetett kétség abban a tekintetben, hogy melyik viszonylat (szemlélet, koncepció) érvényesült. A “jogági egység” elhárította az elméleti aggályoskodók által támasztott nehézségeket.

Az európai országokban viszont általában nem beszélnek “munkajogról”, hanem inkább a “munka jogáról”, s a rövideg okából “munkajogot” említve is, mindig *több törvény és több jogág* alapján gondolkodnak.⁶ Az alapul

szolgáló életviszonyok a szabályozás jogágisága szempontjából lényegileg a következőképpen csoportosíthatók:

- a "munkaviszonyokkal kapcsolatos" hatósági (főlé-alárendeltségi), azaz igazgatási (közigazgatási) viszonyok;
- vállalati és egyéb munkaszervezeti, azaz "vegyes jellegű" (hatósági, szerződéses és öngazgatási elemeket magukban foglaló) viszonyok;
- szerződéses kapcsolatok (a felek egyenjogúságát és mellérendeltségét kifejező viszonyok).

Elméletileg megalapozottan ezeket a *maguk helyén a saját jogági, elméleti és intézményi törvényszerűségeiknek alávetve, több jogágban, többféle azonos szintű jogforrásban* lehet, illetőleg célszerű szabályozni.

A "jogági egységben" megvalósuló szabályozásnak van egy – első látásra "kodifikáció-technikai" problémának tűnő – következménye: van egy rövid (a vegyes és hatálybaléptető rendelkezésekkel együtt 67 §-ra "terjedő"), a munkaügyi szabályozás úgyszólván *minden* lényeges területére kompetenciát igénylő – *munka törvénykönyvünk*. A törvény "rövid, szövegezése egyszerű és világos", hiszen "az emberek legalapvetőbb (egzisztenciális) életviszonyait szabályozza", s ebből következően a szövegezésnek az "egyszerű emberekhez" szólnak kell lennie.

Köztudott, hogy a törvényi szabályanyag döntő részét ún. *deklaratív és keretszabályok* adják, amelyek valódi magatartási szabályba foglalása az *alacsonyabb rendű* – sőt jogforrási tekintetben is problematikus – szabályokba csúszik át. Ilyen módon szükségszerű a *többlépcsős szabályozás* (a minisztertanácsi végrehajtási szabály logikailag sem nélkülözhető), amely "természetesen" a törvéynél már jóval "rugalmasabban" kezelhető. És hogy a dolog "még rugalmasabban" kezelhető legyen, a minisztertanácsi rendeletekhez csatlakoznak a további "végrehajtási" – valójában az állampolgárok jogait és kötelezettségeit közvetlenül szabályozó – normák. A mennyiséggel azonos súlyú probléma a *többszintűség*, továbbá az egyéb csatlakozó, rész-kérdéseket szabályozó jogi normák *együttélése*.⁷

Így alakul ki az a heterogén és még a jogi szakemberek számára is nehezen áttekinthető joganyag, amelyet "munkajognak" minősítenek és a "Munka Törvénykönyve", mint *munkajogi kódex* anyagát képezi, s amely a hatósági irányítás (igazgatás) mindenkori szükségletei, elképzelései és erőviszonyai szerint értelmezhető, sőt ellátása szerint módosítható.⁸

Kódexről – annak *valódi értelmében* (egy életviszony elvi, szerkezeti és intézményi egységbe foglalt teljeskörű szabályozása), az elemi feltételek (homogén életviszony, szerkezeti, intézményi, szabályzásmódszertani egység) hiánya miatt *természetesen nem beszélhetünk*.

A szabályrendszerben több szempontból is (vállalati önállóság, demokracizmus stb.) sajátos szerepet kap az ún. *vállalati szabályozás*. Itt is a jól hangzó tézissel találkozunk: a legdemokratikusabb megoldás a helyi, a dolgozó kollektíva "bevonásával" készülő szabályozás. Rögvest kétesebb értékű a dolog, ha megnézzük, mit hagynak szabadon ennek számára az előbb jelzett

jogszabályi aktusok. Nagyobb probléma azonban, hogy a szabályozásban kompetenciával rendelkező dolgozói érdekképviselet (szakszervezet) történetileg teljesen beépült a vállalat centrális-hierarchikus rendszerébe és annak érdekeltégi-függelmi viszonyaiba, a dolgozó kollektíva demokratikus (választott) képviseleti rendszerében létrehozott *üzemi tanács*, úgyszintén az *együttes szabályozás* (participáció, Mitbestimmung) *rendszere* – különösképpen a felügyelőbizottság adekvát szervezeti struktúrája és jogositványai – pedig *nincsenek kiépítve*

Ilyen körülmények között úgyszólván természetes, hogy minden új vezető a saját képére és hasonlatosságára gyúrja át a vállalat szervezeti-működési struktúráját, mechanizmusait. (Láttuk: teheti, mert a centrális struktúrában a hatalma e téren is korlátlan.)

Van azonban más baj is a vállalati szabályozással. Ezt az utóbbi másfél évtizedben szokás volt az "utasítási bürokráciát" felváltó "*szabályozási bürokráciának*" nevezni. Ez a centrális vállalati szervezeti-vezetési rendszer terméke: végrehajtási mechanizmusaiban az utasítást (egyedi aktust) normatív aktussal pótolja, egyben biztosítja az ún. egyszemélyi vezetés és felelősség felelősségi elemeinek kiűrtését.

A nagy számú belső szabály pótolja az egyedi utasítást: normatív módon határolja be az egyén mérlegelési-döntési-cselekvési lehetőségét. Ebben a struktúrában a felettes jogköre korlátlan: a jogkörrelvonás tilalma (mint alapvető elv) itt fel sem merül, a felettes korlátozás nélkül belenyúlhat a beosztott jogkörébe (intézkedhet, felülbírálnak, stb.). Felelősségét azonban delegálhatja a feladat- és jogkör előbbieken jellemzett telepítésével, ami azt jelenti, hogy addig felel, amíg maga helyett felelőst nem tud állítani. Ez az oka, hogy "mindenki és senki sem felelős". (Ha összedől az épület, megsüllyed a húskombinát, stb. legfeljebb annak felelőssége állapítható meg, aki a kőműveskanállal dolgozott.¹⁰)

Hangsúlyozzuk: nem az embereket bántjuk; mindez a *viszonyok* terméke. Jeleznünk kell viszont: ilyen feltételek között csak adminisztrálni, ügyködni, pótcselekvéseket végezni lehet, de dolgozni, alkotni nem. Utalva a második ipari forradalom hatásairól és követelményeiről mondottakra, nyilvánvaló, hogy ezek a viszonyok az alkotó, s egyáltalán az értelmes munkaerő számára elviselhetetlenek. (Meg is akarták egypárszor rendszabályozni őket, ha a "fejlett" nagyüzemekből szövetkezeti melléküzemágakba vagy a magánszektorba törekedtek.)

