

**ÜZEMI TANÁCSOK,
SZAKSZERVEZETEK
ÉS MUNKÁLTATÓK**

Írta
TÓTH ANDRÁS

Tóth András

tudományos munkatárs

MTA Politikai Tudományok Intézete

A munkaügyi kapcsolatok rendszerének a demokratikus jogállam és a piacgazdaság követelményeihez való alkalmazkodásának részeként az 1992-es Munka Törvénykönyve intézményesítette Magyarországon az üzemi tanácsokat. Az üzemi tanács (ÜT) honosítását erőteljesen befolyásolta a német kétszatornás érdekképviseleti modell. Ez a modell megosztja a munkavállalók képviseletét a szakszervezetek és ÜT-k között. Munkahelyi szinten az ÜT-k képviselik a munkavállalókat. Az ÜT a munkavállalók által titkos szavazáson választott testület, amelyet széles együttdöntési, konzultációs és információs jogok illetnek meg, s üzemi megállapodást köthet a munkáltatóval a munkaviszony egyes kérdéseinek általános szabályozására. Bár az ÜT nem hirdethet sztrájkot a munkáltatóval szemben, de a széleskörű együttdöntési jogok birtokában 'jogalkuba' tud bocsátkozni vele, s a munkáltató kénytelen komolyan tárgyalni a testülettel. A rendszer kellő rugalmasságot biztosít a munkáltató számára az általa fontosnak tartott változtatások bevezetésére, mivel a mind a munkáltató, mind az ÜT elsősorban abban érdekelt, hogy fenntartsa a vállalat versenyképességét. Ugyanakkor a munkáltatónak – ha nem akar szembe kerülni az ÜT-vel – a munkavállalók támogatását is bíró intézkedésekkel kell megőriznie a vállalat versenyképességét. A munkáltató és ÜT üzemi szintű rugalmas együttműködését egészíti ki a német munkaügyi kapcsolatok második csatornája, az ágazati/regionális kollektív szerződések rendszere. Az ágazati/regionális kollektív szerződések határozzák meg azokat az egész ágazatra érvényes minimál standardokat, alsó határokat, amelyek behatárolják az üzemi alku kereteit és ezzel gátat szabnak az ÜT 'rugalmasságának' a munkáltatóval való alku során. Mind az ÜT-k jogalkuja, mind az ágazati kollektív szerződés által meghatározott alsó határok megakadályozzák a munkáltatókat abban, hogy elsősorban a bérköltség leszorítása útján keressék a versenyképesség helyreállítását. Ezzel meggátolják, hogy a vállalatok a nemzetközi munkamegosztásban az alacsony bér/alacsony szaktudás/alacsony minőség pozícióját elfoglalva törekedjenek viszonylagos előnyök megszerzésére versenytársaikkal szemben. Ehelyett arra kényszerülnek a munkáltatók, hogy a ver-

senyképességet az általuk gyártott termék minőségének emelésével, a termelés jobb megszervezésével, a termelési folyamat technológiai–technikai szintjének emelésében keressék, ami viszont megköveteli az ‘emberi erőforrásba’ való beruházást, a munkavállalók folyamatos továbbképzését és a munkavállalók elkötelezettségének a megnyerését. A német modell sikerének oka nemcsak a munkahelyi és ágazati szint szétválasztása, hanem a két szint összefonódása is (*Thelen, 1991*). A szakszervezeti jelöltek nyerik meg az ÜT-választásokat és az ÜT-k munkája a szakszervezeti szakértőkre, információ-szolgáltatásra, képzésre és továbbképzésre támaszkodik (*Hege and Dofour, 1995*). Másrészt az ÜT tagjai alkotják az aktív szakszervezeti magot a munkahelyen és így a szakszervezetek pedig az ÜT-eket használják fel a tagokkal való kapcsolattartásra (*Streeck, 1992*). A munkaügyi kapcsolatok irodalmában egyhangú az az álláspont, hogy a német munkaügyi kapcsolatok rendszere támasztotta alá a német gazdasági csodát és jelentős mértékben hozzájárult a magas bér/magas hatékonyság/magas minőség ‘ördögi körének’ kialakításában (*Thelen, 1991, Terry, 1994, Müller–Jentsch et.al, 1995*).

Az ÜT-k magyarországi adaptálásának az a sajátossága, hogy az ÜT-k intézményét egy munkahelyi szerveződésre épülő, alapvetően munkahelyi kollektív alkut folytató szakszervezeti struktúrára épült rá. Ennek következménye-képpen nem egy új szinttel egészítette ki a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszereit, hanem megduplázta a munkavállalók képviselőit a munkahelyi szinten. Ez a tanulmány azt vizsgálja, hogy milyen következményekkel járt a munkavállalók képviselőit ez a megkettőzése.

A cikk először áttekinti a munkaügyi kapcsolatoknak a rendszerváltás nyomán kibontakozó válságát, amelyből az ÜT-k intézmények adaptálásával kívántak kilábalni. Ezután végigköveti a Munka Törvénykönyve újraalkotásának vitáit, majd áttekinti az ÜT-k eddigi működéséről szerzett tapasztalatokat. A cikk összefoglalójában amellet érvel, hogy az ÜT-k bevezetése csak félsikerrel járt.

A munkavállalói érdekképviselő megkettőzése a munkahelyeken tovább erősítette a munkaviszony decentralizált szabályozását, miközben nem nyújtott hatékony eszközt a munkavállalói érdekképviselő átfogó intézményesítésére.

1. A munkaügyi kapcsolatok rendszerének átalakulása a rendszerváltás nyomán

A pártállam felbomlása, a demokratikus berendezkedésre és a piacgazdaságra való átmenet alapvetően megváltoztatta az érdekképviseltek helyzetét és a velük szemben támasztott elvárásokat. A korábbi monopol érdekképviselési előjogok megszűntek. Az alapvető polgári szabadságjogok biztosításával a munkaügyi kapcsolatok területén is elismerésre került az egyesülési szabadság elve. A munkaügyi kapcsolatokat szabályozó joganyag változásai megnyitották az utat egy új érdekképviselési struktúra és stratégia kialakításához.

A demokratikus átmenet tárgyalásos jellege, az állampárti elit kompromisszumkeresése és az ellenzéki vezetők ódzkodása a tömegek mobilizálásától nem teremtette meg a feltételeit annak, hogy munkavállalói tömegmozgalom jelentős szerepet játsszon a rendszerváltás kiküzdésében (Bruszt, 1990). A múlttal való teljes szakítás mellett lehetőség volt a folyamatos reformokra, a gyorsabb-lassabb változások lehetővé tették a szervezeti folyamatosság fenntartását, a megrögzött gyakorlatok és eljárások továbbélését is, illetve azok folyamatos alkalmazkodását az új környezethez. A munkavállalói tömegmozgalom hiánya és a múlttal való szakítás és folyamatosság együttes érvényesülése meghatározta a szakszervezeti rendszerváltás jellegét: párhuzamosan hét szakszervezeti konföderáció alakult meg, közöttük három újonnan szerveződött szakszervezet és négy a SZOT felbomlása nyomán alakult (reform)szakszervezet. Mindhárom új szakszervezet, a *Független Szakszervezetek Demokratikus Liga (Liga)*, a *Szolidaritás Független Munkás Szakszervezet (Szolidaritás)* és a *Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ)*, a rendszerváltás mellett elkötelezett aktivisták és munkahelyi szintű konfliktusokból kinövő szakszervezetek kombinációja volt. Az új szakszervezetek csak pár száz munkahelyen tudtak megszerveződni, s csak pár tízezer főt tudtak maguk mögé állítani. Olyan munkahelyeken jöttek létre új szakszervezetek, ahol már volt egy 'rég' SZOT-os szakszervezet. Ráadásul az új konföderációk közötti politikai és szervezeti ellentétek megosztották az új szakszervezetek tábo-

rát. Ezzel párhuzamosan 1988 közepén, megindult a SZOT reformja, amely az MSZMP-től való elszakadás mellett elsősorban a korábbi egységes és centralizált szakszervezeti struktúra felbomlását és decentralizálódását jelentette. A SZOT négy utód-konföderációra bomlott. A négy utódszervezet lényegében a volt ágazati szakszervezetek újracsoportosulása alapján jött létre. A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségét (MSZOSZ) magját a legjelentősebb ipari és szolgáltató szektorban működő szakszervezetek alkotják. Az Értelmiségi Szakszervezetek Tömörülését (ÉSZT) az akadémiai és felsőoktatási dolgozók szakszervezetei alkotják, a Szakszervezetek Együtműködési Fórumát (SZEFE) a nagy közalkalmazotti, köztisztviselői szakszervezetek hozták létre. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége a vegyész szakszervezetre támaszkodik, de számos közszolgáltató vállalat szakszervezete is csatlakozott hozzá. A SZOT felbomlásával párhuzamosan a 19 ágazati szakszervezet számtalan alágazati szakszervezetre bomlott fel. Sok vállalati szervezet kilépett a korábbi szervezeti keretből, s önállóan csatlakozott valamelyik konföderációhoz vagy a teljes függetlenséget választotta.¹ A szervezeti pluralizálódás és szétzabdálódás mind-egyik reform szakszervezetnél egy decentralizált működési modell kialakulásával járt együtt.

A munkáltatói oldalon is plurális szervezeti struktúra alakult ki, részben a volt szocialista gazdálkodó egységeket tulajdonforma és/vagy szektorális alapon összefogó szervezetek átalakulása, részben újonnan alakult munkáltatói szervezetek megjelenése révén. Számos újonnan alakult vállalkozás nem csatlakozott egyetlen munkáltatói szövetséghez sem. A munkáltatói szervezetek elsősorban gazdaság szervezői funkciókat láttak el, és a munkáltatói érdekek képviseletét elsősorban a kormánnyal, s nem a szakszervezetekkel szemben képviselték (Kovács, 1992, Tóth I. J., 1993). A munkáltatói szervezetek általában nem rendelkeznek felhatalmazással a tagvállalatok részéről arra, hogy tagvállalataik nevében megállapodjanak, s kötelezettséget vállaljanak munkaügyi kérdésekben (Sóki, 1993).