A vállalati, munkaszervezeti *hatalmi struktúra átrendezése nélkül tehát a "helyi" szabályozás értéke* lényegileg a jogi normákéval azonos módon alakul. Vigyázzunk a jövőben is: a tulajdon immanens törvényei és a tulajdonosok valódi kontrollja által nem korlátozott, és most már a pártállami centrális kontrolltól is megszabadult vállalati, munkaszervezeti vezetők az egzisztenciális függőség direktív-centrális rendszerébe integrált és egyre inkább a munkanélküliségtől is közvetlenül fenyegetett dolgozókat a belső szabályozás rendszere által is alattvalókká, a vezetőket apparátcsikká,

csinovnyikokká tehetik. A képzettség, tehetség, szorgalom és más hasonlók csak a vezető adekvát érdekeltégi-kockázati felelősségi rendszere esetén nyújthatnak védelmet, de ilyen rendszer egyelőre nincs.¹¹

2. A munkaszerződés jogáról

A munka jogi szabályozásnak szükségképpen központi kérdése a munkaszerződés, az *individuális munkajog központi intézménye*. A magyar szabályozás a *munkaszerződést* a *munkajogviszony létrehozására* szolgáló jogi aktusként kezeli, s az utóbbi évtized ellenkező erőfeszítései ellenére is, *szerepét erre redukálja*.

Szeretnénk jelezni, hogy itt nem valamely merőben teoretikus kérdéstről van szó. A szabályozási koncepciót tekintve ugyanis lényegileg háromféle megoldás lehetséges:

- hatósági (centrális-bürokratikus) szabályozás;
- szerződéses szabályozás;
- öngazgatási szabályozás.

A megoldás karakterisztikus formáinak összemosása (elkenése) az eddigi történeti folyamatban nyilvánvalóan a *centrális-bürokratikus, hatósági* eszközrendszerek uralmát támasztotta alá. Tehát a szerződés szerepének ki-munkálatlansága – különösképpen: a szerződési jog alapintézményeinek és garanciarendszerének elvetése, felhígítása vagy tetszés szerinti, eklektikus helyettesítése egyéb intézményi elemekkel – végülis jogi értelemben teljesen kontrollálhatatlanná tette ezt a területet, minthogy a “jogalkotó”, sőt a jogalkalmazó mindenkori megítélésétől tette függővé az eszközök megválogatását.

Az *öngazgatási* szabályozási törekvések is elvetették (nyíltan) a szerződéses koncepciót, minthogy annak környezeti és intézményi feltételeit a “pártállami” strukturában nem látták kialakíthatónak, és a rendszerváltás lehetősége az idő szerint csak történeti távlatokban volt elképzelhető. Persze, abban a strukturában ennek a koncepciónak is csak azzal a feltétellel lehetett volna létjogosultsága, ha sikerül a rendszert alulról, folyamatosan “lazítani”, demokratikusan, az “önszerveződés” rendszerében építkezni. Ezek a meg-gondolások természetesen lényeges mértékben érintették a téma kezelését, a kérdések elemzését és nyílt exponálását is.¹²

A *szerződéses* koncepció azt jelenti, hogy a munkaviszony szabályozási rendszerében a szerződésnek, mint a polgári jog intézményének, strukturális szerepe van – az ún. *kollektív munkajog* intézményei mellett – s az az *individuális munkajog alapintézménye*. Most tehát, amikor a jövő jogfejlődésben a “szerződéses koncepció” reneszánszával kell számolnunk, az említett strukturát nem szabad szem elől téveszteni. Talán itt nem szükséges részletesen bizonyítani, hogy semmi jóra sem vezetne a centrális állami szabályozási rendszernek a munkaviszony gazdaságilag nem egyenlő alanya-ira alkalmazott polgári jogi szerződéses szabályozás *egyeduralmával* történő felváltása.

A *munkaszerződés új koncepciója* minden valószínűség szerint ma már nem "elvi" akadályokkal találja szemben magát. Ellenkezőleg: számunkra úgy tűnik, inkább a liberálkapitalizmus reminiscenciái "lengik be" a tájat és a valódi gondok éppen a *munkaszerződés*, mint külön arculattal bíró *szerződéstípus*, valamint az *adekvát környezeti intézményrendszer* kidolgozásának hiányosságaiiban fognak megjelenni. Koncepcióinkban azonban ennél többről van szó: lényegileg a *munkaszerződés jogának megalkotásáról* (kodifikálásáról).

Az előbbieket hangsúlyozása mellett kulcskérdésnek tekinthető tehát korszerű munkaszerződés intézményesítése, mégpedig alapvetően a *polgári jog koncepciójában*, külön *szerződéstípusként*, s a *belátható történeti távlatban a Ptk. rendszerébe integrálva*. Valószínű tehát, hogy az új szabályozásban a *munkaszerződés a munkajogviszony keletkezésére redukált jogintézményből a munkajogviszony alapintézményévé fog válni*. Ez a folyamat azonban nem mehet végbe a jogintézmény *belső* strukturájának és *környezeti* intézményeinek (elsősorban: a kollektív munka jog alkotó elemeinek) *összehangolt* megteremtése, s a *komplex szabályozás garanciális rendszerének* kiépítése nélkül.

Jelenlegi célkitűzésünkhöz igazodóan és a rendelkezésünkre álló keretek között csak arra vállalkozhatunk, hogy *áttekintsük* a munkaszerződés *strukturális vázlatát*, alapvetően abból a célból, hogy *érzékeltsük*, mire kellene figyelni a kodifikációs munkálatokban. Számítunk arra is, hogy *most is* hatnak a korábbiakban jelzett "történelmi hagyományok", különösen a felület adaptációk (a nyugati országok munkajogából), s megtörténhet a környezeti intézményrendszer, valamint a reális életviszonyok állapotának figyelmen kívül hagyása. Nem szívesen írjuk le, de nem mellőzhetjük annak jelzését sem, hogy nem alap nélküliek a *hatalomátmentésre* orientált munkajogi megoldásokkal (pl. a primitíven megkonstruált egyszemélyi hatalom irracionális, gazdaságilag és jogilag kezelhetetlen rendszere átmentésére vagy felélesztésére szolgáló kísérletekkel) szembeni aggodalmak.