1 A szakszervezetek átalakulásáról részletesebb áttekintést ad: Takács (1992), Szalai (1994), Ladó-Tóth F. (1993) Ladó (1994), Tóth A. (1994), Tóth F. (1998).

2. A rendszerváltó évek jogfejlődése

A társadalmi–politikai változásokkal párhuzamosan a jogalkotás területén is jelentős változásokat hoztak a rendszerváltó évek.² Az 1989. I. törvény az egyesülési jogról garantálta, a munkáltatók és a munkavállalók szervezkedési szabadságát. A Munka Törvénykönyve 1989. évi módosítása és az 1989. évi VII. törvény a sztrájkjogról elismerte a munkáltató és szakszervezet közötti kollektív munkaügyi konfliktust és helyreállította a munkáltatói és munkavállalói oldal szabadságát arra vonatkozóan, hogy maguk próbáljanak megoldást keresni a közöttük keletkezett vitákban. A Munka Törvénykönyvét módosító 1989. évi V. törvény intézményesítette újra a középszintű (ágazati/regionális) kollektív szerződést. A kollektív szerződés intézményének 1989-es reformja szoros összefüggésben állt a bérszabályozás 1989-ben megindult liberalizálásával. A Munkaügyi Kutatóintézetben folyt ún. bérreform munkálatok során született elgondolás szerint az állami bérmeghatározás szerepét részben egy kollektív tárgyalási mechanizmusnak kell átvennie (*Héthy, 1994, 2000*).

Miközben a törvényhozás helyreállította az ipari szabadságjogokat az Alkotmánybíróság eseti döntései egyes szakszervezeti jogosultságok alkotmányellenesnek nyilvánításával a szak- szervezeti érdekvédelem új felfogását körvonalzták. Az Alkotmánybíróság 8/1990 (IV.23.) döntése hatályon kívül helyezte a 15(2) második mondatát – mely szerint a szakszervezet a munkaviszonyt érintő kérdésekben a dolgozó érdekében – nevében és helyette – külön meghatalmazás nélkül is eljárhat. Az Alkotmánybíróság az Indoklás első részében kifejtette azt az álláspontját, hogy a meghatalmazás nélküli képviselő joga egy olyan társadalmi–gazdasági közegben született, melyben a dolgozók érdekképviselőre kizárólag az adott ágazati szakszervezet volt jogosult. Az Alkotmánybíróság ugyan megállapította, hogy a kifogásolt rendelkezés alkotmányellenessége sem az Alkotmány 4. szakasza, sem pedig a 70/C bekezdéshez viszonyítva nem állapítható meg, ugyanakkor a meghatalmazás nélküli képviselő joga sértheti a dolgozó rendelkezési jogát, ami szer-

² A dolgozat nem tárgyalja a szakszervezeti vagyonmegosztás tárgyában 1991 nyarán hozott törvényeket, illetve az azokkal kapcsolatos Alkotmánybírósági állásfoglalásokat. Ezekről lásd: *Ladó (1994), Kollonay–Ladó (1996)*.

ves része az Alkotmány 54(1) bekezdésben minden ember veleszületett jogaként deklarált emberi méltósághoz való jognak, amelytől senkit nem lehet önkényesen megfosztani. Az Indoklás harmadik részében ugyanakkor az Alkotmánybíróság e tárgyban egy új jogi szabályozásra nyitott lehetőséget, amennyiben a szakszervezetek meghatalmazás nélküli képviseleti joga tagjai ügyében, illetve olyan jogosultságok esetében, amelyről a dolgozó érvényesen egyáltalán nem mondhat le, indokoltnak mutatkozik. Egy nem sokkal későbbi döntés, a 42/1990 (VI.12.) döntés, a Munka Törvénykönyvének végrehajtásáról szóló 48/1979 (XII.1.) Mt.rendelet 2. szakaszát helyezte hatályon kívül – amely többek között arról rendelkezett, hogy a szakszervezet egyetértése szükséges a dolgozó személyi alapbérének megállapításához. Az Alkotmánybíróság ítéletében a munkaviszonnyal összefüggő egyedi ügyekben a szakszervezet egyetértési joga jelentős mértékben korlátozza a munkaszerződés alanyainak a szerződéses szabadságát, s ez sérti a Mt. 18 (1), 22 (1) és 24(1)-ben foglalt törvényi rendelkezésekkel és sérti az Alkotmány 35(2) bekezdését. Emellett korlátozzák törvényi felhatalmazás nélkül az MT 43 (1), 48 (1) és 50(1) bekezdése alapján biztosított rendelkezési jogát és ezért sérti az Alkotmány 35(2) bekezdését. Az Alkotmánybíróság döntései arra irányultak, hogy felszabadítsák a munkavállaló szabad szerződéskötési akaratát. A döntések egy olyan szakszervezet-kép alapján születtek, amely a szakszervezeteket elsősorban a munkavállalóktól elidegenedett, kétséges legitimációjú szervezetnek látta *Kollonay-Ladó (1996)* szerint az alkotmánybírák “láthatóan nem tettek különbséget a szakszervezetek általános funkciója és a között a szerep között, amit a szakszervezetek a szocializmus évtizedei alatt betöltöttek.”

3. A munkaügyi kapcsolatok rendszerének nyílt válsága a rendszerváltás után

A rendszerváltás után – elsősorban a szakszervezeti oldal nyilvánosságra került belső ellentétei miatt – a munkaügyi kapcsolatok rendszere nyílt válságba került, amelynek jelei az alábbi három területen mutatkoztak meg: *i)* szakszervezeti pluralizmus válsága, amely megnyilvánult a különböző szakszervezeti

konföderációk közötti ádáz érdekellentétekben és nyílt konfrontációban, *ii*) képviseleti válság, amely megnyilvánult a szakszervezetek látványos létszámvesztésében és a szervezetlen munkavállalók arányának rohamos növekedésében. *iii*) intézményi válság, amely a szakszervezetek szocialista rendszerben kiépített előjogainak megkérdőjelezésében nyilvánult meg.

A szakszervezeti oldal válsága egybeesett egy olyan új érdekképviseleti modell keresésével, amely nemcsak a demokratikus berendezkedés és a piacgazdasági környezet (vélt vagy valós) követelményeinek felel meg, hanem elősegíti a magyar intézményrendszer integrálódását az Európai Közösségbe.

3.1. A szakszervezeti pluralizmus válsága

A plurális szakszervezeti struktúra kialakulása éles szakszervezet-közi harcokkal járt együtt, mind országos mind munkahelyi szinten. Az új szakszervezetek a múltból itt maradt kénszeregyesüléseknek tartották a reform szakszervezeteket amelyek csak a nehézségi erő, a tagság apátiája, a vagyon, a szakszervezeti bürokrácia és a múltból örökölt privilégiumok, szociális-jóléti szolgáltatások tartanak össze. A reform-szakszervezetek pedig az új szerveződések politikai okokból „felfűjt” szervezeteknek ítélték meg, amelyeknek nincs valóságos tagsági támogatottsága. A szakszervezeti harcok ráirányították a figyelmet a szakszervezeti tagság legitimitására és a szakszervezeti reprezentativitás „mégméretlenségére”.

3.2. A képviseleti válság

A szakszervezetek taglétszámának drámai csökkenése következett be a nagyvállalati struktúra felbomlása, a privatizáció, számos munkahely megszűnése, a vállalatvezetés változó szakszervezeti politikája és magának a szakszervezeti tagság elvártóságának megszűnése nyomán. Számos munkahelyen a szervezettség aránya rohamosan csökkent vagy éppen megszűnt a szakszervezet. Az újonnan létrejött kis és középvállalkozói szektor, illetve az újonnan alapított magyar és külföldi tulajdonú „zöldmezős” vállalatok mind az új, mind a régi szakszervezeti konföderációk számára lényegében elérhetetlenek bizonyultak.

Így a munkavállalók mind nagyobb aránya volt szervezetlen, illetve dolgozott olyan munkahelyeken, amelyek teljesen kívül estek a szakszervezetek hatókörén.

3.2. Az intézményi válság

Az 1967. évi Munka Törvénykönyve és későbbi módosításai együttdöntési és részvételi jogkörökkel ruházták fel a munkahelyi szakszervezeteket. Mind politikai és gazdaságpolitikai okok miatt jelentős erők elengedhetetlennek tartották a munkahelyi szintű szakszervezetek szocialista rendszerrel azonosított előjogainak eltörlését és a helyi szakszervezetek hatalmi és gazdasági beágyazódottságának megszüntetését (*Kollonay-Ladó, 1996*). Az Alkotmánybíróság ítéletei szintén ebbe az irányba mutattak. Az egymással rivalizáló szakszervezeti konföderációk közötti vita a munkahelyi szakszervezetek szerepéről és előjogairól csak ráerősített a fenti törekvésekre. A munkahelyi szinten egymással rivalizáló szakszervezetek viszonyának normalizálása érdekében igényként merült fel az ugyanazon munkavállalói csoport képviselőjére igényt támasztó szakszervezetek közötti jogkör-vita törvényi rendezése. Emelett az állami bérszabályozás várható feloldásával az ágazati/regionális szintű kollektív szerződések rendszerének megteremtése tűnt fontos feladatnak.

3.4. A magyar munkaügyi kapcsolatok rendszerének „eurokonformitásának” igénye

A szakszervezetek belső vitái, illetve az örökölt intézményi struktúra válságjelenségei egybeestek a magyar társadalom Európai Unióba való integrálódását elősegítő munkaügyi kapcsolatrendszer felépítésének keresésével. Az útkereső vitákban az ágazati kollektív alku és az ÜT intézménye kapott hangsúlyt, különös tekintettel a német munkaügyi kapcsolatok rendszerének sikerére. Ráadásul az ÜT-k intézményesítését magas rangú ILO szakértők is erősen ajánlották. Ez tűnt olyan megoldásnak, amely a növekvő képviselői vákuumban egyszerre segítheti a nyilvánvaló intézményi válság leküzdését és egyben a magyar munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerének harmonizálását az európai gyakorlattal.

4. Kísérlet a válság kezelésére: a munkaügyi kapcsolatok újraszabályozása

Az 1989–1991-es évek közötti jogfejlődés részben kitágította a szakszervezetek akció-terét, részben szűkítette jogállásukat, azonban nem nyújtott megoldást a válságjelenségekre. Ráadásul, a szakszervezetek ellentéteiket nem tudták egymást között rendezni, s ezzel kiváltották a törvényhozás illetve a kormányzat lépéseit a munkavállalói érdekképviselő helyzetének rendezésére és jogállásának újraszabályozására. Egy új Munka Törvénykönyve megalkotására várt, hogy újrendezze a munkaügyi kapcsolatok rendszerének alapjait és jogi útmutatást adjon a válságból való kilábalásra, illetve összhangba hozza a jogi szabályozást az Alkotmánybíróság döntéseivel. A törvényalkotók célja azonban túlmutatott a válságjelenségek kezelésén, olyan új intézményrendszer alapjait kívánták lefektetni, amely megfelel a piacgazdaság és a demokratikus jogállam követelményeinek és elősegíti annak harmonizálását az európai gyakorlattal.

1990 végén bocsátotta ki a Munkaügyi Minisztérium az új Munka Törvénykönyv alapelveinek. első tervezetét, amely a magyar munkavállalói érdekképviselő intézményeinek a német munkaügyi kapcsolatok mintájára történő teljes átszabását tűzték ki célul. A tervezet a kollektív szerződés kötést (s ezzel lényegében a szakszervezetek működését) a szakmai-ágazati szintre kívánta emelni (korlátozni), ahol a domináns (legnagyobb) szakszervezet joga a kollektív szerződés megkötése (*A változat*), vagy bármely szakszervezet, köthet szerződést, de csak tagjaira vonatkozó hatállyal (*B változat*). A tervezet bevezetésre javasolta az ÜT intézményét, amely átvette volna a munkahelyi szakszervezetek által gyakorolt részvételi jogosítványokat a vállalatok vezetésében. Emellett az ÜT felhatalmazást kapott volna a megszűnő munkahelyi szintű kollektív szerződés helyébe lépő munkahelyi megállapodás kötésére. Azonban a tervezet – eltérve a német modell logikájától – az ÜT-knek csak a szociális és jóléti források felosztása terén kívánt együttdöntési jogokat biztosítani.

Az ÉT-ben a kormány kötelezettséget vállalt arra, hogy csak olyan tervezetet nyújt be, amely bírja mind a munkáltatói mind a

munkavállalói oldal jóváhagyását. A törvényalkotási folyamatra rányomta a bélyegét, hogy a szakszervezetek közötti politikai-hatalmi harc legélesebb szakaszában azok elsősorban szervezeti pozícióik megerősítésében voltak érdekeltek. A jogalkotók viszont azt keresték, hogyan lehet rendezett viszonyokat kialakítani a szakszervezeti jogosítványok egyértelmű rendezésével. A munkáltatói oldal ellenállt minden olyan törekvésnek, amely vagy a szakszervezetek, vagy az ÜT-k jogkörének bővítésére irányult. Emellett arra törekedett, hogy minél szigorúbban állapítsák meg azokat a küszöbértékeket, amelyek elérésétől a szakszervezetek élvezhetik a törvény által garantált szakszervezeti jogok gyakorlásához szükséges követelményeket.³

A szakszervezetek joggal féltek attól, hogy a munkahelyre alapozott szerveződés körülményei között a munkahelyi kollektív szerződéskötési jog elvesztése "alap"-szervezeteik megszűnéséhez vezet. Ezért állást foglaltak az ellen, hogy a munkahelyi szintű szakszervezetek kollektív szerződéskötési jogát az ÜT által kötendő üzemi megállapodás intézménye váltsa fel. Azonban éppen a munkahelyi szintű szakszervezeti jogok gyakorlása és a kollektív szerződéskötés szabályozásával kívánt a jogalkotó rendet tenni az egymással vitatkozó szakszervezetek között. A Munkaügyi Minisztérium által kidolgozott második tervezet elébe ment a szakszervezetek tiltakozásának. Ugyan továbbra is fenntartotta az ÜT intézményét, de az ÜT-re már csak a participációs jogok gyakorlását testálta. Ellenben visszaállította a munkahelyi kollektív szerződés intézményét. A tervezet amellet tette le a voksát, hogy az adott munkahelyen a domináns (a legnagyobb) szakszervezet legyen jogosult a kollektív szerződés megkötésére. A dominancia-elv hátrányosan érintette az új szakszervezeteket. Hosszas egyeztetések után kompromisszumos megoldás született a dominancia elve és a szakszervezet-közi együttműködési kötelezettség között, amelyet a tanulmány következő fejezetében mutatunk be.

3 Az ÉT-ben lefolyt vitáról lásd részletebben: *Prugberger-Ploetz (1992)*.

5. Az új Munka Törvénykönyve: az üzemi tanács intézményesítése és a szakszervezeti jogok újraszabályozása

Az új Munka Törvénykönyve bevezette az üzemi tanács (ÜT) (az ötven főnél kisebb létszámú munkahelyen üzemi megbízott) intézményét. Az ÜT gyakorolja az ún. részvételi jogokat a munkavállalók közössége nevében. Ennek keretében az ÜT-t együttdöntési jog illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása, illetve ilyen jellegű intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében. Előzetes véleményezési joga van több, a vállalat működését érintő, a törvény részletesen felsorolt, kérdésben. Az ÜT véleményezési joga gyakorlásával összefüggésben jogosult a munkáltató nyilvántartásaiba betekinteni. Ezen túlmenően minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató a tájékoztatást nem tagadhatja meg.

A szocialista munkajog a szakszervezeteket a munkavállalók kizárólagos képviselőjeként kezelte. Az új Munka Törvénykönyve (MT) ellenben ellentmondásos annak megítélésében, hogy a szakszervezetek a munkavállalók összességét vagy csak tagjaikat képviselik. A munkavállalók közösségét megillető részvételi jogokat a törvény az ÜT-re ruházta át. Ennek ellenére egyes szabályok továbbra úgy tekintik a szakszervezetet, mint a munkavállalók közösségének legitim képviselőjét. Az MT. 21. szakasza együttműködési kötelezettséget írt elő a munkáltató számára a szakszervezettel. A munkáltatónak tájékoztatnia kell a szakszervezet munkahelyi képviselőjét intézkedése megtétele előtt, ha az a munka-vállalóknak legalább 25%-át vagy több mint 50 főt közvetlenül érinti. Az MT. 22. szakasza alapján a szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A munkáltató ezt a tájékoztatást és intézkedésének indoklását nem tagadhatja meg. A szakszervezet ezen túlmenően jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatos álláspontját, véleményét a munkáltatóval közölni, továbbá ezzel összefüggésben ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását.

De amint a törvény rátér a szakszervezetek érdekvédelmi tevékenységnek szabályozására, akkor egy sokkal szűkebb szakszervezet-felfogással dolgozik: a szakszervezetet tagjai érdekképviseleti szervezetének tekinti és csak meghatározott követelményeknek, küszöbértékeknek való megfelelés esetében hajlandó elismerni a munkavállalók összessége képviselőjének. A törvény indoklása ki is hangsúlyozza, hogy „...a szakszervezeteknek pedig a tagi érdekvédelemben, illetve a kollektív tárgyalások folytatásában indokolt döntő szerepet adni”. A küszöbértékek megállapítása érdekében a törvény bevezeti a reprezentativitás intézményét. Az a szakszervezet reprezentatív, amelynek jelöltjei az utolsó ÜT választáson a leadott szavazatok legalább 10 százalékát megszerzik, vagy a munkáltató azonos foglalkoztatási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább kétharmada a szakszervezet tagja.⁴

A reprezentativitás kikötésén túl, a törvény további feltételeket támaszt a kollektív szerződés megkötéséhez. Eszerint a szakszervezet csak akkor jogosult a munkáltatóval a kollektív szerződést kötni, ha jelöltjei az ÜT-választáson a leadott szavazatok több mint felét megszerezték. A törvény kiegészítő szabályt nyújt arra az esetre, ha a munkáltató és a kollektív szerződés megkötésére nem jogosult szakszervezet mégis megállapodott volna egy szerződés-tervezetben, azonban azt a szakszervezet jogerősen nem kötheti meg, mert nem érte el a törvényben meghatározott küszöböt. Eszerint, ha a szakszervezet(ek) jelöltjei nem szerezték meg az ÜT-választásokon a szavazatok több mint felét, akkor ugyan a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalást le lehet folytatni, de a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges a munkavállalók jóváhagyása. Az erre vonatkozó szavazás akkor érvényes, ha ezen az ÜT-választására jogosult munkavállalók több mint fele részt vesz. Ugyanakkor már a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyalási ajánlatot is visszautasíthatja a munkáltató, ha az ajánlatot nem kollektív szerződés-kötési jogosultsággal rendelkező szakszervezet tette (37.1). Hasonlóképpen, a törvény előírása szerint, (csak) a szerződéskötésre jogosult szakszervezeteknek köteles a munkáltató – a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása mellett – évente javasolni a munka díjazásával kapcsolatos szabályok kollektív szerződésben történő rendezését.