A jelzett koncepcióban tehát a *munkaszerződés*, mint a felek szabad, egybehangzó akaratnyilatkozata, *meghatározó szerepet* kaphat a munkajogviszony keletkezése, tartalma, módosulása és megszűnése, tehát alapvető elemei tekintetében. A szóban forgó folyamat kapcsán nem tűnik feleslegesnek néhány alapkérdésre összpontosítani:

a) A *munkaszerződés előkészítése* hatályos jogunkban heterogén jellegű és szerepű intézmények csoportját érinti. Az új koncepcióban összehangolt s a leendő felek érdekére orientált szabályozást kell adni, legalább a *munkaközvetítés, az álláshirdetés és az "előmegállapodások" (szerződések)* szabályainál. Szigorúan tartani kell magunkat ahhoz, hogy ezek nem másra (pl. központi irányításra) szolgáljanak, illetőleg alkalmasak, mint a felek "összehozására" és a szerződés előmunkálatai keretében összpontosuló érdekeik védelmére.

Tágabban véve itt jelezhetők a szerződés megkötésére irányuló *tárgya-lások* keretébe eső kötelezettségek. A munkáltató oldalán pl. a tájékoztatás, az elvárások meghatározása, és nem utolsósorban a *pályázat*, illetőleg más (pl. kérdőív, teszt, stb.) kérdések garanciális igények szerinti szabályozása.

Ide tartozik az üzemi *tanács közreműködése* a munkaviszony létesítésénél (általában: a törvényes előírások betartásának ellenőrzése körében). Ismeretes, hogy a történetileg kialakult szakszervezeti jogosítványok (az alapbér megállapításában biztosított egyeztetés) indirekt jellegű ráhatást kívántak biztosítani, az eljárási és hatásköri szabályok – a bizalmi joga – azonban eleve kihúzták a jog érdemi gyakorlása alól a talajt.

b) A *munkaszerződés megkötése* körében a *szerződéses szabadság határainak meghatározásáról* van szó. Nem akarjuk unos-untig ismételni, hogy nem azonos helyzetű jogalanyokról van szó, ezért a “korlátlan szabadság” hangoztatása a munkaszerződés alapelveinél lényegileg *retrográd* elképzelés.

A szerződéses szabadság határainál a *szerződés megkötése, tehát a munkaviszony létesítése körében* – csak példaszerűen és a konkrét történeti viszonyokról sem megfélekedve – a következőkről van szó:

- a súlyosan hátrányos (pl. egészségügyi károsodottak) személyek;
- a nemek egyenlősége;
- a munkaharc utáni újraalkalmazás;
- a fiatalkorúak;
- a külföldiek;
- a foglalkoztatási tilalmak érvényesítésének szabályai;
- a formai előírások biztosítása (pl. a munkavállalót terhelő versenytilalom, melynek honi szabályozása sehol sem tart – ezt jelzik itteni súlyos visszaélések; a tarifaszerződés hatása; a szerződések alakisága, stb.);
- a kikötések, fenntartások, a hiányzó feltételek és engedélyek pótlásának szabályai, stb.;
- az illegális foglalkoztatás jogkövekezményei.

A sor természetesen nem teljes, de talán érzékelteti, hogy mégsem olyan veszélytelen dolog “odadobni a gyeplőt”, különösen azoknak a *vezetőknek*, akik már egyszer tönkretették az ország gazdaságát, valamint azoknak a vállalkozóknak és “vállalkozóknak”, akik mohó, illetőleg – a másodiknak jelölt változatban – gátlástalan fellépésükkel, az eredeti felhalmozás minden negatív ismérvét kimerítve, akarják kizsákmányolni és becsapni embertársukat.

A szerződés megkötésének folyamatában egyéb kérdések is szabályozást igényelnek, ezekre azonban – tekintve, hogy hazai jogi múltjuk ismertes – itt nem térünk ki. (Pl. orvoslási kötelezettség /a szerződés hiányainál/, tényleges munkaviszony stb.)

c/ A *felek szerződéses kötelezettségeinek szabályozása* azoknak a törvényi kereteknek a meghatározását jelenti, amelyek között a megegyezés mozoghat, tehát alapvetően a munkavállaló védelmét biztosítják. Nézzük röviden ezek *struktúráját* .

A munkavállaló szerződéses kötelezettségei a munkavégzésre, illetőleg az az alól való időleges felmentésre, a munkavégzéssel kapcsolatos mellékkötelezettségekre, valamint a kötelezettségsszegés meghatározására és következményeire összpontosulnak. A szabályozás szemléletének, elméleti alapjainak értékelésére csak azt jelezzük, hogy szemben a magyar szabályozás koncepciójával, amely erre az esetre a dolgozóval szemben a munkáltatónak korlátlan diszkréciót biztosít (a vétség súlyát belátása szerint értékeli, majd megteszi az általa szükségesnek tartott intézkedéseket, pl. fegyelmi eljárás indít, felmond, stb.), a jelzett szemléletben a következőkről lehet szó:

- a munkadíj csökkentése (természetesen az elégtelenül elvégzett munkára s nem a jövőre vonatkozóan);
- felmondás (az arra vonatkozó külön szabályok szerint);
- kártérítés (a külön szabályok szerint).

A "szerződéses" szemlélet konzekvenciája, hogy amennyiben a teljesítés hiányos volt, az ellenszolgáltatás az egyenértékűség elve szerint módosul, de a munkavállalóval szemben hatósági jogosítványok a munkáltatót nem illetik meg, s személyi hatalmat sem gyakorolhat felette (a fegyelmi függőségre összpontosuló diszkrécionális jog keretében).

A munkáltató szerződéses kötelezettségeinél is az alapvető szemléleti fordulatot kell elsősorban hangsúlyozni, s ennek alapján az egyenlő elbánnásra, a mellékkötelezettségekre, valamint a kötelezettségek megsértésére vonatkozó szabályok strukturált rendszerét. Érdemes azonban külön is utalni a munkadíjazási formák részletes szabályozására, utalva itt a honi viszonyaink között kialakult totális vezetői önkényre (prémiumok, jutalmak, stb., amelyek a személyi függőségi rendszer csatornáit). Hasonló szemléletű a díjazás kiszámításának (elszámolás, visszatartás, teljesítmény nélküli fizetés, munkaharccal összefüggő díjazási problémák, stb.) szabályozása is.

Ilyen szemléletben kerülhet sor a munkáltató e körbe eső kötelezettségének (típusainak, jogkövetkezményeinek) szabályozására is. Érdemes felhívni a figyelmet a jogutódlással összefüggő problémák idevágó kérdéseire és a csődeljárás során felmerülő kérdések szabályozására.¹³

A "munka eredményéhez való jog" témakörében kerül szabályozásra – természetesen a polgári jog szemléletrendszerében – a találmány és az újítás, illetőleg az előbbinél az ún. szolgálati találmány. Az a több évtizedes nyüglődés és lényegi eredménytelenség, amely nálunk ezen a téren tapasztalható, önmagáért beszél: alkotó munka ott nem várható el, ahol az érdekviszonyokat hatósági kényszerrel és ilyen pozícióban osztogatott kegyekkel, morzsákkal, stb. akarják helyettesíteni.

d/ A munkaszerződés megszűnésének rendszerében meg kell haladni a centrális-bürokratikus-etatista rendszer szemléleti hagyományait és intézményi maradványait. Nem az védi a magyar dolgozót, ha a felmondással szemben a bíróság előtt nyakig elmerülhetnek a tényállás bizonyításában, valamint a felhozott ok "alapos voltának, relevanciájának és a Legfelsőbb Bíróság idevágó állásfoglalásának elemzésében. A legkirívóbb visszaélések kivételével

ugyanis a felmondásra alapot adó ok úgyszólván tetszés szerint értelmezhető, s mindezek felett ezeket a *belső – üzemszervezési, gazdasági, személyi, stb. – kérdéseket a bíróságnak kellene* az adott ügyre rávetítve értékelni, feltéve, ha a *munkáltatói mérlegelés körébe* eső kérdések vizsgálatára kiterjeszkedhetne.

Félő azonban, hogy a “szerződéses” rendszerből a magyar érdekeltek elsősorban olyasvalamit tekintenek majd “kívánatosnak, tetszetősnek”, mint például az indokolás nélküli felmondás. Tekintve, hogy az egész rendszert még vázlatosan sem tudjuk bemutatni, e példával kívánjuk *jelezni a veszély nagyságát*. A pártállam gazdasági helytartói ugyanis mindig kevesellték hatalmukat.¹⁴

Az előbbieket értelmében utalunk egy *modern felmondási rendszer struktúrájára*, melynek kiépítésénél a következő elemekre kell koncentrálni:

a/ a *felmondási nyilatkozat* megtétele, alakisága, jogérvényessége, jogi hiányosságai (törvénybe ütközés, a “tisztes viszonyt” védő szabályokba ütközés);

b/ a *rendes felmondás*, ezen belül a *részleges*, illetve a *módosító* felmondás (ma: belső áthelyezés) szabályozása, a *felmondási idő* törvényi szabályai, az egyes speciális munkaviszonyokra vonatkozó eltérő határidő-szabályok (pl. pedagógusok, hivatalnokok, stb.)¹⁵

c/ a *rendkívüli felmondás* (a “fegyelmi elbocsátás” helyett) különösen jogalapjának fogalmi jellegű kimunkálása, közlésének szabályai;

d/ az *üzemi tanács “részvételi joga”* a felmondásnál, ideértve a tanács testületi (nem elnöki) állásfoglalását, az ellentmondás jogalapjának tételes szabályozását;

e/ A *felmondási védelem rendszere*: az általános és a különleges (azaz: a védett személyekre, illetve állapotokra összpontosított) védelem; a szociális jogosultságok védelme; a belső áthelyezés (módosító felmondás) eljárási rendszerének szabályozása; a dolgozó számára biztosított “gondolkodási idő” (a felmondással kapcsolatban); a tömeges felmondás elleni védelem tételes szabályozása és így tovább (főképpen a hazai viszonyok specifikumaira adandó adekvát jogi megoldások);

f/ a *munkaviszony megszűnésével kapcsolatos kötelezettségek* szabályozása (bizonyítvány adása és annak tartalma, tájékoztatás, vélemény adása, papírok kitöltése és kiadása, stb.).

Az áttekintés természetesen nem teljes. *Érzékeltetni kívántuk*: a korszerű megoldás nem az, hogy odadobjuk a gyeplőt a “feleknek”, birkózzanak, ahogy tudnak, és nem az a hatósági beavatkozások további fenntartása sem. A jognak *ott és olyan eszközökkel* kell és lehet “beavatkozni” a munkaviszonyba (tágabban: a gazdaságba), ahol és amelyekkel a *magatartás* jogi normákkal és szankciókkal *befolyásolható*. A *külső* (hatósági, bírósági) beavatkozások pedig lényegileg a *polgári jog szemléletű rendszerének és intézményeinek tiszteletben tartására építhetők*. Ezért a *munkaszerződés sza-*

bályrendszerét a polgári jog elvei alapján és intézményi rendszerébe építve kell kidolgozni.

3. A felelősségi rendszerről

A felelősségi rendszer a szabályozás koncepcionális és intézményi rendszerének a "koronája": demonstrálja és teljessé teszi a munkavállaló direktjellegű alárendeltségét, munkáltatójával és a munkáltatók államilag intézményesített rendszerével szembeni alávétettséget, kiszolgáltatottságát. Jellemző az is, hogy a felelősségi szabályok mennyiségileg is aránytalan súlyt képviselnek az egész joganyagban és – az eljárási rendszert és a munkaügyi viták munkáltatói keretekben működő rendszerének azonos irányú hatását is figyelembe véve – nagy részük van abban, hogy a *munkaszervezet mint a dolgozók felett álló bürokratikus hatalmi rendszer működhet*.

a/ A *fegyelmi felelősség* a "kis büntetőjog" a munkajogban. Szemlélete, a vétség fogalom, a szankciók, az eljárási rendszer, a hatály: a büntetőjog "szelidített" társadalmasított (?) változata. A fegyelmi felelősség elmélete a felelősség céljától és előfeltételeitől kezdve a szankciórendszeren keresztül a jogkövetkezményekig a büntetőjog elméletéből eredezteteti, vezeti le a saját elméletét, intézményrendszerét. A büntetőjogi "társadalomra veszélyesség" itt "a kollektívára, a kollektíva rendjére veszélyesség". A felelősség az elkövetőre összpontosít, a szankciók személyi szankciók, amelyek súlya – a társadalmi méretekben egységes munkáltatói szervezetrendszerben – gyakorlatilag alig enyhébb jónéhány büntetőjogi büntetésénél.

Mindezekon felül: az egyik "érdekelt fél" egyben a büntetés kiszabója, sőt végrehajtója is (pl. csökkenti az alapbért, stb.). De még messzebb mennek: a munkavállaló már ledolgozott díjazásáról, illetőleg jövőbeni munkájának "munkaszerződésben" (?) biztosított ellenértékének csökkenéséről, illetőleg a munkaszerződés (munkajogviszony) lényeges tartalmi elemeinek egyoldalú módosításáról van szó. Valóban: legalább a feudalizmusig kell visszamenni ahhoz, hogy hasonló konstrukciókkal találkozunk. Mindezt teljessé teszik a büntetés "hatályára" vonatkozó rendelkezések.