4 A törvény eredetileg még azokat a szakszervezeteket is reprezentatívnak tekintette, amelyek az 1991. évi XXVIII. törvény alapján megtartott szakszervezeti választásokon a leadott szavazatok legalább 10%-át megszerezték. Ezt a feltételt az 1993. XIII. törvény 7 (1) bekezdése hatályon kívül helyezte.

Amennyiben a munkáltatónál több szakszervezet működik (rendelkezik képvisellel), akkor valamennyi szakszervezet együttesen kötheti meg a kollektív szerződést amennyiben a szakszervezetek jelöltjei az ÜT-választásokon együttesen megszerezték a leadott szavazatok több mint felét. Amennyiben a szakszervezetek egymás közötti véleménykülönbség miatt nem tudnak egyezséget elérni, akkor a reprezentatív szakszervezetek együttesen köthetik meg a kollektív szerződést, feltéve, ha a reprezentatív szakszervezetek jelöltjei az ÜT-választásokon együttesen megszerezték a leadott szavazatok több mint felét. Ha a reprezentatív szakszervezetek együttes kollektív szerződés kötése – a szakszervezetek közötti egyet nem értés miatt – nem lehetséges, akkor a kollektív szerződést az a szakszervezet kötheti meg, amelynek jelöltjei az ÜT-választáson a szavazatok több mint 65%-át megszerezték.

Az MT tágabb hatályú kollektív szerződés elnevezés alatt részben újra-szabályozta a középszintű kollektív szerződésre vonatkozó joganyagot. A törvény talán legfontosabb rendelkezése, hogy a szerződést kötő felek együttes kérelmére lehetőséget nyit a tágabb hatályú kollektív szerződés kiterjesztésére az egész ágazatra (alágazatra), ha a szerződéskötő szervezetek az adott ágazatban reprezentatívnak minősülnek. Az a szakszervezet minősül reprezentatívnak különösen, amely taglétszámánál, illetve a munkáltatók általi támogatottságánál fogva az adott hatályossági körben a legjelentősebb.

6. Variációk egy témára: német modell magyar módra

A Munkaügyi Minisztérium első tervezete a duális német modell bevezetésére tett javaslatot: munkahelyi szinten ÜT-k képviselik a munkavállalókat, míg a szakszervezetek elsősorban a munkahelyi szint felett védik a munkavállalók érdekeit ágazati (alágazati) kollektív szerződések útján. Azonban már a tervezet jelentős eltérést tartalmazott a mintához képest. A tervezet egy „gyenge”, véleményezési joggal felruházott ÜT-modellre tett javaslatot, s nem kívánta együttdöntési jogosítványok széles körével alátámasztani az ÜT-k alku-képességét. Márpedig, a német modell egyik kulcsa az erős, együttdöntési jogkörrel felhatalmazott ÜT. Csak erős törvényi felhatalmazottság birtoká-

5 Így a munkáltatónak intézkedése megtevése előtt, ha az a munkavállalóknak legalább 25%-át vagy több mint 50 főt közvetlenül érinti a szakszervezet munkahelyi képviselőjét tájékoztatnia kell (21.2). Ezzel párhuzamosan a munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal véleményeztetni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések tervezetét. Mind a szakszervezet, mind az ÜT a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonyával összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos (22.1. és 68.1). A szakszervezet ezen túlmenően azonban jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatos álláspontját, véleményét a munkáltatóval közölni, továbbá ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni, míg az ÜT-nek meg kell elégednie a kapott tájékoztatással (amit viszont a munkáltató nem tagadhat meg). Az rejtély, hogy a tájékoztatás-kérés jogának szabályozásánál a szakszervezet miért kapott „erősebb” konzultációs jogot is, míg az ÜT-nek meg kellett elégednie az

ban képesek az ÜT-k valódi alkupozícióba kerülni a munkáltatóval szemben. Ennek hiányában ki vannak szolgáltatva a munkáltató jóindulatának és megegyezési készségének, hiszen sztrájkra sem hívhatnák fel a munkavállalókat.

A törvény meghozataláig, az ÉT-ben folytatott vita eredményeképpen, azonban tovább torzult a modell: visszakerült a törvénytövegbe a munkahelyi szintű kollektív szerződés intézménye, s ezzel visszaállították a decentralizált kollektív szerződés modellje. A munkahelyi kollektív alkuval és a munkahelyi szakaszervezet szerepével részlegesen visszaállították a szakszervezeti szervezetnek járó információs és konzultációs jogosítványai is. Több esetben megkettőződött a munkáltató információnyújtási kötelezettsége, akinek bizonyos esetekben mind az ÜT mind a szakszervezet felé információt kell szolgáltatnia.⁵

A munkahelyi kollektív szerződés és az ÜT együttese a német, vertikálisan kétcsatornás érdekképviseleti modell helyett egy horizontálisan megosztott (kétszatornás) modellt intézményesített. Vagyis a törvény megduplázta a munkahelyi szintű munkavállalói képviseletet az ÜT intézményesítésével és a munkahelyi szakszervezeti érdekvédelmi szerep és a munkahelyi kollektív szerződés párhuzamos fenntartásával. A horizontálisan megosztott érdekképviseleti modellben *az első csatorna* a munkavállalók részvételi jogainak ellátására hivatott ÜT, *a második csatorna* a munkahelyi szintű érdekvédelem és kollektív alku folytatására feljogosított szakszervezet. Az első és második csatorna, amennyiben az adott munkahelyen van szakszervezet, egymás mellett, egymással párhuzamosan él és működik. Elvileg – s a törvény miniszteri indoklása is emellett teszi le a voksot – a munkavállalók összessége nevében gyakorolt részvételi jogosultságok és a szakszervezeti (tagokra vonatkoztatott) érdekvédelem és kollektív alku egymást kiegészítő megoldások, amelyek együttesen az érdekegyeztetés, a munkavállalói érdekvédelem hatékony intézményrendszerét alkotják. Azonban már magának a törvénynek sem sikerült kristálytisztán szétválasztani a szakszervezeti és ÜT-jogosultságokat, s nem tudta elkerülni a párhuzamos jogosítványokat, illetve azok meglehetősen ellentmondásos szabályozását.

Tovább bonyolította a modellt, hogy a törvényalkotó elsősorban tagjai érdekképviseleti szervezeteként fogja fel a szakszerve-

zetet és nem ismerte el azt feltétel nélkül a munkavállalók összessége legitim érdekképviselői szervezetének. A szakszervezetnek 'bizonyítania' kell, hogy bírja a munkavállalók támogatottságát. A reprezentativitásnak egyik, s a kollektív szerződéskötési jogosultsághoz szükséges 'munkavállalói támogatottság' megállapításának pedig kizárólagos eszköze a szakszervezeti jelöltek szereplése az (utolsó) ÜT-választáson. Ezzel a megoldással a törvény még jobban összekötötte a munkahelyi szakszervezetet az üzemi tanáccsal⁶ és kizárta a két csatorna egymástól független működését. Hiszen a munkahelyi szakszervezet alapvető szervezeti érdekévé vált az ÜT-választásokon való jó szereplés, s az ÜT „elfoglalása”. Nem mintha a német modellben nem lenne összefonódás a szakszervezet és az ÜT között. Azonban ott az ágazati szintű szakszervezet és a munkahelyi szintű ÜT között van összefonódás. Az ágazati szakszervezet szabadon alkalmazhatja a munkaharc eszközeit, míg a munkahelyi szintű ÜT együttműködik a munkáltatóval (amint az a törvény elő is írja). A horizontális magyar modellben azonban a két csatorna a munkahelyi szinten (is) reprodukálódott. Ráadásul úgy, hogy a munkahelyi szakszervezet, tetszik nem tetszik, jogi értelemben vett legitimitásának fenntartása érdekében kénytelen elfoglalni az ÜT-t. Így a két, elvileg egymástól független, csatorna praktikus együttélése azt a képtelen helyzetet eredményezheti, hogy ugyanazok akik vezetik a munkaharcra feljogosított szakszervezetet, azok a munkabékére és együttműködésre kötelezett másik csatorna meghatározó szószólói is.⁷

Azonban többről van szó, mint szakszervezetnek az ÜT-hez kötéséről és ezzel a két csatorna 'összezavarásáról'. Valójában a törvényalkotó, ugyanúgy mint az Alkotmánybíróság 1989-ben, a szocialista múltat kívánta felszámolni, a munkahelyi szakszervezetnek a korábban bebetonozott hatalmi pozícióiból való kimozdításával, de közben továbbra is kételeyei voltak afelől, hogy a szakszervezet valóban legitim képviselője a munkavállalóknak. A törvényelőkészítési folyamat ráadásul egybeesett a kiélezett szakszervezeti belharc időszakával.

Miközben a törvényalkotó a munkavállalói képviselői rendezetlenségében látta a munkaügyi kapcsolatok problemati-

információs joggal. Más esetben azonban az ÜT-t részesítette előnyben a törvény. Így például a munkáltató az ÜT-t köteles félévente tájékoztatni a gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről, valamint a bérek, keresetek alakulásáról, a foglalkoztatás és a munkafeltételek jellemzőiről. Ugyanakkor a szakszervezet kapcsán azt írja elő a törvény, hogy a tevékenységéhez szükséges információt a munkáltató köteles biztosítani. A miniszteri indoklásból kiolvasható, hogy a szakszervezet fő tevékenysége a kollektív alku. A reális kollektív alkut alátámasztó rendszeres információra a munkáltató gazdasági helyzetére, illetve a bérek, keresetek, foglalkoztatás és munkakörülmények alakulására vonatkozó információra az ÜT jogosult, a szakszervezet irányába csak egy meglehetősen általános információadási kötelezettséget fogalmaz meg a törvény a munkáltató számára.