Mivel az egész fegyelmi eljárás a munkáltató uralmi-hatalmi viszonyai-ban, illetőleg az általa fenntartott bürokratikus szervezetben folyt le, és a szankciók végülis a dolgozó alapvető érdekeibe nyúltak bele, még az ide összpontosuló pozitív töltetű erőfeszítéseknek is *retrográd következményei* voltak. Ebben a helyzetben ugyanis nem lehetett mást tenni, mint az egész fegyelmi eljárásban minél teljesebben érvényesíteni a *büntető eljárás eljárásjogi követelményeit*: a gyanú felmerülésétől, a nyomozati szakaszon keresztül a vádemelésig, illetőleg a kontradikciós bírósági eljárásig, növelve ezzel az amúgyis molocchá "fejlődött" bürokráciát és annak hatalmát.

Szükséges nyomatékosan aláhúzni, hogy *nem a fegyelmezett munkavégzés forog kockán*, hanem a munkahelyi légkört és – nyugodtan mondhatjuk – a fegyelmezett, *becsületes munkavégzés viszonyait szétdúló, hatalmaskodó munkahelyi vezetők személyi függőségi rendszerbe integrált uralmi viszo-*

nyait fenntartó rendszer. (Ezért – a hatalmi viszonyokat érintő volta miatt – nehéz a helyzetet megváltoztatni.)

b/ Az *anyagi felelősség* a polgári jogi kártérítési felelősség adaptációja. A baj ezzel is az, hogy az “adaptáció” elméletileg esetleges: a felelősség terjedelme időszakonként az állami irányítás megítélése szerint változik, stb.

Továbbá it is a *munkálató bírálja el kártérítési igényét*, kiszabja a kártérítést és levonja – a jogszabályi korlátok között – a dolgozó munkabéréből. Érdemes szó szerint idézni a kártérítés “kiszabásának” törvényi (!) szabályát (Mt. 61. § (2) bek.): “A kártérítést indokolt írásbeli határozatban kell kiszabni, előtte a dolgozót – *ha a tényállás kellően nem tisztázott (!)* – meg kell hallgatni”. Ehhez talán felesleges bármit hozzáfűzni, hiszen a munkálató bármikor kijelentheti, hogy a tényállás – számára – tisztázott.

Csak látszat az, hogy a polgári jogi felelősség “szigorúbb” rendszerére *alapozva* a dolgozó nehezebb helyzetbe jutna. A fő probléma itt is a munkálató uralmi helyzete: ő mérlegel, ő gyakorol kegyet (“enyhíti” a kártérítési kötelezettség mértékét, stb.). Sőt a felelősség – az arra érdemeseknek – korlátozás nélkül is enyhíthető! (Ugye milyen humánus?) ezek után aligha csodálkozhatunk munkakollektívaink mai állapotán. A csoda az, hogy mindezek ellenére még – úgy ahogy – működnek.¹⁶

4. A kollektív munkajog intézményi rendszere

a) A modern társadalmakban a “kollektív munkajog” főbb intézményei a következők:

- az érdekképviseltek joga,
- a tarifajog (kollektív szerződések),
- a munkaharc joga,
- az üzemi alkotmányjog,
- a vállalatvezetésben való részvételi jog,
- a munkavédelem joga,
- a munkaügyi bírászkodás.

A kollektív munkajog szorosan kapcsolódik az ún. gazdasági alkotmányosság jogi intézményi rendszeréhez és történetileg azzal együtt, többé-kevésbé annak részeként fejlődött ki.

Szükséges hangsúlyozni: egész szemléleti rendszerünk arra épül, hogy a munkaszerződés, mint polgári jogi intézmény, *együtt él a kollektív munkajog fejlett rendszerével*. Ha ez utóbbi nem jön létre, illetőleg adekvát rendszere nem alakul ki, a munkaszerződés nem képes betölteni társadalmi-gazdasági szerepét; torzulások alakulnak ki a munkaviszony, illetőleg a munkaszervezetek (vállalatok, intézmények, stb.) belső viszonyaiban, zavarok lépnek fel működésükben.

b) A modern társadalmakban a munkaviszony szférájában az *érdekképviseltek* két csoportját különböztetjük meg: a *munkavállalók és a munkálatatók szövetségeit*. Mint ismeretes, előbbi csoportba a szakszervezetek tartoznak, utóbbiba a munkavállalókat tömörítő kamarák, szövetségek.

Szükséges e szervezetek karakterizált szabályozása, jogi megjelenítése abból a szempontból, hogy *milyen módon és milyen súllyal* szerepelnek a munkavállalói, illetőleg munkáltatói érdekek képviseletében. A *szakszervezetek* feladat- és jogosítványrendszerében pl. a következő főbb témakörökre célszerű koncentrálni:

- a tarifa- (kollektív-) szerződések megkötése,
- az üzemi alkotmány és a vezetési részvétel,
- a szociálpolitikai jogszabályok megalkotása,
- a gazdasági élet működésének egyéb társadalmi (társadalompolitikai) vetületei.¹⁷

Garanciális igények szerint szükség van a szóban forgó *szövetségek tagsági viszonyainak* szabályozására is. Nem igényel bizonyítást, hogy itt domináns érdek a *valódi érdekképviseleti viszonylatok* megjelenítése, ideértve természetesen a *kisebbségi jogok* megfelelő szabályozását is.

c) *"Tarifajog"* és *kollektív szerződés* persze nem azonos. A történeti-társadalmi valóságtól Magyarországon sem lehet elszakadni, azonban szükséges ezen a téren is a modern megoldásokra koncentrálni. A tarifaszerződés következtében a felek cselekvési (döntési) szabadságukban alapvetően korlátozva lesznek. (Nem köthet munkaszerződést pl. a munkavállaló akkor sem, ha ő kisebb bérért is dolgozna szorult helyzete következtében, stb.) Ebben a szemléletben szükséges vizsgálni a kollektív szerződés *eljárási kérdéseit, hatályát, a szerződéses viták* eldöntését és természetesen a *"vállalati" kollektív szerződésekhez való viszonyát* is. Ilyen szemléletű szabályozás nélkül nem lehet "belemenni" a munkának abba a világába, ahol az *érdekharcok* nyílt mezőin dőlnek el a *társadalom anyagi életfeltételei megteremtésének és a társadalmi munkaerő újratermelésének feltételei*.¹⁸

d) Az előbbi kérdésfelvetés átvezet az *érdekösszeütközések nyilvános és szabályozott viszonyainak* – a társadalom általános, illetőleg az érintettek egyéni érdekeit szem előtt tartó – kialakításához. Az európai munkajogokban ezt a *"munkaharc joga"* néven ismerik. Ebbe a körbe sorolják a *sztrájkjogot*, illetőleg a *kizárási jogot*. A sztrájkjog körében szabályozni szükséges:

- a sztrájk vezetésének jogát (eldöntés, kötelezettségek stb.),
- a sztrájk jogi érvényességét (kire terjed ki, eszközök stb.),
- a szakszervezeti és a "vad"-sztrájk elhatárolását,
- a "tarifális" és a politikai sztrájk szabályozását,
- az érvényes tarifaszerződés és a sztrájk viszonyát ("békekötelezettség"),
- az egyedi sztrájk-célokat (teljes- és rész-sztrájk, általános sztrájk) érvényesülésének-érvényesíthetőségének feltételeit),
- a sztrájk lebonyolításának (vezetésének) szabályait (elemi társadalmi szükségletek kielégítése, szolgálatok ellátása stb.),
- a jogellenes sztrájk következményeit,
- a kizárás szabályait, különös tekintettel a sztrájkban résztvevők (üzemek, személyek, vezetők) védelmére és felelősségére,

– a sztrájk jogi következményrendszerét (különösen a szociális biztosítás vonatkozásában) és a befejezés szabályozását (“levezetését”).

A fentiek érzékeltetik azt is, hogy a szabályozásnak milyen vetületekkel kell számolnia és *milyen szintű* (komplettiségi, jogforrási, stb.) jogi normára van szükség.¹⁹

e) Vállalati, munkaszervezeti viszonyaink állapotára – érintőlegesen – már eddig is tettünk megállapításokat. Most – vállalva az “egyoldalúság, eltúlzás” stb. minősítések veszélyét is – szükséges kimondanunk: a *centrális-bürok - ratikus pártállami struktúra, amelyet az un. egyszemélyi vezetés (“szocialista!”) “elve” testesített meg, teljesen szétdőlt munkaszervezeteink ésszerű és emberi viszonyait, s most a “piac” jegyében - a pártállami felügyeletől is megszabadult és elszabadult, s a tulajdon immanens törvényei, köztartási és kockázata által sem korlátozott - vezetők prédájául akarják egyesek odadobni őket.* Annak ellenére történik mindez, hogy a sajtó, a kommunikációs médiák *évtizedek óta* tele vannak a munkaszervezeti anomáliákkal (a vállalatoktól a tantestületekig és hivatalokig), az állampolgárok (dolgozók) *közvetlen tapasztalatai* pedig még súlyosabb és elkeserítőbb konzekvenciák levonására ösztönöznek.

Az ember joggal kérdezheti: *valóban nem látják a kompetens tényezők, hogy mi megy itt végbe?* (Ehelyett mázsaszámra íródnak a cikkek és tanulmányok a társadalmi méretű pesszimizmusról, letargiáról.) És azt sem tudják talán, hogy a modern kapitalista vállalat már évtizedekkel ezelőtt “feltalálta” az *üzemi alkotmányjogot?* (A tudatlanság jóhiszemű feltételezésének is megvannak a nyilvánvaló határai!)

Az üzemi alkotmányjog lényege:

– a *munkáltató* a modern társadalomban – meghatározó viszonylatokat tekintve – nem egy személy (a tulajdonos), hanem szervezet;

– A *dolgozó* a modern vállalati szervezet és műszaki-technikai színvonal viszonyai között csak úgy “azonosulhat” munkájával a termelőfolyamat által megkívánt mértékben, ha:

- érdekelt – meghatározott fokban és rendszerben – a munka eredményében;
- direkt és indirekt rendszerben (adekvát módon) részt vesz a vállalati döntésekben;
- mindezek következtében a munkavégzés (munkaviszony) “humanizált” körülményei hozhatók létre;

– az előbbieket érvényesítése megköveteli a tőke-munka mechanikus elválasztásának (dichotómiájának) meghaladását a vállalat szervezeti struktúrájában, azaz:

- a dolgozók közvetett (képviselési) és közvetlen részvételét a vállalatvezetés szervezetrendszerében (üzemi tanács, dolgozói képviselés);

- = a dolgozók képviselőinek részvételét (az "együttes döntést") a vállalatvezetés
 - szociális,
 - személyügyi,
 - gazdasági kérdéseiben.

Ismert dolgokról van szó. Az eddigi hazai megoldások a pártállami viszonyokban gyökeredznek, s még a legjobb esetben is kényszerű és manipulatív formációk (pl. a vállalati tanács, munkahelyi "tanácskozások" és egyéb "fórumok").

Aki azt hiszi, hogy a XX. század végének munkaerőit a magyar munka szervezetekben meghonosított körülmények között hatékonyan, értelmesen lehet foglalkoztatni, egy évszázaddal maradt el az európai viszonyoktól.

f) A *munkavédelem* a modern társadalmakban *törvényi* szabályozás alatt áll. A magyar munkatörvény "letudja" az ügyet néhány paragrafussal (Mt. 51-54. §), azután rábízza a továbbiakat a végrehajtási szabályokra (47/1979/XI. 30./MT r.) A komplett törvényi szabályozás szükségességét bizonyítani sem szükséges és erről egyébként is érvényes állami (kormány-) határozat rendelkezik (1989).

A dolog jogi-elméleti, kodifikációs problémája ma már nem is ebben van, hanem a *külön* törvény létrehozásában, azaz abban, amiről korábban szó-lottunk: világosan el kell különíteni a jelenlegi munkaügyi szabályozásban *egyetlen törvénybe* zsúfolt, *alapvetően eltérő jellegű* életviszonyok szabályozását. Egészen más dolog ugyanis mellérendeltségi pozícióban levő életviszonyokat, illetőleg lényegileg igazgatási, hatósági viszonyokat szabályozni.
20

A *törvényi szintű szabályozás* rendszerében kell elhelyezni a munkarend, a túlmunka (pihenőidőben végzett munka), a speciális területeken végzett munka, továbbá – a kérdéskör technikai vetületeiben – a munkahelyek, felszerelések, közlekedési eszközök, veszélyes anyagok, stb. végül a *szabályozás rendje* és a *munkavédelem szervezete* normatív anyagát.²¹

g) A munkaügyi bíráskodás témaköre a *jogi elmélet szempontjából* úgy-szólván megoldottnak tekinthető, minthogy nem képezi komoly vita tárgyát a hatályos rendszer inadekvát volta, sőt tarthatatlansága. A tulajdoni és gazdasági szervezeti viszonyokban, valamint a hatósági szervezeti struktúrában és az itteni munkaviszonyokban végbement és végbemenő változások különös erővel hozzák előtérbe a munkaügyi bíráskodás rendszerének meg-reformálását.