6 De nem fordítva!

7 Ennek a helyzetnek jogi, érdekvédelmi, stratégiai és erkölcsi fonásait elemezte Ladó-Tóth F. (1995)

kus oldalát, elfelejtkezett a munkáltatói oldalról. Ez világosan látszik a munkahelyi kollektív szerződéskötés szabályozásán. A törvény szabályozásában a 'problémamentes' munkáltató áll szemben a bizonytalan legitimitású, kétséges munkavállalói támogatottsággal rendelkező, zavaros szakszervezeti oldallal. A szakszervezeti oldalnak kell bizonyítania, hogy valóban jogosult kollektív szerződéskötésre. S ha egy nem elegendő támogatottságú szakszervezetnek mégis sikerül a munkáltatóval megállapodásra jutni, akkor azt a munkavállalóknak titkos szavazással kell megerősíteniük ahhoz, hogy az egyezség kollektív szerződéssé válhasson.

A törvény a horizontális két csatornás érdekképviselő intézményesítése mellett lehetőséget nyitott a német modellnek megfelelő ágazati kollektív alku felé való fejlődés irányába a tágabb hatályú kollektív szerződés intézményének megőrzésével, illetve a kiterjesztés megteremtésével. A tágabb hatályú kollektív szerződés intézménye képezheti a magyar érdekképviselői rendszer harmadik csatornáját.

7. Az üzemi tanács intézményesülése és hatása a munkaügyi kapcsolatokra

Először azokat a területeket tekintjük át, ahol az új jogi szabályozás hozzájárult a munkaügyi kapcsolatok válságjelenségeinek kezeléséhez és megoldásához. Utána (7.1., 7.2.) majd azt elemezzük, milyen kérdésekben nem tudott hozzájárulni a jogi szabályozás a válságjelenségek kezeléséhez, illetve az ellentmondásos szabályozás milyen újabb feszültségekkel terhelte a rendszert.

7.1. A szakszervezeti pluralizmus válsága

Az 1988–1993 közötti intézményi válság legnyilvánvalóbb jele a szakszervezeti konföderációk körüli harc volt. 1993 után, részeként a demokratikus rendszer konszolidációjának, lezárult a nyílt harc korszaka. Az új Munka Törvénykönyve által kialakított szabályozás jelentős mértékben hozzájárult a konszolidációhoz és a szakszervezeti reprezentativitás láthatóvá

tételéhez, megméréséhez. Az MSZOSZ által vezetett tiltakozó fellépések az Antall-kormány gazdaságpolitikája ellen és az azokat lezáró egyezségek 1991 nyarán és telén világosan mutatták a reform szakszervezetek nyomásgyakorló erejét, meghatározó szerepét és a kormány által legitim partnerként történő elismerését. Ugyanebben az évben a tagdíjak munkáltatók által való levonására vonatkozó felhatalmazás megújítása már jelezte a 'régi' szakszervezetek tagsága legitimitásának megkérdőjelezhetetlenségét. 1992 őszén az országos szakszervezeti konföderációk megegyeztek a volt SZOT vagyon megosztásában, s ezzel az 'új' és 'reform' szakszervezeteket megosztó anyagi vita lezárult. Az ÜT-választásokkal együtt megtartott TB-választások eredményei világosan mutatták, hogy az MSZOSZ széles támogatást élvez az állampolgárok körében.

Annak ellenére, hogy 1993 elejére jelentősen tisztázódtak a szakszervezetek közötti erőviszonyok és megoldódott számos korábbi ellentét, az 1993-as (majd az azt követő) ÜT-választások szolgáltaták az első megbízható adatokat az egyes szakszervezeti konföderációk valós jelenlétéről és befolyásáról a munkahelyeken (*Somorai, 1994*). Az ÜT-választási eredmények megmutatták, hogy a reform-szakszervezetek megőrizték pozícióikat. Az ÜT-választások fontosságát tovább növelte, hogy a szakszervezeti vagyon az 1992. szeptemberi egyezés az ÜT-választások eredménye alapján kerül felosztásra és a szakszervezeti konföderációk súlya az országos érdekegyeztetés rendszerében ugyancsak ennek alapján kerül meghatározásra. Az 1995. évi ÜT választások eredményei szerint alakult a szakszervezeti vagyon végleges felosztása, a szakszervezeti konföderációk szavazati súlya az ÉT-ben.

Miközben az ÜT-választások szolgáltak alapul a szakszervezeti reprezentativitás meghatározásához, s járultak hozzá áttételesen a demokratikus berendezkedés konszolidációjához, szerepük *Ladó, Tóth F. (1996)* szerint a munkahelyi reprezentativitás eldöntésében kevésbé volt jelentős. Azokon a munkahelyeken, ahol rivális szakszervezeti pluralizmus alakult ki addigra már körvonalazódtak a 'játékszabályok', illetve megalakultak a helyi érdekegyeztető tanácsok. Így – az új szakszervezetek korlátozott munkahelyi jelenléte miatt is – az ÜT jótékony hatása a szakszervezetközi konfliktusok megoldására csak a munkahelyek egy igen kis töredékénél játszhatott

szerepet. Ugyanakkor az 1992-ben életbelépett szabályok vélhetően hozzájárultak a munkahelyi szintű szakszervezeti érdekképviselet további szétaprózódásának megakadályozásához, habár az új szakszervezetek tagszervezési lendülete már 1991 végére leállt,⁸ tükrözve a politikai rendszerváltás lezárulását, a tömeges munkanélküliség megjelenését és a reform-szakszervezetek konszolidációját.

7.2. A munkahelyi szakszervezetek helyzetének konszolidációja

Az ÜT választásokról készült felmérések és nyilvánosságra hozott adatok azt mutatják, hogy a munkahelyi szakszervezetek az esetek döntő többségében megrohamozták és „elfoglalták” az ÜT-eket (*Ladó–Tóth F., 1996*). A Vasas szakszervezet egy felmérése szerint a munkahelyek 19%-ában az ÜT és a szakszervezeti bizottság egy és ugyanazon a személyekből áll (*Kisgyörgy–Vámos, 1994*). *Neumann (1997)* esettanulmányon alapuló kutatásai is azt mutatják, hogy azokon a munkahelyeken, ahol erős szakszervezet található, ott a szakszervezet „elfoglalta” az ÜT-t. Ezeken a munkahelyeken a helyi szakszervezet és az ÜT közötti munkamegosztás azt szolgálja, hogy a szakszervezet a Munka Törvénykönyve rendelkezéseivel összhangban megszerezze a működéséhez szükséges információkat.

Vagyis, az a paradox helyzet alakult ki, hogy a szervezett munkahelyek döntő többségében a törvényalkotók eredeti szándéka ellenére, a szakszervezetek az ÜT-k elfoglalása útján fenntartották kizárólagos munkavállalói képviselői szerepüket. *Ladó és Tóth F. (1996)* szavaival élve a személyi összemosódás lehetetlenné teszi a két típusú szervezet közötti munkamegosztást. Így nem véletlen, hogy sok munkáltató olyan szükségtelen bürokratikus intézménynek tekinti az ÜT-t, amely feleslegesen duplázza meg munkahelyi munkavállalói képviseletet. Sok munkahelyen az ÜT csak papíron létezik és valójában a helyi szakszervezet a munkáltató partnere. Az új szabályozás így a szervezett munkahelyek többségénél hozzájárulhatott a szakszervezetek konszolidációjához, s a szakszervezetek sok munkahelyen megőrizték azokat a pozíciókat, amelyektől éppen az új Munka Törvénykönyve kívánta őket megfosztani.

8 A szerző interjúkon alapuló megállapítása.

7.3. A szakszervezeti szervezettség csökkenése és a nem szervezett munkahelyek számának növekedése

A szakszervezetek által közölt létszámadatok azt mutatják, hogy az üzemi tanács intézményesítése nem állította meg a szakszervezeti taglétszám csökkenését. Ezek szerint az 1993–1995-ös időszakban a versenyszférában tevékenykedő szakszervezetek elvesztették taglétszámuk felét (az MSZOSZ 1,2 millió tagról félmillióra fogyott, az Autonómok 410.000 tagról 210.000-re, a Liga pedig 250.000 tagról 130.000-re).⁹ Ugyanakkor számításba kell venni, hogy a fenti adatok a szakszervezeti konföderációk által közölt adatok, amelyek számos esetben jelentősen eltérhetnek a valóságos, fizető taglétszámtól.

Az ÜT-választások tapasztalatai azt mutatják, hogy ÜT-k szinte csak ott alakultak, ahol már egyébként is működött szakszervezet. *Kisgyörgy és Vámos (1994)* számításai szerint a vas- és fémipar területén a 21 és 50 fő közötti munkáltatók 0,6%-ánál, az 51 és 300 fő közötti vállalatok 32%-ánál és a nagyvállalatok (300 fő felett) mintegy felénél választottak üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat. *Ladó és Tóth F. (1996)* szintén azt hangsúlyozza, hogy a munkáltatók ahol teheték igyekeztek elkerülni a megválasztásukat – és ezt jórészt azokon a munkahelyeken teheték meg, ahol nem volt szakszervezet, amely kezdeményezte volna az ÜT választást. *Tóth (1996)* és *Tóth, Frege (1997)* azt mutatják, hogy több MSZOSZ-es ágazati szakszervezet próbálkozott az 1993-as és az 1995-ös ÜT-választási kampányt felhasználni szakszervezet-szervezésre a nem szervezett munkahelyeken. Azonban a szervezők sok helyen találkozottak a menedzsment ellenállásával s csak pár tucat munkahelyre tudtak így bejutni a szakszervezetek. Ugyanakkor a nem szervezett munkahelyeken csak kivételesen alakult meg az üzemi tanács, illetve került megválasztásra üzemi megbízott.

7.4. A munkahelyi szintű kétcsatornás modell ellentmondásos működése

Az ÜT intézményesítése kapcsán a fő figyelem arra irányult, hogy a szakszervezetek reprezentativitásának és kollektív szerződésalkotási jogosultságának az ÜT választási eredményhez

⁹ A létszámadatok forrása: *Ladó–Tóth F. (1993)* és *Gindt (1995)*.

kötése hogyan hat a szakszervezetek közötti harcra. *Prugberger, Ploetz (1992)* szerint a törvény a kisebb szakszervezetekkel szemben diszkriminatív. Elemzésükben, utalva a szakszervezetközi rivalizációra, hangot adtak annak a félelmüknek, hogy a vállalatvezetés manipulálhatja az ÜT-választásokat, azért, hogy a számára megfelelő szakszervezet érjen el jobb eredményt. Velük szemben *Héthy (1995)* úgy véli, hogy a szakszervezetek megméretése az ÜT-választásokon keresztül kis esélyt hagy a munkáltatónak arra, hogy kijátssza egymással szemben a szakszervezeteket. Kevesebb figyelem szentelődött arra, hogyan érinti az ÜT intézményesítése a szakszervezet–munkáltató viszonyt. *Prugberger, Ploetz (1992)* már felhívta arra a figyelmet, hogy a törvény diszkriminatív a szakszervezetekkel szemben, mert lehetőséget nyújt a munkáltató számára, hogy megkérdőjelezze a szakszervezet(ek) legitimitását, kollektív szerződés kötési képességét. Emiatt nagy a veszélye a kollektív szerződés elmaradásának abban az esetben, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet(ek) nem reprezentatív(ak), vagy nem éri(k) el a szükséges szavazatarányt az ÜT választáson. *Ladó, Tóth F. (1994, 1996)* elemzéseiben pedig a munkáltatók semleges szerepet játszanak az ÜT választásokban, vagy éppen csak arra törekszenek, hogy elkerüljék azok megtartását. Ugyanakkor megemlítik annak a lehetőségét is, hogy a multinacionális vállalatoknál a menedzsment inkább az engedékenyebb ÜT-t preferálja az ellenséges szakszervezettel szemben. Abban van egyetértés a szerzők között, s ezt támasztják alá az ÜT-választási adatok és az esettanulmányok is (*Neumann, 1997*), hogy a szakszervezetek „elfoglalták” az ÜT-eket.

Kutatásaim alapján (*Tóth A., 1996, 1999, és Tóth A., Frege, 1997, 1999*) azonban némileg módosul az üzemi tanácsoknak a munkahelyi erőviszonyok alakulásában játszott szerepéről alkotható kép. A munkahelyi szintű munkavállalói képviselő megduplázása (kétszorosossá válása) új erőterbe helyezi a szakszervezet, a munkavállalók (munkavállalói csoportok), illetve a munkáltató kapcsolatát.

Először is, még ott is, ahol csak egy szakszervezet képviseli a munkavállalókat, s a szakszervezet megnyerte az üzemi tanács választásokat, ha nem az első számú szakszervezeti vezetőt megválasztották az ÜT elnökének, akkor könnyen előfordulhat, hogy a két párhuzamos intézmény egymás riválisává válik, ahe-

lyett, hogy egymást támogató, kiegészítő érdekvédelmi stratégiát folytatnának. A két munkavállalói képviselőt párhuzamos létezése, részben összemosódott funkciókkal, könnyen ad terepet személyi ambícióknak, eltérő érdekvédelmi elképzeléseknek, amelyek gyorsan intézményi ellentétekbe csaphatnak át és ahelyett, hogy elősegítenék a különböző intézmények előnyeinek kihasználását, mindkét intézmény hatékonyságát lerontják.

Másodszor, két párhuzamos intézmény együttes létezése könnyen válhat különböző munkavállalói csoportok eltérő érdekeinek külön-külön csatornájává, amely érdekek képviselője immár a szakszervezet, illetve az ÜT által intézményesedve megnehezítheti azok szervezeten belüli egyeztetését és szélesebb munkavállalói szolidaritás kikovácsolását.

Harmadszor, két eltérő érdekeket, stratégiát képviselő munkavállalói képviselőt párhuzamos létezése könnyen a vállalatvezetést helyezheti a „döntőbíró” szerepébe a két testület közötti vitás kérdések rendezésében. Továbbá, a vállalatvezetés számára játékkeret biztosít, hogy az ÜT tárgyaló-partnernek való elfogadásával, számára az egyéni és kollektív problémamegoldásban való szerep biztosításával pozitívan privilegizálja azt, és ezzel a szakszervezetet marginalizálja.

Negyedszer, az ÜT választási eredmények alapján a vállalatvezetés könnyebben elkerülheti, megtagadhatja a szakszervezettel való együttműködést, s kollektív szerződés kötését.

Ötödször, szélsőséges esetben még az is előfordulhat, hogy a vállalatvezetés a szó legszorosabb értelmében kijátssza a szakszervezetet az ÜT-választásokon, azzal, hogy a választási eljárás manipulálása útján megakadályozza a szakszervezeti jelöltek indulását vagy a jogi legitimitáshoz szükséges szavazatok elnyerését azért, hogy így szorítsa ki a szakszervezetet a 'jog bástyáiból'. A Munka Törvénykönyve legutóbbi módosítása, amely felhatalmazta az ÜT-eket kollektív szerződés erejű üzemi megállapodás kötésére szakszervezet hiányában tovább erősítette a munkáltatók jogi helyzetét az esetlegesen megszerveződni kívánó munkavállalókkal szemben.

Vagyis munkavállalók, szakszervezet és ÜT viszonya nem légüres térben helyezkedik el, nem egyszerűen munkavállalói belügy vagy éppen különböző személyiségek és érdekcsoportok összeütközésének eredménye. A menedzsment igen aktív szere-

pet játszhat (játszik) a munkavállalói képviselők akció-terének és ezzel összefüggésben akcióképességének és legitimitásának alakulásában. Azokon a munkahelyeken, ahol erős, a vállalati hatalmi szerkezetbe alaposan beágyazódott szakszervezet van és a szakszervezet képes a munkavállalói csoportok közötti érdekeket 'házon' belül kezelni, s a vállalatvezetés elsősorban a szakszervezetet tekinti tárgyaló partnerének, ott nemigen okoz problémát a munkavállalói érdekképviselő megkettőződése. Ott azonban, ahol a munkáltató (vállalatvezetés) és szakszervezet közötti viszony feszültséggel terhes, illetve a vállalatvezetés szakszervezet ellenes stratégiát folytat, az ÜT jelenléte és a szakszervezet reprezentativitásának, illetve kollektív szerződéskötési jogosultságának az ÜT választásokhoz kapcsolása új harci terepet nyit meg azon munkáltatók számára, akik nem kívánnak a szakszervezetekkel együttműködni. A munkavállalói érdekképviselői intézmények megkettőződése elősegítheti, hogy a menedzsment válassza ki magának a neki tetsző tárgyaló partnert, az ÜT-re támaszkodva gyengítse a szakszervezet pozícióit, illetve szélsőséges esetben szétverje a helyi szakszervezetet.

Az ÜT és a szakszervezet párhuzamos létezéséből adódó problémákat erősíti a kollektív alku és konzultáció összemosódása. *Tóth, Frege (1997, 1999)* azt mutatja, hogy olyan iparágakban (munkahelyeken) ahol a munkavállalók kollektív munkaerőpiaci alkupozíciója gyenge, elhalványul a különbség a kollektív alku és a konzultáció között. Vagyis a munkahelyi szakszervezetek nem képesek helyi kollektív szerződés megkötését elérni, de több-kevesebb rendszerességgel konzultációt folytatnak a vállalatvezetéssel a munkavállalók egyéni és kollektív problémáiról, a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedésekről. Ugyanakkor a törvény az ÜT-t tekinti annak a képviselői intézménynek, amely a munkavállalók érdekeit is érintő ügyekben véleményezésre hivatott. Nem egy esetben a menedzsment maga kezdeményezi az üzemi tanáccsal a törvényi előírásokon 'túllépő' konzultációt, sőt olyan kérdésekben kéri az ÜT jóváhagyását amelyek elvileg a kollektív alku témakörébe tartoznának. Emellett, a termelékenység és a munkaintenzitás növelésére irányuló menedzsment-elvárások miatt több munkahelyen nehezen működtethető két, átfedő hatáskörű munkavállalói érdekképviselői szervezet. Ez különösen a teamjellegű munkacsoportokban szervezett munkahelyeken jelent

problémát, ahol ráadásul még társ-munkavállalói nyomás is nehezedik az érdekképviselői feladataikat végző aktivistákra, hogy minél kevesebbet legyenek távol a munkahelyükről.

7.5. A tágabb hatályú kollektív szerződések – a harmadik csatorna – problémái

Az ágazati–szakmai–regionális kollektív szerződés intézménye nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket. Kiépülésük folyamata a biztató 1992. évi kezdet után 1993-ban megakadt és a szerződések egyre csökkenő számú munkavállalót érintenek. A tágabb hatályú kollektív szerződések kiterjesztésére csak kivételes esetekben került sor. A megkötött tágabb hatályú kollektív szerződések jórészt azokra a vállalatokra vonatkoznak, ahol egyben helyi kollektív szerződés is szabályozza a munkaviszonyt. Ezért ritkán rónak új kötelezettséget az aláíró vállalatokra, ellenben szabályozó erejük nem terjed ki a nem szervezett munkahelyekre. Nagyrészüket bértáblázata az egyszerűsített ágazatközi besorolási rendszerben meghatározott kategóriák minimálbéréit határozza meg – az ágazati minimálbér alsó határát az országos minimálbér, vagy annál csak egy kevésbé magasabb színvonalon meghatározva. Abban, hogy a tágabb hatályú kollektív szerződés intézménye nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, szerepet játszott a szocializmustól örökölt szakszervezkedési tradíció, az, hogy a szakszervezetek szerveződésének alapja a munkahelyi szintre szétszabdalt és oda beszorított munkahelyi szervezet. Ugyanakkor a munkáltatói oldalon kialakult szervezetek elsősorban mint politikai és gazdasági "lobby" szervezetek működnek, s nem mint a tagvállalataik munkaerő-piaci politikáját és az általuk kínált munkafeltételeket koordináló-összehangoló munkáltatói egyesületek (Kovács, 1992). Így a munkáltatói oldal csak kivételesen érdekelt abban és képes arra, hogy ágazati-szakmai szinten érdemben és tartósan szabályozza a foglalkoztatással és a munkaviszonnyal összefüggő kérdéseket (Tóth A., 1996, 1997).