A hatályos rendszer koncepcionális elemeiben *két történelmi hagyaték* kísért: az *egyik* – végős soron – a munkaügyi viták valódi érdek- és jogvita jellegének el nem ismerése, a *másik* a centrális irányítás direkt rendszerét biztosító személyi függőség fenntartására törekvés (különösen a vezető be-osztásúak vonatkozásában).

A magyar jogi kultúra az eljárásjogok területén olyan szinten van, hogy a munkaügyi bíráskodás korszerű szervezeti és eljárási rendszerének alapkövetelményeiről itt szót sem kell ejteni. (Adekvát rendszer kidolgozása jogilag nem okozna gondot.) A "munkaügyi döntőbizottságot" persze el kell felejteni; a munkaügyi viták egyeztetésének fakultatív lehetőségét esetleg lehetővé kell tenni (egyes munkaszervezetekben). A munkaszervezetekben létrehozott bürokratikus hatalmi rendszer – az ítélkező (igazságszolgáltató) funkción keresztül is – tovább erősítette a "munkafolyamatok irányítása" helyett az "emberek igazgatására" összpontosuló tevékenységet, a munkaszervezet hatósági, állami vonásait, a dolgozó (munkavállaló, polgár) *alatt* - *valóvá* tételét.²²

* * *

Rövid áttekintésünk lényegében a kodifikáció szempontjából tisztázandó elméleti alapkérdésekre szorítkozhatott. Ezek exponálásáért azért tartjuk fontosnak, hogy – ha még lehetséges – részletesebb szakmai elemzések készítsék elő a *tervezett törvény* kimunkálásában – a történetileg felhalmozott és összetorlódott problémák tisztázása alapján – a kornak és a magyar viszonyoknak megfelelő munkaügyi szabályozást.

Jegyzetek

1. A koncepcionális fordulatot – lényegében az itt következők irányában végrehajtandó fejlesztést – szorgalmazza: **Prugberger Tamás**: "Rendszerváltás és a magyar munkajog átalakítása" c. tanulmánya. Gazdaság és társadalom, 1990/5. sz. 72-94. old. Hasonló értelemben foglalkozik a tételes joganyag fejlesztési kérdéseivel **Rábaközi András** "A magyar munkajogi szabályozás új és fejlődő rendszere" I-II. c. tanulmánya. Személyzeti vezetés, emberi erőforrás-gazdálkodás. 1990.
2. V.ö. 1922-es szovjet Munkakódex; illetőleg **Román László**: "Munkajog" Kari rész (kiegészítő) jegyzet. Tankönyvkiadó, Bp., 1984.
3. Ezen a téren szinte **korszakos elmaradottságban vagyunk**; nemcsak a fejlett műszaki-technikai színvonal hiányosságai miatt, hanem az "alulfoglalkoztatott" szakemberek, sanyarú bürokratakká degradált értelmiségiek (akik aránya egyébként töredékét teszi ki a fejlett országokénak) számaránya miatt is. Képzelnék magunk elé az annyiszor "fejlett, haladó formának" minősített nagyüzemeinkben az irányításban "dolgozóknak" a tényleges munkafolyamatban tevékenykedőkével veteledő vagy azt meghaladó tömegét, amint semmit nem érő tervek, jelentések, statisztikák felett görnyednek, rovatokat töltenek ki és "belégeket" rakosgatnak. Ezt a helyzetet még a "tudomány" is "alátámasztja" azt állítva, hogy "a fejlődéssel nő az értelmiségi (szellemi) munka aránya". Dehát szellemi, értelmiségi munka

ez? Ezt a "munkát" (pontosabban ügyködést, pótcselekvést) a nemzetközi piac sohasem fogja munkának elismerni.

4. Lásd részletesebben: **C. Durant**: "A leláncolt munka". Közgazdasági és Jogi Kiadó, Bp., 1982. 266. p.

5. A tanulmány természetesen nem foglalkozik az előkészületben lévő törvénytervezettel, így az előbbi megállapítás a koalíciós kormány hivatalba lépéséig terjedő időre szól.

6. A szabályrendszer teljes elméleti feldolgozását lásd: **Arthur Nikitsch** : "Arbeitsrecht" I-II. 7. C.B.Mohr (Paul Siebeck) Tübingen, 1955; a tételes német szabályanyag hatályos-jogi összefoglalását: **Dr. Günter Halbach** : "Übersicht über das Recht der Arbeit" (2. neuarbeitete und erweiterte Auflage) – lezárva: 1987. jan. 1., Herausgeber: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

7. A jelzettekre bőven hozhatók fel példák. A dolog "technikája" az, hogy a törvény egy-két szakaszában (néha 5-10 sorban) "rendelkezik" valamiről, s az ügy (életviszony) szabályozása ezzel törvényi szinten "megtörtént". Ezt követi a kormányrendelet 2-3 szakaszban (a törvényi terjedelem két-három szorosában), majd jön – az esetenként 5-6 paragrafusra terjedő – MÜM-rendelet vagy 10-20 paragrafusból álló egyéb szabály. (V.ö. pl. a szabadságra, a munkadíjazásra, a munkáltató anyagi felelősségére vonatkozó és más – lényegileg minden alapvető jogot-kötelezettséget megállapító – hatályos joganyaggal.

8. Lásd pl. A "visszarendeződési" folyamatra említett példákat. az 1979 évi módosítás előkészítése időszakában.

9. A vállalati tanács intézményéről, mint lényegileg manipulatív megoldásról, amely valójában nem tudott és valószínűleg nem is kívánt változtatni a centrális-hierarchikus szervezetrendszeren, itt nem kívánunk szólni. Működési anomáliái a koncepció öszvérjellegére vezethetők vissza. (Más kérdés, hogy a retrográd vagy tájékozatlan tényezők ezeket a "demokrácia" rovására írják.)

10. A felelősséggel való ilyen játék már odáig ment, hogy még feljelentés esetén is azzal vizsgáltatták ki az ügyet, aki ellen a feljelentés szólt. További példa: a "felelős" (egyszemélyi!) vezető szemrebbenés nélkül nyilatkozik pl. egy kipattant botrány kapcsán, hogy az ügyet kivizsgálhatja, illetőleg a felelősség megállapítása után intézkedéseket tesz, ahelyett, hogy lemondana, szabad utat nyitva a vizsgálatnak, vagy meggondoltságra intve ezzel a felügyeleti szervet (és védve a szervezet, a munkakollektíva becsületét, hírnevét).

11. Van azonban olyan, hogy a tönk szélén álló, a dolgozókat szégyenletes szinten fizető vállalat vezetője-vezetői törvényesen horribilis prémiumokat és jutalmakat vehetnek fel, stb. A hatályos szabályrendszert – a felvetettek értelmében – részletesen taglalja **Rábaközi András**: "A humánpolitika szerepe a vállalati szintű érdekegyeztetésben" I-II. c. tanulmánya. Személyzeti és munkaügyi menedzser-folyóirat, 1990. 4. és 6. sz.