8. A munkaügyi kapcsolatok csendes válsága és az üzemi tanács szerepének kívánatos módosítása

Az Alapelvekben megfogalmazott eredeti célkitűzésekkel szemben az új Munka Törvénykönyve nem tudta elősegíteni a poszt-szocialista munkaügyi kapcsolatok két legfontosabb jellegzetességének a meghaladását: *i)* a szakszervezeteknek a munkahelyre való bezártságát és azt, hogy *ii)* fő céljuk az adott vállalat munkavállalóinak képviselőjében a saját vállalatuk foglalkoztatás politikájának a kialakításában való részvétel, s nem szélesebb ágazati-szakmai-regionális szinten megfogalmazódó munkavállalói érdekek képviselője. Az ÜT-k intézményesítése még inkább a munkahelyhez kötötte a szakszervezeteket. Ugyanakkor, ÜT-k jórészt ott találhatóak, ahol szakszervezetek is működnek. Az ÜT-k intézményesítése nem hozta magával a képviselői úr felszámolását a nem szervezett munkahelyeken és nem biztosította a munkavállalók intézményesített véleménynyilvánításának lehetőségét. Ellenben a decentralizált, munkahelyi szintű szakszervezeti környezetben azzal a következménnyel járt, hogy azokon a munkahelyeken, ahol a menedzsment szakszervezet-ellenes stratégiát kíván követni, ott az ÜT intézményére támaszkodva, békés úton „kimanőverezheti” a szakszervezetet.

A munkaügyi kapcsolatok nyílt válsága megoldódott, s az intézményrendszer zökkenőmentesen működik, munkavállalói tiltakozásról, sztrájkokról alig lehet hallani. Ugyanakkor a színpad mögött csendes válság bontakozott ki. Ennek egyik megnyilvánulása a szakszervezetek folytatódó gyengülése, s a kollektív szerződések által védett munkavállalók arányának drámai csökkenése 1992 óta. A szakszervezetek taglétszámvesztése és az azzal együtt járó tagdíjcsökkenés következményeképpen a legtöbb szakszervezetnél a központi és ágazati (regionális) apparátus jelentős leépítésére kényszerült. A magasabb szervezetszintű szakszervezeti struktúrák meggyengülésére pedig pont akkor került sor, amikor pedig a vállalati szervezetek mind jobban rá vannak szorulva a központi segítségre, tanácsadásra. Ugyanakkor a nem szervezett munkahelyeken nincs intézményesített társadalmi kontrollja – sem ágazati kollektív szerződés, sem ÜT formájában – a munkaügyi

szabályok betartásának, a méltányos és igazságos személyzeti politikának.

A decentralizált kollektív alku rendszerének előnye, hogy teret enged a vállalati szintű hatékonyság növelésének és a munkafeltételek piaci igényekhez való rugalmas alakításának. Lehetőséget biztosít a vállalatoknak arra, hogy akár az alacsony bér/alacsony minőség vagy a magas bér/magas minőség stratégiáját kövessék, s így találva maguknak piaci rést biztosítsák túlélésüket nehéz gazdasági körülmények között is. A decentralizált kollektív alkunak azonban vannak hátrányai is. Először is, a növekvő bérköltségeket, mint a nyugat-európai tapasztalatok is mutatják, csak a magas szaktudásra alapozott, magas hozzáadott értéket termelő, hatékony termelési rendszerek kiépülésével ellensúlyozhatja. Az európai modell egyik kulcsa éppen az, hogy a szakszervezetek munkaerő-piaci szerepvállalása korlátozza az alacsony bér/alacsony szaktudás/alacsony minőség stratégiáját követő vállalatok életterét és folyamatos technikai/technológiai újításra, az emberi erőforrásokba való beruházásra kényszeríti őket. A jelenlegi magyar decentralizált rendszer ezt nem teszi lehetővé. Másodsorban, teret enged az illegális foglalkoztatás gyakorlatának. Számos iparágban, a feketén foglalkoztatott bedolgozókkal, alkalmi munkásokkal vagy éppen a minimálbéren bejelentett, de zsebből fizetett munkavállalókkal végzett tevékenységek komoly konkurenciát jelentenek a legálisan foglalkoztató vállalatoknak. Habár az illegális foglalkoztatás a munkavállalók számára is nyújt előnyöket, de számos tekintetben hosszú távú hátrányokat generál. Azon túl, hogy az illegális foglalkoztatás különösen kiszolgáltatott helyzetbe hozza a munkavállalót, az illegális foglalkoztatás a jóléti állam alapjait veszélyezteti. Bevételek híján nem finanszírozhatók a jóléti kiadások, s azáltal, hogy mind kevesebb legális munkavállalónak kell megtermelnie a kiadások fedezetét, magasabb szinten kell tartani az adóterheket, ami viszont tartósítja a fekete foglalkoztatás előnyeit.

Az ellentmondásos reformok, a munkavállalói érdekképviselő megkettőzése a munkahelyen tovább erősítette a munkaviszony decentralizált szabályozását, ugyanakkor nem nyújtott hatékony eszközt a munkavállalói érdekképviselő átfogó intézményesítésére.

Nem volt tehát szerencsés megoldás az ÜT bevezetése decentralizált szakszervezeti környezetben. Egy új intézményt könnyebb létrehozni, mint megszüntetni. Ma már az ÜT megszüntetése nem tűnik reális lehetőségnek, s az sem valószínű, hogy a gyenge üzemi tanácsi jogokat együttdöntési jogok egészítsék ki s ezáltal a magyar intézményrendszer a német modell felé közeledjen. Ugyanakkor a kialakult piaccgazdaság problémáinak kezelése megkívánja a munkahelyi szintű társadalmi kontroll erősödését. Rövid távon nem várható, hogy a tágabb hatályú kollektív szerződések, vagy a szakszervezetek robbanásszerű növekedése biztosítsa a szociális kontrollt a munkahelyeken. Ezért az egyetlen járható útnak az ÜT-k létrejöttének elősegítése, s jogkörének olyan bővítése tűnik, amely előmozdítja a jogkövetést, a munkavállalók véleményének meghallgatását a munkafeltételek meghatározásában, és amely elősegíti a munkaügyi viták gyors és igazságos megoldását a munkahelyeken.

A jogkövetés elősegítése érdekében célszerű visszanyúlni az üzemi munkarend intézményéhez, amelyet az Osztrák-Magyar Monarchia jogrendje alkalmazott a foglalkoztatási feltételek átláthatósága érdekében. Az üzemi munkarend a munkavégzés feltételeinek minimális szabályainak rögzítésére szolgált és a 20 alkalmazottnál többet foglalkoztató vállalatoknál elkészítése kötelező volt, meglétét és betartását pedig az Iparfelügyelet ellenőrizte. Az 1884. évi Ipartörvény szerint az üzemi munkarend tartalma többek között kiterjedt a munkavállalók különböző kategóriáinak kijelölésére, a nők és fiatalok alkalmazásának módjára, a munkaidő beosztására, a bérelszámolás rendjére és a munkabér fizetésére vonatkozó előírásokra, a fegyelmi bírságok rögzítésére, a felmondási határidők megállapítására. Az üzemi munkarend ismételt intézményesítése azokon a munkahelyeken, ahol nincs kollektív szerződés fontos előrelépést jelentene annak érdekében, hogy minden munkahelyen világos és átlátható szabályok határozzák meg a munkaviszony legfontosabb, legalapvetőbb elemeit. A munkavállalók véleménynyilvánításának biztosítása érdekében célszerű lenne az ÜT-nek véleményezési jogot biztosítani az üzemi munkarendet illetően. Az ÜT hatáskörének ez a bővítése azt célozná, hogy – elsősorban a nem szervezett munkahelyeken –

megteremtődjenek a minimális feltételei a munkavállalók beleszólásának a munkafeltételek megállapításába. Mivel, az ÜT nem élhet a munkaharc jogával ezért az üzemi munkarend léte nem járhat együtt a sztrájkjog korlátozásával, vagyis nem lehet felruházni kollektív szerződésalkötési joggal. Ennek megfelelően, amennyiben az üzemi munkarend kiadása után egy szakszervezet kollektív szerződésben tud megállapodni a munkáltatóval azokban a kérdésekben, amelyeket a munkarend szabályoz, akkor a kollektív szerződés szabályai 'felülírják' az üzemi munkarend rendelkezéseit. Úgyszintén célszerűnek tűnik, az 1884. évi Ipartörvény logikáját követve gondoskodni az üzemi munkarendek törvényességi felügyeletének szabályozásáról és betartásának rendszeres ellenőrzéséről.