12. A téma feldolgozását lásd: **Hegedűs István** : "A szocialista munkaszervezési és tagsági jogviszonyai (Egy történeti alternatíva)." Doktori értekezés. Miskolc, 1984. 312. p.

13. Az olyan szabályok problematikájára utalunk elsősorban, mint "... a jogutód nélkül megszűnő munkáltató ... köteles mindent megtenni a felmondási tilalom vagy korlátozás alatt álló dolgozója elhelyezése érdekében. Megegyezés esetén köteles ... áthelyezni ..."(!) (A 17/1979./XII. 1./MüM. sz. r-nek a 6/1985 (IV.13.) ME. sz. rendelet által megállapított 18. §-a. Az egész konstrukció tükrözi a hatósági és paternalista szemléletet; gyakorlati értéke minden valószínűség szerint az "áthelyezés" munkakönyvi bejegyzésre korlátozódik. Ennek jelenlegi társadalmi-gazdasági értelme is megkérdőjelezhető, jövőbeni szerepe pedig nyilvánvalóan teljes átértékelést igényel.

14. Akkor is, amikor embertársaik, dolgozóik felett úgyszólván korlátlan hatalmat gyakoroltak, azok egzisztenciális viszonyaiban; hogy csak a fegyelmi büntetési skálára utaljunk, ahol – képletesen szólva – már csak pallosjog hiányzott. Ilyen hatalmat természetesen nemcsak nekik (akik mostmár az állampárti kontrolltól is megszabadultak), hanem a korábban jellemzett vállalkozóknak (és "vállalkozóknak") sem szabad adni.

15. A jelzettek kapcsolatban nem felesleges kitérni annak a primitív ideológiának a hatására, amely abban látta a "munkásosztály" (!?) szerepének biztosítását, illetőleg a munkaviszonybeli korábbi privilegizált helyzetek megszüntetésének jogi eszközét, hogy minden munkáltatót "vállalattá", minden dolgozót "vállalati dolgozóvá" minősített.

Itt talán nem kell magyarázni, hogy az ilyen munkajog a vállalatnál nem volt eléggé vállalati; az egyéb munkaszervezetben (közhivatalban, tanintézetben, stb.) pedig túlságosan vállalati volt. Ide illik talán egy, a hetvenes évek végéről származó – a kor ismert jogtudósától eredő – aforizma: a magyar munkajog a munkást hivatalnokká, a hivatalnokot munkássá tette.

16. A munkáltatónak a dolgozóval szembeni kártérítési felelősségére ez alkalommal nem térhetünk ki. Jelezzük azonban, hogy ott – főképpen az üzemi balesetekkel, egészségi károsodásokkal összefüggésben – szintén fontos és részletes jogi elemzést kívánó kérdések merülnek fel.

17. A kollektív munkajog alapintézményeinek rendszerébe illeszkedő szakszervezeti jogosítványok részletesebb fejtegetését lásd: **Rábaközi András**: "A szakszervezeti funkciók és jogok – új tartalommal." Házi jogtanácsadó, 1990/2. sz.

18. Természetesen ebben az irányban tett lépésként értékelhetjük a kollektív szerződés jogi jogi szabályozásában már bekövetkezett (1989) változásokat is. Ezeket részletesebben – gyakorlati szempontból – mutatja be: **Rábaközi András**: "A kollektív szerződések új rendszere" c. munkája. FÁTUM Kft. Tanácsadó füzetek, 1990. 1. sz. Az ezt követően végbement változások is azt mutatják, hogy a koncepcionális váltás beérett; hosszabb történeti időszakra szóló struktúra kimunkálása szükséges.

19. A hatályos szabályozást, a törvényt részletesen ismerteti **Radnay József** (Magyar Jog, 1990. 12. sz.)

20. Köztudott, hogy még a munkavédelem témakörén belül is döntő különbségek vannak pl. egy irodai munka és egy bánya munkaviszonyai között. Nevetséges, hogy az irodai dolgozókat nálunk ugyanúgy vizsgáztatják, és a "kioktatást" éppen

ügy adminisztrálják és ellenőrzik, mint mondjuk a föld alatt dolgozó bányász vagyaz elektromos művek szakipari munkása esetében.

Az egész dolog lényege természetesen a csillagokig "fejlesztett" bürokrácia: a munkáltató totális "lebiztosítása" üzemi baleset esetére. Külön kérdés, hogy van még nála is "lebiztosítottabb" szervezet: a biztosító. (Azt már jogi értelemben – elvi alapon – minősíteni sem lehet, hogy a hatályos jog miképpen teszi általánossá a felelősség munkáltatóra áthárítását a biztosító részéről.)

21. A munkavédelem modern szabályozása (alapelvek, rendszer, az állam, a hatóságok, illetőleg az érdekképviseletek szerepe, stb.) körében részletes elemzést végez Ádám Lóránt : "A munkavédelem törvényi szabályozásának lehetősége" c. tanulmánya. Személyzeti és munkaügyi menedzserfolyóirat, 1990. 4. sz.

22. Ismeretes, hogy Marx és Engels – valamint rájuk támaszkodva Lenin – az ellenkezőt jövendőlte (még az állam általános szerepét illetően is): az emberek igazgatását felváltja a dolgok és termelési folyamatok irányítása. A "reális szocializmusban" azonban még a munkaszervezeten belül is az emberek igazgatásával foglalkozó bürokratikus rendszerek épültek ki. (V.ö. Lenin "Állam és forradalom".)

MEGJELENT!

A korszerű irányítás és gazdálkodás követelményei az egészségügyben

Az egészségügy aktuális kérdéseit veszik sorra a kötet szerzői – vezető hazai szakemberek, gyakorló orvosok, egyetemi oktatók, gazdasági vezetők, informatikai szakemberek, társadalombiztosítási szakértők és a közigazgatási kérdések ismerői –, akik az egészségügy társadalmi-gazdasági környezetét, az egészségügy működésének feltételeit, ellentmondásait, az egészségügyi ellátási rendszer várható változásait, az egészségügy finanszírozásának lehetőségeit, az alapellátás korszerűsítésének problémáit tárják fel.

A kötet hazai modell-kísérlet leírását és értékelését is közreadja. Neves külföldi szakemberek az angol, az amerikai, a német és az osztrák egészségügy rendszer működését mutatják be.

Ara: 394,-Ft

Gazdaság- és Társadalomkutató Intézet kiadványa

Megvásárolható: Budapest, II. Tárogató u. 2-4.