Emellett célszerűnek tűnik az ÜT-nek szerepet kapnia a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaügyi vitában, annak érdekében, hogy társadalmi kontroll segítse a felek közötti komoly egyeztetést és a munkaügyi viták lehető leggyorsabb lezárását. Az új Munka Törvénykönyve életbelépése óta több vállalatnál alakult ki olyan gyakorlat, hogy a vállalat vezetése bevonta az ÜT-t a munkaügyi viták rendezésébe. Az egyik lehetséges megoldás az, hogy a nagyobb fajsúlyú ügyekben a végső döntés meghozatala előtt a munkáltató kikéri az ÜT állásfoglalását is. Több vezető multinacionális vállalat, is alkalmazza ezt a megoldást. A másik lehetséges megoldás, hogy az ÜT az egyeztetés megszervezésében és tisztességes lebonyolításának biztosításában kap szerepet. A Malév kollektív szerződése szerint, például, az ÜT által alakított Munkahelyi Egyeztető Bizottság szervezi meg és folytatja le az egyeztető eljárást. Ha az egyeztetés során nem jön létre megállapodás a felek között, akkor a Munkahelyi Egyeztető Bizottság állást foglal az ügyben, s ezzel lehetőséget ad arra, hogy a felek további lépésüket – elsősorban kereset benyújtását – megfontolhassák. Mindkét megoldás azt segíti elő, hogy az ÜT társadalmi kontrollja még munkahelyi szinten megegyezésre ösztökélje a vitában álló feleket, s esetleges vélemény nyilvánítása útján befolyást gyakoroljon mindkét fél gondolkodására.

A dolgozat eddigi érvelése azt mutatta, hogy két munkavállalói érdekképviselői szervezet párhuzamos léte ugyanannál a munkáltatónál számos negatív következménnyel járhat. Különösen hátrányos helyzetbe hozza a szakszervezeteket, hogy a

hatályos jogi szabályozás összeköti a szakszervezetek kollektív alku-képességét az ÜT-választásokon elért eredménnyel, illetve szakszervezet hiányában felhatalmazza az ÜT-t üzemi megállapodás kötésére. Ezért célszerűnek tűnik a szakszervezeti kollektív alku-képesség és az ÜT-választás eredményeinek szétválasztása, illetve az üzemi megállapodás intézményének eltörlése.

Az ÜT és szakszervezetek legitimitásának szétválasztása önmagában nem oldja meg a szakszervezetek problémáit. Minden előrelépésnek elengedhetetlen feltétele, hogy maguk az országos, ágazati és területi szakszervezeti központok a jelenleginél komolyabban vegyék a tagszervezés, a munkahelyi munkafeltételekhez kapcsolódó érdekvédelmi stratégia kialakítását. Az elmúlt évtizedben a szakszervezetek, néhány kivételtől eltekintve, pozícióik védelmére rendezkedtek be. Az 1988 és 1992 között kialakult intézményrendszert elfogadva azon belül próbáltak minimális módosításokat elérni, illetve a feltételek rosszabbodását megakadályozni. A versenyszféra szakszervezeteinek problémái azt sugallják, hogy a válság meghaladása érdekében gyökeres koncepcióváltásra van szükség, annak érdekében, hogy egy olyan intézménystruktúra szülessen, amely jobban elősegíti a szakszervezetek szerepvállalását a gazdaság szabályozásában.

Hivatkozások

- BRUSZT LÁSZLÓ (1990): 1989: Magyarország tárgyalásos forradalma. In.: Kurtán Sándor, Sándor Péter és Vass László (szerk.): *Magyarország politi-kai évkönyve*. 1990. Budapest: Aula–OMIKK, 160–167. old.
- GIRNDT, R. (1996): Hungary's Trade Unions: Division and Decline. *Labour Focus on Eastern Europe*. No. 55. Autumn 1996. p. 47–59.
- HEGE, A.–DOFOUR, C. (1995): Decentralisation and Legitimacy in Employee Relations: A Franco-German Comparison. *European Journal of Industrial Relations*. Vol.1., no.1.
- HÉTHY LAJOS (1994): *Tripartizmus és politikaformálás Magyarországon. Az 1992. évi novemberi ET megállapodás és összefüggései*. Kézirat a "Tripartizmus Közép és Kelet Európában" c. konferenciára, 1994. május 26–27.
- HÉTHY, L. (1995): Hungary. In: Thirkell, J.–Scase, R.–Vickerstaff, S. (eds.): *Labour relations and political change in eastern Europe*. Ithaca, New York: ILR Press an imprint of Cornell University Press. p.81–109.
- HÉTHY LAJOS (2000): *Az érdekegyeztetés és a táguló világ*. FES és „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány, Budapest
- KISGYÖRGY SÁNDOR–VAMOS LÁSZLÓ (1994): *Az üzemi tanácsok választásának és működésének tapasztalatai*. Kézirat. ET-PHARE Szociális Dialógus Program.
- KOLLONAY, CS.–LADÓ, M. (1996): Hungary. In.: Carabelli, U.–Sciarra, S. (eds.): *New Patterns of Collective Labour Law in Central Europe. Czech and Slovak Republics, Hungary, Poland*. Giuffre Editore, Milano. p. 101–161.
- KOVÁCS GÉZA (1992): Az országos szintű érdekegyeztetésben résztvevő munkaadói érdekképviselők Magyarországon és együttműködésük. ILO–Munkaügyi Kutató Intézet, Budapest, 1992. augusztus. Kézirat.
- LADÓ, M. (1994): *Workers' and Employers' Interests – as They Are Represented in the Changing Industrial Relations in Hungary*. University Council for Economic and Management Education Transfer, Working Papers no. 3. Krakow.
- LADÓ M.–TÓTH F. (1993): Szociális partnerek Magyarországon. *Európai Szemle*, 1993/3. 26–36. old.
- LADÓ M.–TÓTH F. (1994): Üzemi tanács: munkaharc helyett munkabéke. *Mozgó Világ*, 1994/11. 19–33. old.
- LADÓ M.–TÓTH F. (szerk.) (1996): *Helyzetkép az érdekegyeztetésről. 1990–1994 Érdekegyeztető Tanács Titkársága–Phare Társadalmi Párbeszéd Projekt: Budapest*
- Miniszteri indoklás az 1992 évi XXII. törvényhez* (1992). A Munka Törvénykönyve. Budapest, KJK.

- MÜLLER JENTSCH, W.–SPERLING, H. J. (1995): Towards a Flexible Triple System? In: Hoffman, R.–Jacobi, O.–Keller, B.–Weiss, M. (eds.): *German Industrial Relations under the Impact of Structural Change, Unification and European Integration*. Hans Böckler Stiftung: Düsseldorf.
- NEUMANN, L. (1977): *Company Restructuring and Industrial Relations in Privatised Telecommunication Services in Hungary*. Paper presented to the Fifth IRRA Regional Industrial Relations Congress Dublin, Ireland, 26 to 29 August, 1997.
- PRUGBERGER, T.–PLOETZ, M. (1992): *Összehasonlító munkajog. A magyar munkajog reformja az európai államok jogi szabályozása tükrében*, ADAW: Bonn.
- SOMORAI L. (1994): Az 1993. évi üzemi, közalkalmazotti tanács választások. In: Kurtán S.–Sándor P.–Vass L. (szerk.): *Magyarország Politikai Évkönyve 1994*. Demokrácia Kutatások Magyar Központja Alapítvány: Budapest, 188–198. old.
- SÓKI GYULA (1993): *Esettanulmány a középszintű és vállalati kollektív szerződések viszonyára a sütőipari szakágazatban*. Kézirat, ÉT-Phare "Társadalmi párbeszéd" Program.
- STREECK, W. (1992): Productive Constraints: on the Institutional Conditions of Diversified Quality Production. In: Streeck, W.: *Social Institutions and Economic Performance*. Sage: London. p.1–41.
- SZALAI ERZSÉBET (1994): A civil társadalomtól a politikai társadalom felé. Munkástanácsok 1989–1993, T-Twins Kiadó, Budapest.
- TAKÁCS ANDRÁS (1992): *A szakszervezeti mozgalom alakulása 1988-tól napjainkig*. Kézirat. Munkaügyi Kutató Intézet.
- TERRY, M. (1994): Workplace Unionism: Structures and Objectives. In: Hyman, R.–Ferner, A. (eds.): *New Frontiers in European Industrial Relations*. Blackwell: Oxford-Cambridge. p.223–250.
- THELEN, K. A. (1991): *Union of Parts: Labour Politics in Postwar Germany*, Ithaca/London.
- TÓTH ANDRÁS (1994): A munkaügyi kapcsolatok rendszere a poszt-szocialista Magyarországon. In: Balogh István (szerk.): *Szereplők és struktúrák. Törésvonalak és értékválasztások*. Budapest: MTA PTI. p.298–331.
- TÓTH ANDRÁS (1996) *Civil társadalom és szakszervezetek*. Kandidátusi értekezés: MTA Doktori Tanácsa, Budapest.
- TÓTH, A. (1997): Multi-employer Collective Bargaining in Hungary. *Transfer* 1997/II.
- TÓTH, A.–FREGE, C. (1997): *If You are Hunted, You Haven't Time to Enjoy the Landscape* Paper for the IV. European Regional Congress of the Industrial Relations Associations. Dublin, 1997. augusztus 21–27.

TÓTH, A.–FREGE, C. (1999): Institutions Matter. Union Solidarity in Hungary and East Germany' *British Journal of Industrial Relations*. 37:1. p. 117–140.

TÓTH, A. (1999): Building Unions in Autotransplants in Hungary. In: Waddington, J. (ed.): *Globalization of Work and Patterns of Labour Resistance*. Mansell. p. 29–55.

TÓTH FERENC (1998): *Konszenzuskereső évek. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége. Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége*: Budapest.

TÓTH ISTVÁN JÁNOS (1993): Gazdasági érdekszervezetek és érdekérvényesítési módszerei a gazdasági átmenetben (1990–1992). *Politikatudományi Szemle*, 1993. 2.

